

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

Siti Nikmatul Azizah

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Sitiazah96@gmail.com

Dr. Irfan Helmy, SE., M.M.

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
risetirfan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person organization fit* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah guru pada MTs N 8 Kebumen berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap motivasi pada MTs N 8 Kebumen. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi pada MTs N 8 Kebumen. *Person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. *Person organization fit* terhadap kinerja melalui motivasi MTs N 8 Kebumen, motivasi tidak dapat memediasi antara *person organization fit* terhadap kinerja. Kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi MTs N 8 Kebumen, motivasi dapat memediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Kata kunci: *person organization fit*, kecerdasan emosional, kinerja, motivasi.

ABSTRACT

This study aims to test the influence of person organization fit and emotional intelligence on performance with motivation as a mediasi variable. The sampling method used is a non probability sampling technique that is saturated sampling that is taking samples in its entirety or all members of the population are used as samples. Respondents to this study were teachers in MTs N 8 Kebumen numbering 40 people. This research uses descriptive and statistical analysis methods conducted validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, and influence calculation. Testing in t test showed that person organization fit has a significant effect on motivation in MTs N 8 Kebumen. Emotional intelligence has a significant effect on motivation. Person organization fit has no effect on performance. Emotional intelligence affects performance. Person organization fit to performance through motivation MTs N 8 Kebumen, motivation can not mediate between person organization fit and performance. Emotional intelligence to performance through motivation MTs N 8 Kebumen, motivation can mediate between Emotional intelligence and performance.

Keywords: *person organization fit*, emotional intelligence, performance, motivation.

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan sangat penting dalam pembangunan bangsa, sehingga untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan adanya pendidikan. Tenaga pendidik merupakan bagian dari salah satu Sumber Daya Manusia Indonesia dan sekaligus merupakan aset bangsa yang akan mencetak insan yang cerdas dan bermartabat. Dalam upaya mewujudkan bangsa dan masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera, peranan pendidikan sangatlah penting. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan meningkatkan produktivitas pendidikan. Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu produktivitas baik dalam skala kecil maupun skala besar. Selain berkaitan dengan sistem masyarakat secara umum, kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai keterkaitan erat dengan kualitas pendidikan sekolah. Sumber Daya Manajemen yang berkualitas adalah sistem pendidikan dan proses pendidikan harus menjadi kreativitas, penguasaan dan pengembangan IPTEK serta moralitas sebagai acuan dasar. Agar sebuah pendidikan dapat berkembang sangat penting untuk organisasi memperhatikan kinerja guru. Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya bisa diraih apabila setiap komponen didalamnya berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan dalam implementasinya dilapangan.

MTs N 8 Kebumen merupakan satuan unit kerja yang melaksanakan tugas pokok di bidang pendidikan formal dibawah naungan Menteri Keagamaan. MTs N 8 Kebumen saat ini menjadi salah satu sekolah favorit terutama di kota Gombong. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya calon siswa/siswi yang mendaftar setiap tahunnya dan menjadikan MTs N 8 Kebumen sebagai pilihan pertama mereka untuk melanjutkan pendidikan. MTs N 8 Kebumen meskipun sudah menjadi sekolah yang banyak diminati MTs N 8 Kebumen tetap berusaha menjadi sekolah yang lebih baik lagi dengan meningkatkan kinerjanya. Upaya dalam

mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang kuat sebagai langkah awal untuk meningkatkan kualitas kinerja, yaitu dengan banyaknya guru yang sudah bersertifikasi atau guru PNS di MTs N 8 Kebumen. Guru PNS di MTs N 8 Kebumen mampu merencanakan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dengan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan sangat baik dan bertanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya prosentase kelulusan setiap tahunnya dengan mendapatkan nilai rata-rata hasil kelulusan yang bagus.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Fenomena kinerja berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum, bahwa kinerja para guru MTs N 8 Kebumen saat ini menunjukan kinerja yang baik. Para guru sudah mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan RPS sebagai instrumen pembelajaran di kelas, guru sudah mengajar sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan, guru mengumpulkan soal dan jawaban ujian tepat waktu. Selain itu, madrasah setiap tahunnya mengadakan diklat pengembangan profesi guru, sebgai guru juga sering mengikuti diklat/workshop/seminar secara online, yang diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Semarang. Dengan adanya diklat tersebut menambah wawasan para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Dari penjelasan diatas, menunjukan bahwa kinerja guru di MTs N 8 Kebumen semakin meningkat. Oleh karena itu, penting diteliti faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja guru. Faktor yang berpengaruh pada kinerja guru yaitu *person organization fit*, kecerdasan emosional dan motivasi.

