



## PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 5 PURWOKERTO

Oleh :

Haryani<sup>1\*</sup>, Cahyaningtyas R.U<sup>2\*\*</sup>

e-mail \* : haryani\_triutami@yahoo.com

- 1) Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto
- 2) Dosen Tetap Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNWIKU Purwokerto

### *Abstract*

*This research entitled "The Influence of Intellectual Intelligence, Organizational Culture and Work Facilities on Teacher Performance of SMA 5 Purwokerto". The purpose of this research was to analyze the effect of intellectual intelligence on the performance of teachers at Purwokerto Public High School 5, to analyze the influence of organizational culture on the performance of teachers at SMA 5 Purwokerto and to analyze the influence of work facilities on the performance of teachers at SMA 5 Purwokerto. The analysis uses multiple linear regression.*

*From this research it can be concluded: The hypothesis that intellectual intelligence has a effect on the performance of teachers at SMA 5 Purwokerto, with a confidence rate of 95%, is accepted. This is evidenced by the t test which proves that the t count of intellectual intelligence is greater than t table ( $2,217 > 2,0262$ ). The hypothesis that organizational culture has a effect on the performance of teachers at SMA 5 Purwokerto, with a 95% confidence score, is accepted. This is evidenced by the t test which proves that t counts the organizational culture is greater than t table ( $2.600 > 2.0262$ ). The hypothesis which states that work facilities have a effect on the performance of teachers at SMA 5 Purwokerto, with a confidence rate of 95%, is accepted. This is evidenced by the t test which proves that t work facility count is greater than t table ( $2,313 > 2,0262$ ).*

*Keyword: Intellectual Intelligence, Organizational Culture, Work Facilities and Teacher Performance*

### **Abstraksi**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA 5 Purwokerto”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Purwokerto, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Purwokerto dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMA 5 Purwokerto. Analisis menggunakan regresi linier berganda.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan: Hipotesis bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Purwokerto dengan tingkat kepercayaan 95% diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan uji t yang membuktikan bahwa t hitung kecerdasan intelektual lebih besar dari t tabel ( $2,217 > 2,0262$ ). Hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Purwokerto dengan skor kepercayaan 95% diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan uji t yang membuktikan bahwa t hitung budaya organisasi lebih besar dari t tabel ( $2,600 > 2,0262$ ). Hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Purwokerto dengan tingkat kepercayaan 95% diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan uji t yang membuktikan bahwa t hitung fasilitas kerja lebih besar dari t tabel ( $2,313 > 2,0262$ ).

Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan SDM. Hal ini sangat diperhatikan oleh pemerintah, yang diantaranya ditunjukkan dengan masuknya masalah pendidikan dalam UUD 1945, baik dalam pembukaan maupun batang tubuh. Selain itu, pemerintah juga telah membuat undang-undang khusus pendidikan, yaitu Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kelancaran dan Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Unit Pendidikan sekolah tersebut, mengingat kedudukan guru sebagai tenaga kerja utama di lembaga pendidikan (sekolah). Guru merupakan pelaksana kegiatan pokok pendidikan di sekolah, yaitu transfer atau pengalihan ilmu pengetahuan dan budi pekerti kepada siswa.

Menurut Simamora (2001), kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepadanya. Berdasarkan

pendapat ini maka kinerja dapat disebut sebagai suatu ukuran atau kondisi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan atau tenaga kerja, baik dilihat dari aspek kualitatif maupun kuantitatif, sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja guru semakin penting karena dampaknya yang luas, bukan hanya bagi perkembangan karier bagi guru, tetapi juga terhadap prestasi siswa maupun kinerja sekolah. Selain itu, yang tak kalah pentingnya adalah dampaknya terhadap mutu pendidikan, baik dilihat dari prosesnya maupun outputnya. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal mutlak diperlukan untuk menunjang keberhasilan pembangunan bidang pendidikan secara keseluruhan. Untuk menilai kinerja guru negeri dilakukan dengan berpedoman pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Adapun SKP pada SMA negeri 5 Purwokerto dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) SMA Negeri 5 Purwokerto.

Kriteria Nilai	Juli	Agustus	September
91-100	9	7	4
76-90	36	38	41
61-75	0	0	0
51-60	0	0	0
< 50	0	0	0
Jumlah	45	45	45

Sumber: SMA Negeri 5 Purwokerto.

