

BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK  
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU MTs  
SEKECAMATAN WINONG KABUPATEN PATI

**Sahlan**

Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang  
Asyaharipong@yahoo.co.id

**Y. Sutomo**

Universitas Stikubank Semarang  
YSutomo@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of intrinsic motivation and emotional intelligence on the performance of teachers in MTs Sekecamatan Winong moderated Pati regency with organizational culture. The specific objectives of this study was to examine the effect of intrinsic motivation and emotional intelligence on the performance of teachers who are moderated by the role of organizational culture. The usefulness of this study is to clarify and extend previous research on the effect of intrinsic motivation and emotional intelligence on the performance of teachers who moderated the organizational culture.

This study used a population of teachers in MTs Sekecamatan Winong Pati regency much as 173 teachers. Sampling techniques in this study is non probability sampling with purposive sampling method. The method used in this research is multiple regression with interaction quasi moderation.

Based on the results of the study can be summarized as follows intrinsic motivation does not affect the performance of teachers, emotional intelligence does not affect the performance of the teacher, organizational culture does not affect the performance of the teacher, the influence of intrinsic motivation on teacher performance is moderated by organizational culture, and there is the influence of emotional intelligence on performance teachers are moderated by organizational culture.  
*Keywords: emotional intelligence, organizational culture, intrinsic motivation, Performance teacher.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati dengan dimoderasi budaya organisasi. Tujuan spesifik penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh peran budaya organisasi. Kegunaan penelitian ini adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan populasi guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 173 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan *metode purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan moderasi quasi interaksi.

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

*Kata Kunci* : kecerdasan emosional, budaya organisasi, motivasi intrinsik, kinerja guru.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut kualitas sumber daya manusia yang berkualitas memegang peran yang sangat penting dalam menghadapi tantangan kehidupan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia yang berkualitas, antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktifitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya (Permendiknas No. 35 Tahun 2010). Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya.

Mengingat mutu pendidikan yang masih tertinggal maka kualitas guru dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja yang baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam rangka mewujudkan kinerja guru yang baik adalah motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi madrasah.

Motivasi kerja guru adalah faktor yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Selain itu, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja guru. Faktor kecerdasan emosional bagi guru sangatlah penting karena pekerjaan guru adalah berinteraksi dengan peserta didik yang tujuannya membentuk peserta didik yang utuh.

Hasil observasi yang dilakukan pada MTs Sekecamatan menunjukkan kinerja guru masih kurang optimal. Hal ini dilihat dari kedisiplinan guru yang kurang serta hasil nilai belajar siswa yang fluktuatif.

Selama ini, sudah banyak penelitian yang berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kinerja guru. Beberapa bukti empiris Bukti empiris mengenai variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Pratiwi Suryani (2013). Penelitian lain motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Messa Media Gusti.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru diteliti oleh Arvind Hans, et.al (2013) dan Shahhosseini (2013). Penelitian lain yang menunjukkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru diteliti oleh P. Cougar (2013).

Bukti empiris lain pengaruh budaya organisasi Bukti empiris lain pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diteliti oleh Taejo Lim (2010),

Ramesh Kumar et.al. (2013) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Made Darsana (2013) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Bukti empiris lain pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Paracha et al. (2012) dan Chemobo et al.,(2014). Sedangkan, hasil penelitian dari Ibrahim dan Al Taneiji (2013) menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diidentifikasi adanya *research gap* terhadap kajian variabel motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Demikian, diperlukan penelitian lebih mendalam pengaruh variabel motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian “Peran Budaya organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru”.

#### **Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
4. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru di MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati secara positif dan signifikan ?
5. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati secara positif dan signifikan?

#### **Tujuan Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dimoderasi oleh budaya organisasi di MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
5. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dimoderasi oleh budaya organisasi di MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

#### **Manfaat Penelitian**

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

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan secara teoritis, melengkapi penelitian

terdahulu dan penelitian berikutnya mengenai pengaruh motivasi intrinsik, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara lebih mendalam.

