



## EKASAKTI JURNAL PENELITIAN & PENGABDIAN (EJPP)



Doi: <https://doi.org/10.31933/ejpp.v3i1>

Lisensi: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Diterima: 31 Januari 2023, Diperbaiki: 01 Februari 2023, Diterbitkan: 05 Februari 2023

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN BAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN

**Sumarlin**

Universitas Putra Indonesia, email: [sumarlinspd@gmail.com](mailto:sumarlinspd@gmail.com)

*Corresponding Author: Sumarlin*

**Abstract:** *Madrassa is an Islamic educational institution, which is expected to be a very important forum for obtaining education in the era of globalization so that it produces graduates who are qualified and able to answer the challenges of the times. This study aims to determine how much influence the Organizational Culture, Motivation and Emotional Intelligence on Teacher Performance in Bayang District State Madrasa Tsanawiyah, Pesisir Selatan Regency. The method used is a survey method that is the method of collecting data obtained through the distribution of questionnaires to respondents as many as 109 respondents, namely Madrasah Tsanawiyah Negeri teachers, Bayang Subdistrict, Pesisir Selatan Regency. This research consisted of three Independent Variables namely Organizational Culture, Motivation, Emotional Intelligence and one Dependent Variable namely Teacher Performance. The results showed that: Organizational Culture, Motivation, Emotional Intelligence and jointly had a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** Organizational Culture, Motivation, Emotional Intelligence

**Abstrak:** Madrasah merupakan institusi pendidikan yang bercorak keislaman, yang diharapkan menjadi wadah yang sangat penting untuk memperoleh pendidikan di era globalisasi sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan zaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan adalah metode survei yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden sebanyak 109 responden yaitu guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini terdiri dari tiga Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, Kecerdasan Emosional dan satu Variabel Dependen yaitu Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi, Motivasi, Kecerdasan Emosional serta secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi, Kecerdasan Emosional

## PENDAHULUAN

Madrasah adalah instansi pendidikan yang bercorak keislaman. Posisi ini menjadi strategis dari sisi budaya di mana karakter keislaman dapat dibangun secara moderat. Madrasah juga strategis dari sisi politis di mana eksistensinya dapat dijadikan sebagai parameter kekuatan Islam. Urgensi madrasah ini dalam tataran yang lebih makro dapat dilihat sebagai representasi wajah dan masa depan Islam Indonesia.

Madrasah Tsanawiyah merupakan wadah yang sangat penting agar warga negara Indonesia dapat memperoleh pendidikan yang dibutuhkan dalam kehidupannya. Memasuki era globalisasi ini. Madrasah Tsanawiyah diharapkan dapat menyikapi kemungkinan yang akan terjadi dengan cara memproduksi lulusan berkualitas serta mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi yang demikian pesat. Untuk memperoleh lulusan yang berkualitas serta mempunyai daya saing yang tinggi, peran organisasi dalam merespon tuntutan masyarakat, harus mempunyai kapabilitas pada semua ini. Menghadapi persaingan yang sangat kuat pada bidang pelayanan pendidikan khususnya Madrasah Tsanawiyah, maka suatu organisasi harus mempunyai arah yang jelas diantaranya melalui; kondisi iklim organisasi (iklim Madrasah Tsanawiyah), sistem kesejahteraan, manajemen dan strategi tepat. Dengan demikian kegiatan organisasi (Madrasah Tsanawiyah) tersebut harus bergerak untuk mencapai sasarannya. Tidak hanya sekedar dengan rencana-rencana institusi, tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

Tenaga guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru secara langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru merupakan tulang punggung kegiatan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran. Oleh karena itu dalam manajemen pembelajaran peranan guru sangat penting, sehingga guru harus selalu meningkatkan kualitasnya.

Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar. Sumber daya manusia suatu organisasi, di satu pihak dapat menjadi pendukung, dilain pihak dapat juga menjadi faktor penghambat, apabila profesionalisme tidak ditumbuhkan serta dikembangkan. Pencapaian tujuan pelayanan tersebut, tentunya sangat ditentukan oleh kinerja para anggotanya dalam hal ini para guru, staf dan pimpinan dalam satu kesatuan organisasi yang solid dan dinamis. Sebagai suatu organisasi, Madrasah Tsanawiyah memiliki unsur yang saling berhubungan dalam rangka pencapaian tujuannya. Unsur tersebut terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf, dan peserta didik. Selain itu ada juga unsur lain seperti sarana dan prasarana, fasilitas dan finansial sekolah, disamping unsur kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses pembelajaran. Kinerja mengajar guru dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sistem pendidikan nasional pada hakikatnya adalah bagian integral dari sistem pembangunan nasional. Tujuan pembangunan nasional diarahkan untuk pembangunan ekonomi dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu suatu

masyarakat yang sejahtera, maju, mandiri dan tangguh, yang pelaksanaannya berasaskan pada asas-asas pembangunan nasional.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan agenda-agenda pendidikan nasional, peningkatan mutu dan relevansi, pemerataan dan perluasan kesempatan, dan peningkatan efisiensi. Apabila kinerja sekolah, siswa, dan bahkan pendidikan nasional secara keseluruhan kurang memuaskan, maka guru seringkali menjadi sasaran sebagai pihak yang dianggap paling bertanggung jawab.

Mutu atau kualitas pendidikan sesungguhnya memang menempatkan posisi guru di dalam posisi sentral, karena peranannya sangat jelas dan strategis yaitu sebagai komponen terdepan yang berperan langsung dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga perlu memiliki semangat kerja dan kemampuan profesional. Kemampuan guru dapat terlihat dalam cara pengelolaan kelas, penguasaan kurikulum, penggunaan metode dan teknik pembelajaran, pembuatan administrasi dan evaluasi.

Kinerja mengandung arti pencapaian hasil tertentu dan aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan. manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalannya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Pernyataan tersebut jelas memberikan gambaran bahwa kinerja yang baik akan memberi hasil (*output*) yang baik pula.

Sebagai data faktual tentang sekolah Islam, di antaranya penulis kemukakan permasalahan pendidikan di MTsN se Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Ujian Nasional Siswa MTsN**  
**Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Tahun Pelajaran	Rata-rata Nilai hasil UN	Target
1	2016/2017	4,31	5,00
2	2017/2018	4,40	5,00
3	2018/2019	4,32	5,00

*Sumber : Data Statistik Kementerian Agama Kab. Pes Sel Kec. Bayang*

Hasil UN yang rendah tersebut salah satunya dipengaruhi oleh faktor kehadiran guru di mana guru yang datang terlambat, pulang lebih cepat, izin dan ketidakhadirannya. Hal ini sangat mempengaruhi kesiapan guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Jika guru sudah datang terlambat atau tidak hadir tanpa pemberitahuan, akan merusak efektivitas pembelajaran di kelas dan akan berdampak pula pada hasil akhir ujian siswa. Berikut adalah bukti kehadiran guru di MTsN Kecamatan Kabupaten Pesisir Selatan

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Absen MTsN**  
**Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan**

<b>Bulan</b>	<b>Terlambat Datang</b>	<b>Cepat Pulang</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>
Juli 2018	8	32	-	4
Agustus 2018	10	43	9	-
September 2018	8	36	14	1
Oktober 2018	7	70	4	-
November 2018	10	42	8	-
Desember 2018	13	32	-	1
Januari 2019	13	26	8	-
Februari 2019	7	23	11	-
Maret 2019	5	31	2	-
April 2019	9	30	11	-
Mei 2019	4	49	2	-
Juni 2019	16	59	1	6

*Sumber Data: Data Statistik kemenag TP 2018/2019*

Tabel 1.2 merupakan data ketidakhadiran guru MTsN Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan ketidakhadiran guru selama 1 tahun. Hal ini sangat berpengaruh pada sistem pendidikan, dan dapat membawa pengaruh buruk. Proses pendidikan tidak dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan, siswa akan menjadi terlantar bila gurunya tidak hadir. Apalagi jika ditambah perilaku guru yang kurang bertanggung jawab, terkadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional.