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwa bulan Juli guru yang masuk kriteria nilai 91-100, sebanyak 9 guru, kriteria nilai 76-90, sebanyak 36 guru. Bulan Agustus kriteria nilai 91-100 sebanyak 7 guru, kriteria nilai 76-90 sebanyak 38 guru. Bulan September kriteria nilai 91-100 sebanyak 4 guru, kriteria nilai 76-90 sebanyak 41 guru. Dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai nilai 91-100 semakin menurun. Kriteria nilai 91-100 artinya adalah hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain. Kriteria nilai 76-90 artinya adalah hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain. Untuk itu Kepala Sekolah harus mengetahui agar di bulan-bulan yang akan datang guru yang dengan kriteria nilai 91-100 semakin

meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Faktor-faktor tersebut antara lain: menurut Hendriani dan Garnasih (2013) kecerdasan intelektual. Menurut Widodo (2011) budaya organisasi dan Menurut Hendrawan (2012) fasilitas kerja.

Kecerdasan intelektual sangat penting dalam suatu organisasi, termasuk sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan. Menurut Suryabrata (1998), kecerdasan intelektual adalah kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional. Carruso (1999) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu alat (apparatus) dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003). Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri, karena itu setiap organisasi memiliki kultur yang khas pula, kultur atau budaya organisasi tersebut merupakan bagian dari kultur masyarakat atau bahkan kultur negara merupakan pandangan yang sudah diterima secara universal. Siagian (2002) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi ialah kesepakatan bersama mengenai nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Selain kecerdasan intelektual dan budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja dapat diartikan sebagai semua kelengkapan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Tanpa adanya fasilitas kerja yang memadai niscaya proses penyelesaian segala kegiatan di SMA Negeri 5 Purwokerto akan sangat lambat. Fasilitas kerja sangat

penting dalam dunia pendidikan karena sebagai penggerak suatu pendidikan. Fasilitas kerja dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, sehingga dengan fasilitas kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendriani, Garnasih, (2013) dan Priyono, (2015), bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akimas dan Bachri (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga memiliki hasil yang beragam diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2011); Uddin Mohammad Jasim, dkk, (2017) dan Hakim Adnan, (2015), bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Nina, Syafrizal dan Ice (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2012) menunjukkan bahwa fasilitas kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Kelatow, Adolfina dan Trang (2016) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto. Untuk menganalisis pengaruh

---

budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2006). Menurut Hariwung (1989), kinerja guru yang berkaitan dengan profesional guru adalah berkaitan dengan kompetensi guru yang harus dimiliki dan dicerminkan oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya yaitu proses pembelajaran di kelas.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya, memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kemudian Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam kamus bahasa Indonesia, Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja (Daryanto, 2001). Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan,

(Simamora, 2001).

### **Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Joseph, 2004). Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Joseph, 2004). Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Joseph, 2004). Menurut Purwanto (2003) Inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan. Menurut Suryabrata (1998) memberikan pengertian yang lain. Ia mendefinisikan inteligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota organisasi dan aturan-aturan dalam berperilaku (Mathis dan Jackson, 2001). Menurut Hofstede, Michael dan Chung-Ieung (1993) budaya organisasi adalah merupakan karakteristik yang diasumsikan dari seluruh organisasi. Sedangkan Schein (1992) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Robbins (2007) Budaya organisasi dapat juga dinyatakan sebagai suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Husnan (2012), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Djoyowiriono (2004) menyatakan bahwa fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu merupakan satu metode penelitian yang teknik pengambilan datanya dilakukan melalui pertanyaan – tertulis atau lisan

### **Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, budaya organisasi, fasilitas kerja dan kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto

### **Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi sasaran penelitian, tetapi tidak semua populasi diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi (sampel), hasil yang dicapai diharapkan dapat menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan (Singarimbun dan Efendi, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) di SMA Negeri 5 Purwokerto yang berjumlah 45 guru.

## **Sampel**

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2003).

Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000). Dengan Jumlah populasi sebanyak 45 guru, dan jika digunakan rumus Slovin dengan standar error sebesar 5 % maka diperoleh jumlah sampel minimal 41.

## **Metode Pengumpulan Data**

### 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket atau daftar pertanyaan mengenai masalah yang berhubungan dengan data yang diperlukan dan dibagikan kepada seluruh responden.