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

## 2. Manfaat Manajerial

- a. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka mengambil suatu kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para Kepala MTs se Kecamatan Winong Kabupaten Pati tentang kinerja dan hubungannya dengan motivasi intrinsik, kecerdasan emosional dan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan perannya dalam peningkatan kinerja guru.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Intrinsik

Menurut Vallerand dalam Moreno *et al* (2010) motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam individu sendiri. menurut Oredein (2013) motivasi akan muncul jika dirasakan dan dipandang sebagai sarana pemuas kebutuhan. Apabila seorang guru diberikan intensif yang memadai, ada kecenderungan untuk tampil lebih baik saat mengajar. Sehingga meningkatkan kinerja akademik yang lebih baik.

Sedangkan Mangkunegara dalam Lestari (2011) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Thomas (2000) dalam Umam (2012) menyatakan bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik dia akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya,

mencari jalan yang paling baik untuk melakukannya, dan mendapat kekuatan serta kepuasan dalam melakukannya dengan baik. Komponen motivasi intrinsik meliputi :

1. Pilihan adalah peluang untuk mampu menyelesaikan kegiatan yang masuk akal dan meleksanakannya dengan cara yang memadai.
2. Kompetensi adalah pencapaian yang dirasakan saat melakukan kegiatan pilihan dengan cara yang amat trampil.
3. Penuh arti adalah peluang untuk mengejar sasaran tugas yang bernilai.
4. Kemajuan adalah perasaan membuat langkah maju dalam arti mencapai sasaran tugas.

Indikator dan dimensi dari motivasi intrinsik menurut Herpen *et al.* (2005) terdiri dari :

1. Kepuasan dalam bekerja,
2. Anggapan bahwa pekerjaan merupakan suatu usaha yang berharga,
3. Kepuasan dengan hasil pekerjaan,
4. Kekuatan diri sendiri,
5. Antusias dalam bekerja artinya merasa suka seharian dalam bekerja tidak akan berakhir.

### Kecerdasan Emosional

Emosi merupakan salah satu elemen dasar pada diri manusia menciptakan perilaku pada manusia seperti yang dikemukakan oleh Paul Ekman dalam Goleman menyatakan emosi memberikan pengaruh kepada proses berpikir (Nurdin, 2009). Lebih lanjut Paul Ekman memaparkan emosi dapat melumpuhkan proses berpikir rasional karena emosi dapat memberikan masukan kepada proses berpikir rasional yang berada di wilayah kecerdasan emosional.

Sedangkan, menurut Goleman dalam Birwarkar (2014) Kecerdasan emosioanal adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai,

mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. dimensi dan indikator kecerdasan emosional menurut Goleman terdiri dari lima ranah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri  
Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri  
Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi  
Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati  
Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan sosial  
Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, dan menyelesaikan

perselisihan, dan untuk bekerjasama dan bekerja dalam tim.

### **Budaya Organisasi**

Kepribadian guru itu terdiri atas serangkaian ciri-ciri yang relatif permanen dan stabil. Kepribadian seorang guru akan mempengaruhi cara seorang guru bertindak dan berinteraksi dengan orang lain. Perusahaan juga memiliki kepribadian yang sering disebut budaya.

Menurut Robbins (2005) menyatakan “budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam perusahaan yang menentukan pada kadar yang tinggi, cara guru bertindak. Sistem makna bersama ini, bila diamati lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh perusahaan tersebut”.

Menurut Robbins (2009) dalam organisasi organisasi ada tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yakni sejauh mana karyawan didorong untuk selalu inovatif dan berani mengambil resiko,
- b. Perhatian terhadap detail, yakni sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail,
- c. Orientasi hasil, yakni sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu,
- d. Orientasi orang, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang yang ada dalam organisasi itu,
- e. Orientasi tim, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya berdasar individu-individu,

- f. Keagresifan, yakni sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif, bukan santai saja,
- g. Kemantapan, yakni sejauh mana kegiatan organisasi tersebut menekankan dipertahankannya *status quo*.