Untuk mencapai kinerja guru yang baik dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi sekolah. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku guru, cara mereka berpikir, kerjasama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada sekolah.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Poerwaningrum (2016) yang hasilnya menunjukkan dukungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Baiturrahman I Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ardyan (2016) hasilnya membuktikan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada PTS di Surakarta.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja guru dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang guru merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja guru akan tercapai apabila guru itu

sendiri mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja akan dicapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan mendapat dorongan dari pihak lain.

Guru dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan sekolah, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan sekolah akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki guru.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMK kota Madiun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) yang hasil penelitiannya membuktikan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Singosari.

Membangun dan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif pendidikan dalam mencapai target atau tujuan sekolah atau madrasah dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu sekolah atau madrasah, **Goleman (dalam Sholiha dkk, 2017:4-5)** menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang telah ada manusia untuk mempertahankan hidup yang berupa emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan emosional yang perlu dimiliki oleh guru sehingga mampu menjadi guru yang profesional meliputi komitmen, loyalitas, dan kepekaan. Kecerdasan emosional yang berbeda pada setiap guru, akan memberikan perbedaan perolehan prestasi belajar siswa, sehingga terjadi perbedaan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Adapun kata lain dari kecerdasan emosional adalah kemampuan guru atau pegawai untuk sadar akan tugas dirinya sendiri dan tugas sebagai pelaku layanan pendidikan di sekolah atau madrasah.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sholiha (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP An Nur Bululawang Malang. Sedangkan penelitian yang dilakukan Budiantoro (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Malang Jawa Timur.

Madrasah mengharapkan guru dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga guru tidak mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja sehingga mengalami penurunan kinerja. Keberhasilan kinerja guru hal yang paling utama dalam mendidik anak didik adalah menghasilkan anak didik yang berkualitas tinggi. Dalam meningkatkan kinerja guru yang baik seorang guru harus meningkatkan usahanya agar tercapai tujuan dalam mendidik anak didik. Dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia dan teknologi di sekolah maka guru dapat melaksanakan tugasnya dalam mendidik anak didiknya. Untuk mencapai hasil dalam mendidik anak tidak hanya kinerja guru saja yang diperlukan tetapi budaya organisasi juga sangat diperlukan dalam mendidik anak didik yang mempunyai kualitas yang tinggi. Maka dari itu di sekolah diperlukan budaya organisasi untuk memajukan anak didik yang berkualitas tinggi.

Budaya yang diterapkan oleh Madrasah Tsanawiyah di Bayang Kabupaten Pesisir Selatan terhadap pegawainya sangatlah memberikan harapan guru dan pembentukan karakter. Budaya organisasi yang telah lama dijalankan yaitu seperti setiap pagi sebelum memulai pekerjaan semua guru dan pegawainya harus bertemu sapa saling berjabat tangan dan berdoa bersama untuk memulai kegiatan, tak hanya bertemu sapa sebelum mengakhiri pekerjaan juga selalu mengadakan evaluasi untuk mengetahui kesulitan dan kejadian yang telah dialami oleh guru dan pegawai.



Hal ini dapat membuat pegawai dan karyawan merasa dekat dengan rekan kerja dan pimpinnya dan pimpinan mendengarkan harapan yang mereka inginkan dalam menjalin komunikasi yang lancar dan hubungan yang baik, oleh karena itu hal seperti ini dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin tinggi. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan budaya organisasi yang baik agar menunjang pegawai madrasah tersebut dalam kinerja dan kepuasan kerja pegawai tersendiri. Dengan lingkungan yang sangat baik dan cukup harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan nyaman didalam tempat mereka bekerja.