Person organization fit menjelaskan kesesuaian antara nilai individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang sama dengan pimpinan, organisasi, perbandingan antara kebutuhan, sistem dalam organisasi dan struktur organisasi serta perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 1996 dalam Pramesti, 2012). Pemahaman *Person organization fit* dapat membantu organisasi untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut sehingga kinerja karyawan bisa maksimal. Hasil penelitian dari Astuti (2010) menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menyatakan bahwa jika ada kecocokan nilai atau budaya antara organisasi dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik. Fenomena *person organization fit* berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah MTs N 8 Kebumen, adanya kesesuaian tujuan antara sekolah dengan para guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan prestasi di berbagai bidang. Para guru mematuhi dan melaksanakan tata tertib yang ditetapkan oleh sekolah tanpa keluhan karena para guru juga ingin memberikan contoh kepada siswanya untuk menaati tata tertib yang ada sehingga bisa mencapai tujuan bersama dan terjadi keselarasan antara budaya sekolah dengan anggota sekolah. Para guru merasa nyaman karena peraturan yang ada dalam diri mereka sebagian besar sama dengan peraturan sekolah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menurut Davies (Casmini, 2007: 17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang. Dengan mengoptimalkan pengelolaan kecerdasan emosional akan menghasilkan empat kompetensi efektif yang perlu dikelola guru agar berjalan efektif yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial serta pengelolaan relasi. Kecerdasan emosional sangat diperlukan agar dapat berprestasi, sehingga guru-guru yang mampu mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil dari penelitian Satriyono dan Vitasmo (2018) menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional karyawan akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kecerdasan emosional karyawan, akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Fenomena kecerdasan emosional berdasarkan wawancara dengan salah satu guru di MTs N 8 Kebumen yaitu ketika guru sedang mengajar kedatangan siswa yang tidak memperhatikan pelajaran maka guru akan menegur dengan cara memberikan pertanyaan kepada siswa tersebut guna mengembalikan perhatiannya ke pelajaran. Meskipun sedang ada masalah pribadi tidak akan mempengaruhi cara guru dalam menyampaikan materi.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja yang terakhir adalah motivasi. Menurut Hakim (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut motivasi merupakan upaya untuk membuat

karyawan melakukan pekerjaan organisasi perusahaan dengan penuh kesadaran diri tidak wajib. Motivasi dalam konteks ini berasal dari jiwa seseorang, jika motivasi bagus maka kinerja juga akan bagus. Motivasi yang diberikan oleh organisasi mampu berpengaruh terhadap kinerja guru yang semakin meningkat. Fenomena motivasi berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah bahwa guru dapat termotivasi dengan baik yaitu adanya perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan akan dijalankan sepenuh hati. Keikutsertaan guru dalam pembuatan buku ISBN, di MTs N 8 Kebumen sudah ada 4 guru yang ikut serta dalam pembuatan buku ISBN. Untuk mengapresiasi hal tersebut, pihak sekolah menggunakan buku tersebut di MTs N 8 Kebumen dengan tujuan salah satunya untuk memotivasi guru lain untuk mengikuti prestasi tersebut. Selain itu dengan adanya target yang harus dicapai membuat guru termotivasi untuk merealisasikan tujuan tersebut. Adanya penilaian SKP juga memacu para guru termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Imbalan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

KAJIAN PUSTAKA

a. *Person Organization Fit*

Brown dan Billsberry (2013) mendefinisikan *person organization fit* sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. Menurut Kristof (2001) membagi *person organization fit* dalam empat indikator, yaitu:

- 1) Kesesuaian nilai
- 2) Kesesuaian tujuan
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian

b. Kecerdasan Emosional

Griffin dan Moorhead (2013:67) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial. Goleman (2015:58) mengungkapkan indikator-indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengenali emosi diri
- 2) Kemampuan mengelola emosi
- 3) Kemampuan memotivasi diri
- 4) Kemampuan mengenali emosi orang lain
- 5) Kemampuan membina hubungan

c. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2000:69) motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat memberikan semangat atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Menurut Uno (2009:73) indikator motivasi dikelompokkan sebagai berikut:

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

- 1) Tanggung jawab melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

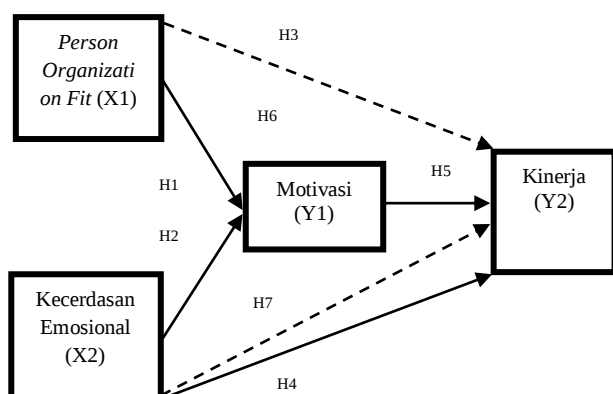
d. Kinerja

Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jakson (2006) dibagi menjadi lima yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemampuan bekerjasama

Model Empiris

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun model empiris sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar berbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis. Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu landasan teori yang ada. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Person Organization Fit diduga berpengaruh terhadap motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen
- H2: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh terhadap motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen
- H3: Person Organization Fit diduga berpengaruh terhadap kinerja pada guru MTs N 8 Kebumen
- H4: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh terhadap kinerja pada guru MTs N 8 Kebumen
- H5: Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pada guru MTs N 8 Kebumen
- H6: Person Organization Fit diduga berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen

H7: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PNS MTs N 8 Kebumen yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:149). Bila dalam metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang dijadikan sampel Sugiyono (2009:85). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga seluruh guru PNS pada MTs N 8 Kebumen menjadi objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara (*Interview*), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. (2) Angket (Kuesioner), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). (3) Studi Pustaka, studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2002). Menggunakan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Pemberian skor pada

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

kuesioner menggunakan 4 point *skala likert* yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju

Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu deskriptif dan statistik. Analisis kualitatif atau deskriptif yaitu analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan dan lain sebagainya. Data ini biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data tersebut. Analisis statistika atau kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dengan program SPSS 25.00 for Windows.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, perhitungan pengaruh, diagram jalur dan uji sobel. Lalu data statistik didapatkan menggunakan aplikasi SPSS 25.00 untuk perhitungan statistik penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada 40 responden, yaitu guru PNS di MTs N 8 Kebumen. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	52,5%
2	Perempuan	19	47,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	33 – 38	2	5%
2	39 – 44	13	32,5%
3	45 – 50	16	40%
4	≥ 50	9	22,5%

Jumlah	40	100%
--------	----	------

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	S1	32	80%
2.	S2	8	20%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5 tahun	2	5%
2.	6 - 11 tahun	2	5%
3.	12 – 17 tahun	30	75%
4.	≥ 17 tahun	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis statistik dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengelolaan data dengan sampel sebanyak 100 responden menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for windows versi 25. Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r hitung untuk semua item pengukuran variabel $> r$ tabel = 0,3120 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari kelima variabel $> 0,6$.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diidentifikasi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* pada kolom *collinearity statistics*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Berikut hasil dari uji multikolinearitas sub struktural 1:

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Person Organization Fit	.593	1.688
Kecerdasan Emosional	.593	1.688

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

Uji Multikolinearitas Struktural I

a. Dependent Variable: Motivasi
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Multikolinearitas Struktural II

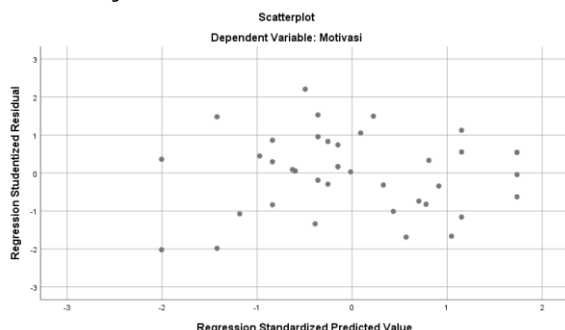
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Person Organization Fit	.494	2.024
Kecerdasan Emosional	.505	1.981
Motivasi	.492	2.032