### **Kinerja Guru**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk dapat melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Dalam Permendikbud Nomor 41 tahun 2007 disebutkan bahwa standar penilaian kinerja minimal bagi guru yang wajib dilaksanakan dalam proses pembelajaran adalah :

- 1) Kegiatan perencanaan Penyusunan Program Pembelajaran terdiri dari :
  - a. Analisis materi Pelajaran (AMP),
  - b. Program Tahunan (Prota),
  - c. Program Semester (Promes)
  - d. Silabus
  - e. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
  - f. Alat Evaluasi (AE)
  - g. Program Perbaikan dan Pengayaan
  - h. Program Bimbingan Konseling
- 2) Kegiatan pelaksanaan program pembelajaran terdiri dari beberapa hal yang harus dilakukan antara lain adalah:
  - a. Pelaksanaan pembelajaran di kelas
  - b. Penggunaan strategi pembelajaran
  - c. Penggunaan media pembelajaran dan sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik materi.
- 3) Sedangkan pada bagian evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:
  - a. Evaluasi hasil belajar, meliputi:
    - (1) Analisis ketuntasan belajar
    - (2) Analisis butir soal
    - (3) Pelaksanaan program perbaikan
    - (4) Pelaksanaan program pengayaan pembelajaran
  - b. Evaluasi target kurikulum
  - c. Evaluasi daya serap

### **Konsep Moderasi**

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghozali (2012) bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe, yaitu quasi moderator dan pure moderator. Pada quasi moderator dihipotesiskan sebagai variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan pada model pure dihipotesiskan bahwa variabel pemoderasi dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model memprediksi variabel dependen (Sunarto, 2008).

Dalam penelitian ini model moderasi yang dipakai adalah model quasi moderator dimana variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara predictor dan moderator dimasukkan ke dalam model. Berbagai pendekatan dapat digunakan untuk menguji variabel moderator atau bukan antara lain: pendekatan interaksi, pendekatan nilai selesih mutlak dan pendekatan residual (Ghozali (2012).

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

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

Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri

individu yang tidak terpengaruh oleh faktor eksternal. Motivasi jenis ini muncul karena individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan, antusias terhadap pekerjaan dan merasa puas terhadap pekerjaan. Selain itu individu merasa bekerja untuk dirinya sendiri. Pujian dan hadiah tidak begitu berpengaruh terhadap motivasi intrinsik ini. Menurut Vallerand (2007) dalam Moreno *et al.* (2009) motivasi intrinsik menekankan pada kesenangan bekerja atau orientasi bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jika guru memiliki motivasi intrinsik yang tinggi maka dia akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas atau memiliki orientasi kerja yang baik, sehingga kinerjanya akan. Penelitian hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pernah diteliti oleh Akuoko *et al.* (2012) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh 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 mengenali 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.

Berdasarkan uraian tersebut, jika seorang guru memiliki kecerdasan emosional yang baik maka dia akan memiliki kemampuan empati, sadar diri dan beradaptasi yang kuat untuk

melaksanakan tugas sebaik-baiknya sehingga kinerjanya akan meningkat. Penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja telah diteliti oleh Shahhoseini *et al.* (2013) dan Mehmood *et al.* (2013).

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

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru**

Budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dasar. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru juga dipengaruhi budaya organisasi. Semakin baik suatu sekolah menerapkan budaya organisasi, semakin tinggi pula semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, semakin jelek sekolah menerapkan budaya organisasi, semakin rendah pula semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan kepuasan dan inspirasi serta teladan yang baik bagi guru sehingga kinerja guru akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Paracha *et al.* (2012), Chemobo *et al.* (2014) dan Kheirandish. (2014) memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

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

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.

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

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

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2012) memberikan hasil bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

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

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

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

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

Disamping itu kecerdasan emosional juga merupakan suatu hal yang mempengaruhi kinerja orang yang punya nilai yang tinggi, rangking pertama belum tentu akan sukses dalam pekerjaan, sedangkan orang yang biasa dalam prestasinya tapi justru biasa lebih sukses dalam pekerjaan hal ini disebabkan oleh faktor emosional. Jika

seorang guru mampu mengendalikan emosinya maka dia akan dapat menyikapi apa yang ditugaskan kepadanya oleh pimpinan dengan baik dan dia akan berusaha untuk fokus pada pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik mungkin sehingga hasil kerjanya akan baik.

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

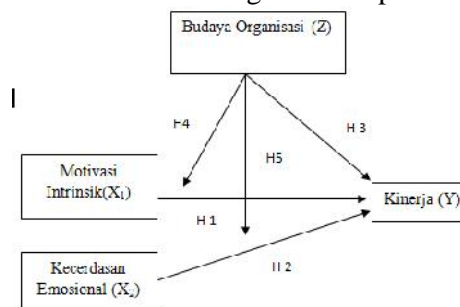
H5 : Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru oleh dimoderasi budaya organisasi di MTs se kecamatan Winong Kabupaten Pati.