### 2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk memperoleh jawaban terhadap masalah yang dikemukakan.

### 3. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.

## **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.**

### 1. Kinerja guru (Y)

a. Definisi konseptual kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Hendriani dan Garnasih, 2013)

b. Definisi operasional kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk

melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Indikator kinerja guru (Uzman, 2003):

- 1) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan
- 2) Menyesuaikan analisa materi pelajaran
- 3) Menyusun program semester
- 4) Menyusun program pembelajaran
- 5) Tahap pra instruksional
- 6) Tahap intruksional
- 7) Tahap evaluasi dan tindak lanjut
- 8) Evaluasi normative
- 9) Evaluasi formatif
- 10) Laporan hasil evaluasi
- 11) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

## 2. Kecerdasan intelektual (X1)

a. Definisi konseptual Kecerdasan Intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan. (Purwanto (2003) dalam Hendriani dan Garnasih (2013))

b. Definisi operasional Kecerdasan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran guru untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Indikator (Hendriani dan Garnasih, 2013):

- 1) Mudah dalam menghitung

- 2) Ingatan baik
- 3) Mudah menangkap hubungan percakapan
- 4) Mudah menarik kesimpulan
- 5) Cepat dalam mengamati
- 6) Cakap dalam memecahkan berbagai problem.

### 3. Budaya organisasi (X2)

- a. Definisi konseptual budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Robbins (2012) dalam Widodo (2017)
- b. Definisi operasional budaya organisasi adalah persepsi tentang suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh guru yang membedakan sekolah satu dengan sekolah lainnya

Indikator (Alindra, 2015):

- 1) Inovasi
- 2) Pengambilan risiko.
- 3) Perhatian terhadap Detail.
- 4) Orientasi Hasil.
- 5) Orientasi Individu.
- 6) Orientasi Terhadap Tim.
- 7) Agresivitas.
- 8) Stabilitas.

### 4. Fasilitas Kerja (X3)

- a. Definisi konseptual fasilitas kerja adalah persepsi tentang sarana dan prasarana

yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Husnan, 2012).

b. Definisi operasional fasilitas kerja adalah persepsi tentang suatu yang diberikan oleh sekolah untuk guru baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja.

Indikator (Sirait , 2013).

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3) Mudah dalam penggunaan
- 4) Mempercepat proses kerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar

Metode Analisis

#### 1. Pengujian Validitas

Validitas adalah untuk mengukur butir pertanyaan valid atau tidak (Singarimbun dan Effendi, 2011). Untuk menguji validitas dari kuisioner digunakan rumus korelasi product moment.

#### 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran relatif konstan apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach (Sugiyono, 2009)

#### 3. Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square/OLS) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (Best Linear Unbias Estimator/BLUE), model regresi yang dihasilkan

harus memenuhi beberapa syarat asumsi klasik, sebagai berikut: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas

4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus (Supranto, 2008).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = Kecerdasan intelektual

X2 = Budaya organisasi

X3 = Fasilitas kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien regresi

e = Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru tetapi tidak masuk dalam penelitian

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik.**

#### **1. Normalitas Data**

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang normal dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dari perhitungan, didapat nilai asymp.signifikan (2-tailed) > α. Nilai asymp.signifikan

0,281 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

#### **2. Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil perhitungan uji gleyser nilai signifikan dari kecerdasan intelektual, budaya

organisasi dan fasilitas kerja semuanya, nilai signifikannya  $> 0,05$  (0,404; 0,062 dan 0,055  $> 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

### **3. Uji Multikolinearitas.**

Suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas apabila VIF (Variance Inflation Factor) lebih besar dari 10 ( Gujarati dan Zain, 1995). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai VIF kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan fasilitas kerja  $< 10$  (5,797; 1,606 dan 5,992  $< 10$ ), sehingga dapat disimpulkan variabel kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan fasilitas kerja tidak terjadi multikolinearitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 16 diperoleh hasil seperti berikut :

$$Y = 6,921 + 0,616 X_1 + 0,237 X_2 + 0,778 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 6,921, yang berarti bila kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan fasilitas kerja konstan, maka kinerja akan naik.

Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,616 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja, atau semakin baik kecerdasan intelektual maka kinerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,237 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja, atau semakin baik budaya organisasi maka kinerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,778 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel fasilitas kerja terhadap kinerja, atau semakin baik fasilitas kerja maka kinerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menyatakan determinasi total dari semua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan fasilitas kerja) ke variabel dependent (Kinerja) sebesar 82,1 persen, sedangkan sisanya 17,9 persen merupakan sumbangan dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian antara lain kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja.