Dalam organisasi sekolah setiap guru tentunya memiliki kecerdasan emosional dan budaya organisasi dalam pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut. Termasuk juga guru pada Madrasah Tsanawiyah Bayang Kabupaten Pesisir selatan, jumlah guru di sana tidak cukup banyak, dan kegiatan di sekolah atau madrasah di sana cukup bagus, secara tidak langsung dalam hal pelayanan terhadap peserta didik membutuhkan kecerdasan emosional dan untuk mempertahankan kecerdasan emosional tersebut membutuhkan budaya organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja pada pegawai untuk tercapainya visi, misi dari Madrasah Tsawiyah Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan urian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel yang diduga potensial mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan”**.

Banyak faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja guru yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kurangnya perhatian kepala Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kurangnya disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Kurangnya kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Adanya guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
6. Kurangnya budaya organisasi guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Rendahnya motivasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan masalah tersebut penulis membatasi masalah di atas terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan dalam penelitian ini dibatasi budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional sebagai variabel independent terhadap kinerja guru sebagai variabel dependent pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

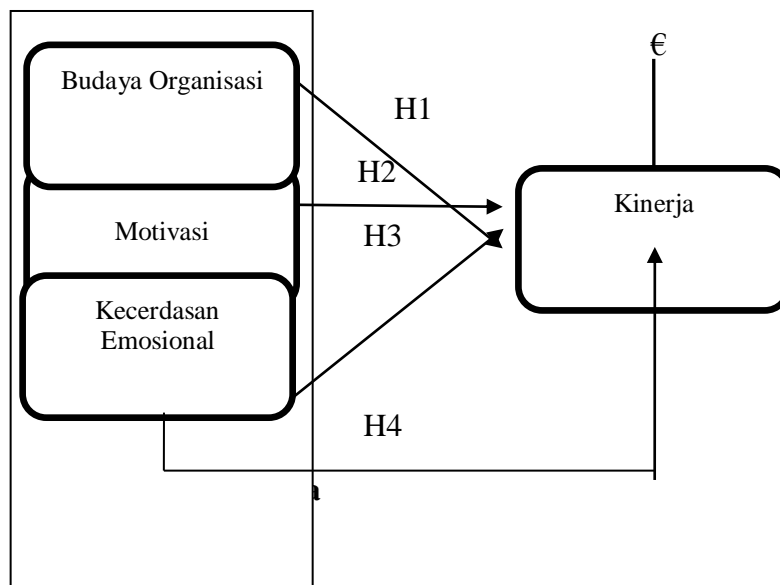
1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan ?

4. Apakah budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis dan mengestimasi:

1. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Dari rumusan masalah dan landasan teori dapat dibuat kerangka fikir pada gambar sebagai berikut :



Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan
4. Budaya organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut **Sugiyono (2017:6)** adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut,

sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian deskriptif.

Penelitian Deskriptif adalah mempelajari masalah masalah deskriptif dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena.

Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Teknik ini dilakukan untuk menganalisa hubungan antara tiga variabel bebas yakni budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

Penelitian akan dilakukan pada seluruh Sekolah/Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan karena peneliti adalah salah seorang kepala sekolah di MTsN Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Menurut **Sugiyono (2017:80)** populasi adalah wilayah organisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian, **Arikunto (dalam Aziz 2016:147)** Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti **Arikunto (dalam Aziz 2016:149)**.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *proportionate random sampling*. Berikut di bawah ini datanya MTsN di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan :

**Tabel 3.**  
**Data Populasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Nama Sekolah	Kecamatan	Jumlah Guru (orang)
1	MTsN 2 Pesisir Selatan	Bayang	95
2	MTsN 3 Pesisir Selatan	Bayang	56
Jumlah Populasi			151

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan Kecamatan Bayang

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 109 guru yang ada di dua Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kecamatan Bayang yaitu MTsN 2 dan MTsN 3 di Kabupaten Pesisir Selatan. Pembagian sampelnya sebagai berikut :

$n = (\text{populasi pangkat} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ .



**Tabel 4.**  
**Data Sampel Madrasah Tsanawiyah Negeri**  
**Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan**

Nama Sekolah	N=Populasi/Jumlah Populasi x Jumlah Sampel	Sampel Dibulatkan
MTsN 2	$95 / 151 \times 109 = 68,6$	69
MTsN 3	$56 / 151 \times 109 = 40,4$	40
<b>Jumlah Sampel</b>		<b>109</b>

Sehingga dari dua Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan sampel yang diambil adalah 109 sampel pada guru madrasah.

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan supaya tidak terjadi kesalahpahaman maka perlu dijelaskan identifikasi dari masing-masing variabel. Dalam hal ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X) : Budaya Organisasi, Motivasi, Kecerdasan Emosional
- b. Variabel terikat (Y) : Kinerja Guru

Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah berupa *quisioner* yang dibagikan kepada pengguna kartu simpati. Kuisisioner tersebut memuat sejumlah pertanyaan yang sudah disediakan pilihan jawabannya. Jawaban dari responden akan diukur dengan skala *likert*, dimana untuk jawaban pertanyaan akan diberi skor dengan skala 1 sampai 5 dengan kriteria.

Uji ini berusaha menghubungkan variabel X dan Y yang banyaknya lebih dari satu, Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan rumus yang dikembangkan **Gujarati (2015:31)** sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Kinerja

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kecerdasan Emosional

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi masing-masing variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Kemudian dilanjutkan dengan analisa deskriptif berupa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Kuesioner disebarkan pada 109 guru Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan dan semua kuesioner dikembalikan, untuk selanjutnya uraian hasil penelitian berasal dari 109 kuesioner yang peneliti terima dari 109 guru Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Selanjutnya ke empat (4) hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel 4.19 berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

<b>HIPOTESIS</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>PEMBAGI ANSIGNIFIKAN</b>	<b>KEPUTUSAN</b>
(H <sub>1</sub> )	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Pesisir Selatan	0,005 < 0,05	<b>Diterima</b>
(H <sub>2</sub> )	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Pesisir Selatan	0,021 < 0,05	<b>Diterima</b>
(H <sub>3</sub> )	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Pesisir Selatan	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b>
(H <sub>4</sub> )	Budaya Organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Pesisir Selatan	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b>

### **Analisis Determinasi**

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui hubungan budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru kuat terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,707. Sedangkan kontribusi pengaruhnya dilihat dari pengujian *Adjusted R Square* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,491 atau sebesar 49,1%. Artinya adalah budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 49,1%, sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji instrumen uji-t diperoleh t-hitung sebesar 2,659 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,005, Jika dibandingkan pada t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 (2,659 > 1,65922 dan 0,005 < 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Pesisir Selatan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian Hesti Eko Poerwaningrum (2016) dan Fitrah Santosa (2019).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji instrumen uji-t diperoleh t-hitung sebesar 3,815 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,021, Jika dibandingkan pada t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 (3,815 > 1,65922 dan 0,021 < 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Pesisir Selatan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian **Hasanuddin Lauda, dkk (2018)**.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji instrumen uji-t diperoleh t-hitung sebesar 4,391 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti t-hitung  $>$  t-tabel dan sig  $<$  0,05 ( $4,3391 > 1,65922$  dan  $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian **Milatus Sholiha (2017)**.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Bayang Pesisir Selatan. t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $2,659 > 1,65922$  dan  $0,005 < 0,05$ .

Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Bayang Pesisir Selatan. t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $3,815 > 1,65922$  dan  $0,021 < 0,05$

Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Bayang Pesisir Selatan. t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $4,3391 > 1,65922$  dan  $0,000 < 0,05$ .

Variabel budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Bayang Pesisir Selatan.