#### **Kerangka Model Empiris**

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

Gambar 1.

Model Kerangka Konseptual



#### **METODE PENELITIAN**

##### **Populasi**

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



### **Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

### **Uji Instrumen**

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

- Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih besar dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan.
- Loading Faktor (Component Matrix), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2012).

### **Uji Normalitas Residual**

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

Asymp Sig (2-tailed). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

### **Uji Model**

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikatnya (Ghozali, 2012). Pengujian melalui uji F dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probability significance*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig* (*probability significance*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05).

Menurut Ghazali (2012), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

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

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

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

dimana :

- a = Konstanta
- $X_1$  = Motivasi Intrinsik
- $X_2$  = Kecerdasan Emosional
- Z = Budaya Organisasi
- $X_1Z$  = Interaksi budaya organisasi dan motivasi intrinsik
- $X_2Z$  = Interaksi budaya organisasi dan kecerdasan emosional
- Y = Kinerja Guru
- $b_{1,2,3,4,5}$  = Koefisien regresi

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2012) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Apabila pada taraf signifikansi ( ) 5% diperoleh nilai probabilitas < 0,05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yang diuji. Sebaliknya, bila diperoleh nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak karena tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji tersebut.

### ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi intrinsik nilai *KMO and*

*Bartlett's test KMO and Bartlett's test* variabel motivasi intrinsik adalah 0,872 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,872 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel motivasi intrinsik sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

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

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kecerdasan emosional nilai *KMO and Bartlett's test* variabel kompetensi guru adalah 0,81 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,81 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kecerdasan emosional sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Selain itu, hasil uji validitas variabel budaya organisasi, nilai *KMO and Bartlett's test* variabel budaya organisasi adalah 0,799 dengan nilai

signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,799 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel budaya organisasi sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 23 item dalam variabel budaya organisasi, 23 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru, dihasilkan nilai *KMO and Bartlett's test* variabel Kinerja Guru adalah 0,856 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,856 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kinerja guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 14 item dalam variabel kinerja guru dinyatakan valid karena semua item memiliki *faktor*

*loading* yang disyaratkan, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha ( ) pada variabel motivasi intrinsik sebesar 0,879 lebih besar dari 0,7 maka instrumen motivasi intrinsik adalah reliabel, Cronbach's Alpha ( ) pada kecerdasan emosional sebesar 0,895 lebih besar daripada 0,7 maka variabel kecerdasan emosional adalah reliabel, Cronbach's Alpha ( ) pada budaya organisasi sebesar 0,900 lebih besar dari 0,7 maka variabel budaya organisasi adalah reliabel, Cronbach's Alpha ( ) pada Kinerja Guru sebesar 0,858 lebih besar dari 0,7 maka kinerja guru adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas Residual

Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar nilai signifikan 0,324. Nilai  $0,324 > 0,05$ , hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal

### Uji Heteroskedastisitas

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

### Uji Model

#### Uji F ( Anova)

**Tabel 1. Uji Regresi**

Model	Adjusted R Square	F. sig	Uji t	
			Beta	Sig
1. Motivasi intrinsik terhadap kinerja guru	0,366	0,000	-1.874	0.068
2. Kecerdasan emosional terhadap kinerja guru			-1.097	0.314
3. Budaya organisasi terhadap kinerja guru			-3.083	0.020
4. Interaksi budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru			3.736	0.028
5. Interaksi budaya organisasi dan kompetensi guruterhadap kinerja guru			1.708	0.249

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

#### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 1 nilai *Adjusted R Square* uji determinasi motivasi intrinsik, kompetensi guruterhadap kinerja guru adalah 0,366, berarti sebesar 36,6 % perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 63,4 % dijelaskan diluar model tersebut diatas misalnya gaya kepemimpinan komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain

#### **Uji Hipotesis ( Uji t )**

Berdasarkan hasil pada tabel 1 taraf signifikansi sebesar 0,068 kurang dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 atau ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,068 < 0,05$ ). Demikian, hipotesis satu yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t hasil signifikansi pengujian regresi kecerdasan emosional sebesar 0,314 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,314 > 0,05$ ). Demikian, hipotesis kedua yang

menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t perhitungan signifikansi pada analisa regresi variabel budaya organisasi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,02 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,02 < 0,05$ ) dengan koefisien beta bertanda negatif. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai analisis regresi variabel interaksi motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,028 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,028 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis yang keempat menyatakan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t analisis regresi variabel interaksi kompetensi gurudan budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,249 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,249 > 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis yang kelima menyatakan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

## PEMBAHASAN

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

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya motivasi intrinsik tidak berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Malik dan Sriwidodo (2011) yang menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan deskripsi responden diperoleh data bahwa guru yang dijadikan responden adalah guru yang memiliki masa kerja 15-20 tahun, sehingga dilihat dari pengalaman mengajar sudah memiliki bekal yang cukup. Berdasarkan usia, guru tersebut juga masih dikatakan produktif dalam bekerja atau belum mendekati usia pensiun.

Kurangnya motivasi intrinsik dimungkinkan karena guru yang ada di sekolh penelitian tidak mengajar sesuai bidang keahliannya, sehingga sulit sekali mendapatkan kepuasan dalam bekerja atau kurangnya kemampuan untuk berkembang. Hal ini karena sejak awal guru sudah diplotkan untuk mengajar bidang studi yang bukan keahliannya. Oleh karena tidak mengajar sesuai dengan bidang studinya, guru cenderung pasif serta tidak mengembangkan ide kreatifnya. Demikian, motivasinya tidak mampu meningkatkan kinerja.

Sesuai dengan pendapat dari McCrae dan Costa menemukan bahwa individu yang terbuka secara aktif dan kreatif mencari pengalaman baru dan berbagai pengalaman lainnya, maka cenderung menjadi

reflektif dan bijaksana tentang ide-ide baru yang ditemui. Reflektif dan bijaksana yang dimaksud disini adalah individu yang bisa menerima dan mempertimbangkan segala ide yang muncul darimana saja. Motivasi intrinsik tersebut muncul karena individu mempunyai pengalaman baru yang didapat dari keterbukaannya terhadap hal-hal yang baru yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kenyataan di lapangan, responden tidak ditempatkan sesuai bidang keahliannya, sehingga sulit mengeluarkan ide-ide baru dan tentunya secara tidak disadari mengalami tekanan. Demikian, motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara positif dan langsung terhadap kinerjanya.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Hal ini mendukung penelitian dari P. Cougar Hall and Joshua H. West (2011) yang menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru muda yang memiliki masa kerja 15-20 tahun sebanyak 48,8% atau 59 responden. Guru tersebut tentunya masih dalam usia produktif, sehingga seharusnya memiliki etos kerja yang masih tinggi, akan tetapi dari hasil penelitian didapatkan data bahwa motivasi

intrinsik guru masih kurang baik. Hal ini dipicu dari kurangnya sarana prasarana dan adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan *job description* atau mata pelajaran yang diampu. Pada akhirnya, guru tidak memiliki minat yang cukup.

Seperti yang dijelaskan Goleman, seorang yang tidak memiliki minat yang cukup untuk menilai dirinya sendiri, maka kecerdasan emosionalnya akan berkurang.

Kecerdasan emosional yang kurang tersebut akan mengakibatkan minimnya kecerdasan sosial dan menurunnya kinerja atau etos kerja seseorang. Demikian, guru yang dijadikan responden rata-rata tidak mengajar sesuai latar belakang pendidikannya, sehingga minat belajarnya kurang serta kecerdasan emosionalnya tidak terlatih. Demikian, kecerdasan emosional guru tersebut tidak dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Demikian, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini mendukung penelitian Ibrahim dan Al-Taneji (2013) yang menemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Sekolah penelitian yang digunakan untuk mengambil data responden sebagian besar adalah sekolah di pedesaan dengan lingkungan yang asri, nyaman, dan jauh dari kebisingan. Sarana dan

prasarana sekolah yang dijadikan sebagai sekolah penelitian cenderung terbatas. Selain itu, guru diwajibkan mengikuti berbagai acara keagamaan di sore ahari yang mengganggu jadwal kegiatan sehari-hari, sehingga guru cenderung kurang nyaman saat harus mematuhi aturak kerja dalam sekolah yayasan tersebut. Hal ini yang kemungkinan membuat budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