### **Uji Goodness of Fit**

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan sebesar  $(k-1);(n-k)=(4-1);(41-4)=(3);(37)$  diperoleh F-tabel sebesar 2,8588, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 56,569, sehingga nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ( $56,569 > 2,8588$ ) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat diartikan bahwa model dinyatakan tepat.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **1. Pengujian hipotesis pertama.**

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung kecerdasan intelektual sebesar 2,217, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  derajat kebebasan  $df = (n - k) = (41 - 4) = 37$ , diperoleh t tabel sebesar  $\pm 2,0262$ , karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,217 > 2,0262$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto, diterima

#### **2. Pengujian hipotesis kedua.**

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja. Dari

hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung budaya organisasi sebesar 2,600, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  derajat kebebasan  $df = (n-k) = (41-4) = 37$ , diperoleh t tabel sebesar  $\pm 2,0262$ , karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,600 > 2,0262$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto, diterima

### **3. Pengujian hipotesis ketiga.**

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung fasilitas kerja sebesar 2,313, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  derajat kebebasan  $df = (n-k) = (41-4) = 37$ , diperoleh t tabel sebesar  $\pm 2,0262$ , karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,313 > 2,0262$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto, diterima.

## **KESIMPULAN**

1. Hipotesis yang menyatakan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto, dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang membuktikan t hitung kecerdasan intelektual lebih besar dari t tabel ( $2,217 > 2,0262$ ).
2. Hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto, dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang membuktikan t hitung budaya organisasi lebih besar dari t tabel ( $2,600 > 2,0262$ ).
3. Hipotesis yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Purwokerto, dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang membuktikan t hitung fasilitas kerja lebih besar dari t tabel ( $2,313$

> 2,0262).

## DAFTAR PUSTAKA

Akimas dan Bachri, 2006, Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2016

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta.

Carruso, D, R, 1999, *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*, <http://cjwolfe.com/article.doc>, diakses 15 Juni 2017

Daryanto, 2001, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, PT Apollo, Surabaya:  
Djoyowiriono, 2004. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian.*: Penerbit Liberty, Yogyakarta

Gujarati dan Zain Sumarno. 2000. *Ekonomitrika Dasar*. Erlangga. Jakarta. Hariwung, A.J. 1989. *Supervisi Pendidikan*. Dirjen Dikti Depdikbud.

Hendriani dan Garnasih, 2013, Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 4 Desember 2013

Hakim, Adnan, 2015, Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi, *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* Volume 4, Issue 5, Pages PP.33-41, 2015, ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p):2319 – 1805

Hendrawan, Helmy , 2012, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Administrasi Perkantoran SMK Se-Kabupaten Kudus. Skripsi , Universitas Negeri Semarang.

Hofstede,Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk, 1993, Individual Perception Of Organizational Cultures: A Methodological Treaties On Level Of Analysis”, Organization Studies, 14/4, 483-50

Husnan, Suad, 2012. Manajemen Organisasi. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.:  
Joseph, G, 2004, Interpreting Psychological Test Data, Vol.1, New York VNR

Kelatow, Adolfina dan Trang, 2016, Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado, Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016

Malthis R Robert dan John H Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ikapi, Bandung,

Nina Pastian, Syafrizal Chan, dan Ice Kamela, 2013, Pengaruh Konflik peran, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal, Vol 3 No 2, Universitas Bung Hatta.

Priyono, 2015, Effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence to performance civil servants Language Center Eastjava, International Journal of Applied Business and Economic Research 13(9) • December 2015, Vol. 13, No. 9, (2015): 7067-7079

Purwanto, Ngalim. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya  
Robbin, Stephen, P, 2007, Perilaku Organisasi, PT. Prehallindo, Jakarta.

- Schein, Edgar H, 1992, "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Simamora, Henry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun Masri, dan Effendi Sofian, 2011, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Yogyakarta.
- Sirait Ganda, 2013, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam Batang, CBIS Journal, Volume 1 No 2
- Suryabrata Sumadi, 1998, Pembimbing Ke Psikodiagnostik II, Rake Sarasin, Yogyakarta
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Liberty, Yogyakarta. Supranto J, 2008, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002, Bunga Rampai Manajemen, Cetakan Keempat, Gunung Agung, Jakarta.
- Uddin Mohammad Jasim, Luva Rumana Huq & Saad Md. Maroof Hossian, 2017, Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Usman, Uzer, 2002, Menjadi Guru Professional, PT Rosdakarya, Bandung
- Umar Husain,. 2008. Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Widodo Djoko Setyo, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 13 No. 2