Kontribusi budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 49,1%.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru, kemampuan dalam berkoordinasi dan kerjasama dengan sesama guru harus dievaluasi agar guru tahu sejauh mana kinerja mereka selama ini.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, guru dapat menentukan kebutuhan apa yang memicu tanggung jawab dari para guru di dalam tugasnya.

## REFERENSI

- Abidin Ariai. 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Cabang Pembantu Sudirman. Bandung. Skripsi.
- Akbar, Ivar Nabilatul. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kualitas terhadap Kinerja Guru di Sekolah. (Studi Kasus pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari. [Ejurnal-feunisma@gmail.com](mailto:feunisma@gmail.com).

- Anggraeni, Anastasia Dewi. 2017. Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal. Ilmiah Pendidikan* vol. 4 No.3.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal. Akutansi Pajak*, Vol 17 Januari 2017.
- Ardyan, Elia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada PTS di Surakarta). *Derivatif* Vol.10 No. 2 November 2016.
- Ariska, Deni. 2018. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Karyawan. Skripsi.
- Aziz Ishak. 2016. *Dasar-dasar Penelitian Olah Raga*. Jakarta: Kencana.
- Budiantoro, Tri Atma. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Malang Jawa Timur. [Ejurnal-feunisma@gmail.com](mailto:feunisma@gmail.com).
- Dewi, Tiara Anggia. 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se Kota Malang. *Jurnal. Pendidikan Ekonomi UM Metro*. Vol 3 No 1.
- Edison, Emron, Anwar dan Imas, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Fitrah, Santoso dkk. 2019. Pengaruh Servan Leadership dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Padang. <http://ejurnal.STKIP-Pessel.ac.id/index/php/kp> September 2019.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika Penerjemah*. Jakarta: Erlangga.
- Hafid, Moh. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Solafiyah Sukarejo. *Jurnal*. Vol.1 No.1 2017.
- Hearlina, Yuse dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Pendidikan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 7 No. 1 2019.
- Hasanuddin, Lauda dkk. 2018. Pengaruh Transformational Leadership Iklim Organisasi Stres Kerja terhadap Kompetensi Motivasi Kerja. *Jurnal*. Vol.5 No.1 2018.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manik, Sudarmin dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Tarusan Kecamatan pangkalan Kerinci. *Jurnal* Vol. 5 No. 1.
- Ngatinah dkk. 2019. Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kecerdasan dan Emosional dan Komitmen Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD. *Sosiohumaniora* Vol.5 No.1 Februari 2019.
- Permatasari, Novelia Kiki. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Akutansi Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Serang. *Jurnal*. Vol 04 No 02 Oktober 2019.
- Poerwaningrum, Hesti Eko dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal. UNTAG semarang* Vol.5 1 2016.
- Rahmawati, Zulfa Richa dkk. 2019. Implementasi Budaya Organisasi Problema dan Solusinya. *Journal Of Businnes Studies* Vol. 04 No. 1 2019.
- Renil, Fortunately dkk. 2019 Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. *Jurnal Al Fikrah*. Vol. VII No. 2 Juli-Desember 2019.

- Satriyono, Gandung dkk. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri. *Jurnal. EkoNiKa* Vol. 3 No. 1 April 2018.
- Sholiha, Milatus dkk. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-nur Bululawang-Malang. *Jurnal. Warta Ekonomi* Vol. 7 No. 17.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsul, Anam. 2018. Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Bojonegoro. *MAP Jurnal Manajemen* Vol. 2 No. 1 2018.
- Umar, Husein. 2015, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali. Kinerja Guru SMP Negeri di Provinsi Sulawesi. *Jurnal Pendidikan* Vol.14 No.2 November 2018.
- Vera Kumala, Dewi. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kecerdasan Emosional terhadap Kecenderungan Burnout dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi. <http://Pepositori.USU.ac.id>.
- Yudistiro, Indra Agung. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal. Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 9 No.