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

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara positif dan signifikan pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Artinya bahwa budaya organisasi belum mampu menjadi faktor moderasi atau memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan bagi motivasi intrinsik dan kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Mayoritas guru yang menjadi responden merupakan guru yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan S1 dan S2, artinya dari segi pendidikan sudah cukup baik, sekalipun banyak dari guru yang tidak ditempatkan sebagai pengajar pada bidang yang dikuasainya. Hal ini yang dimungkinkan menurunkan motivasi intrinsik guru untuk bekerja lebih baik, namun dengan adanya budaya organisasi yang dibuat dengan asas kekeluargaan dan saling mengayomi antar anggota sekolah, maka kinerja juga dapat ditingkatkan lebih baik. Sesuai dengan pendapat

dari para ahli, suasana yang nyaman mampu membuat seseorang merasa lebih hidup dan bergairah, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Demikian, melalui moderasi budaya organisasi, pengaruh motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja guru.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Budaya Organisasi**

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara positif dan signifikan pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya bahwa variabel moderator budaya organisasi belum mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh kecerdasan emosional kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki motivasi intrinsik yang kurang, sehingga kecakapan personal dan emosionalnya kurang. Demikian, guru belum bisa memahami dan memstimulasi diri untuk mengembangkan bakat dan minatnya sejak awal, sehingga sekalipun lingkungan memberikan dukungan penuh, namun kecerdasan emosional tidak mampu meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional tersebut sangat rentan terhadap stress, sehingga ketika guru ditempatkan dalam bidang studi yang tidak sesuai latar pendidikannya, maka ada tekanan saat mengajar.

Tekanan dalam diri guru tersebut yang menurunkan tingkat kecerdasan emosional, sehingga kemampuan

membuka diri dan menggali ide kreatif untuk meningkatkan kinerjanya menjadi berkurang. Pada akhirnya, budaya organisasi yang baik kurang bisa memoderasi kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Kecerdasan Emosional guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Budaya organisasi memperlemah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati secara positif dan signifikan.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara representatif.
2. Berdasarkan perhitungan pada *tabel model summary<sup>b</sup>* nilai *Adjusted R square* sebesar 0,366. Artinya variabel independen yang terdiri variabel kepribadian, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi hanya mampu

menjelaskan terhadap variabel kinerja guru sebesar 36,6%, sedangkan sisanya 63,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Variabel yang diteliti hanya motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, misalnya komitmen kerja, gaji, kepuasan kerja, dan lain-lain.

### **Implikasi Penelitian**

#### **Implikasi Teoritis**

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

#### **Implikasi Manajerial**

Para pengambil kebijakan dan keputusan hendaknya dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional sehingga meningkatkan kinerja guru, khususnya guru swasta di MTs

sekecamatan Winong Kabupaten Pati melalui pelatihan tertentu.

#### **Saran**

1. Madrasah sekecamatan Winong Kabupaten Pati diharapkan memberikan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga melalui pembinaan mental guru tersebut akan meningkatkan kinerjanya.
2. Perlunya menjaga hubungan baik antara eksekutif maupun pihak pengurus yayasan sekolah, khususnya pada sekolah swasta agar tercipta budaya organisasi yang harmonis.
3. Pada penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel-variabel lain dimasukkan ke dalam model khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mengingat keterbatasan penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel yang diteliti sebesar 36,6% saja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darsana, M. 2013. The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal Of Management*, 2(4): 35-42.
- Media Gusti, Messa. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Jurnal Penelitian.



- Nuridin. 2009. *Pengaruh Kecerdasan terhadap Penyesuaian Sosial Siswa di Sekolah*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. IX Nomor. 1 April 2009
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Penelitian
- Ramesh Kumar et.al. 2013. The Impact of an Organization's Culture towards Employees' Performance: A Study on the Frontline Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*,3(8): 1-28.
- Robbins, Sthepen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Septiana, Roslena, Ngadiman dan Elvia Ivada. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jurnal Penelitian. Vol. 2, No. 1. 107-118
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.