a. Dependent Variable: Kinerja

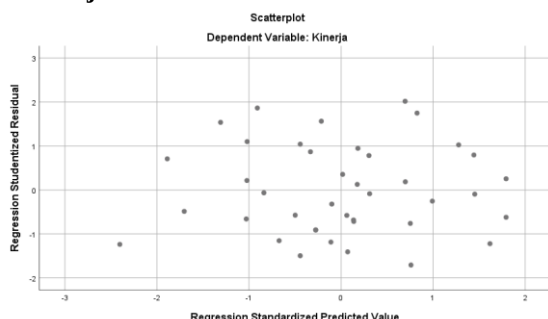
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat pola yang tidak jelas atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka model regresinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

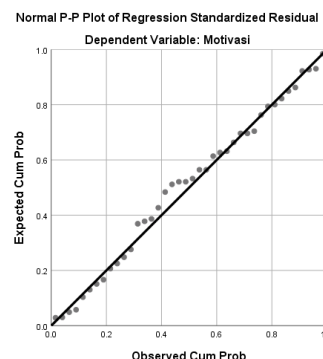
Uji Heteroskedastisitas Struktural II



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

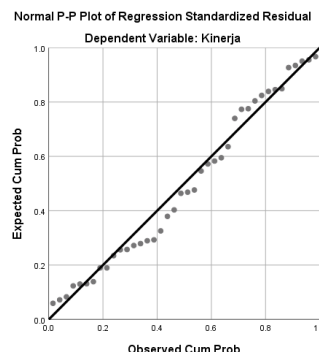
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikat arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160). Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Uji Normalitas Struktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Normalitas Struktural II



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah pengaruh *store environment*, *money availability* dan *impulse buying tendency* terhadap *impulse buying behavior* dengan *urge to buy impulsively* sebagai variabel intervening. Kriteria pengujian t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ diartikan bahwa ada pengaruh signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ diartikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan.

Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural I

Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural I

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent dengan variabel

variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan	α	Kesimpulan
X1	2,716	2,02439	,010	0,05	Diterima
X2	2,538	2,02439	,015	0,05	Diterima

dependen, sehingga dapat diketahui yang paling mempengaruhi variabel dependen. R² diambil dari kolom *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis

variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan	α	Kesimpulan
X1	1,179	2,02619	,246	0,05	Tidak Diterima
X2	3,303	2,02619	,002	0,05	Diterima
Y1	2,797	2,02619	,008	0,05	Diterima

SPSS 25.0 for Windows. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	1.80520

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Person Organization Fit

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	1.21036

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan Emosional, Person Organization Fit

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan kuatnya derajat hubungan linier antar variabel bebas, yaitu variabel *person organization fit* (X₁), kecerdasan emosional (X₂). Berikut hasil pengujian korelasi:

Hasil Analisis Korelasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Koefisien jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau

Correlations			
		Person Organization Fit	Kecerdasan Emosional
Person Organization Fit	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Pada penelitian ini, koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

Hasil Koefisien Jalur Struktural I

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,508} = \sqrt{0,492} = 0,701$$

$$Y_1 = 0,407 X_1 + 0,380 X_2 + 0,701$$

Hasil Koefisien Jalur Struktural II

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,697} = \sqrt{0,303} = 0,550$$

$$Y_2 = 0,154 X_1 + 0,427 X_2 + 0,366 Y_1 + 0,550$$

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

Langsung
X ₁ → Y ₁ = 0,407
X ₂ → Y ₁ = 0,380
X ₁ → Y ₂ = 0,154
X ₂ → Y ₂ = 0,427
Y ₁ → Y ₂ = 0,366

Pengaruh Tidak Langsung

Tidak Langsung
X ₁ → Y ₁ → Y ₂ = (0,407 x 0,154) = 0,062678
X ₂ → Y ₁ → Y ₂ = (0,380 x 0,427) = 0,16226

Pengaruh Total

Total
X ₁ → Y ₁ → Y ₂ = (0,407 + 0,062678) = 0,469678

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,380 + 0,16226) = 0,54226$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu *person organization fit* dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi melalui penggunaan Sistem Informasi *Sobel Test*. Hasil analisis pada uji sobel adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Sobel Struktural I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
1.08315818	0.11128569	0.27873822

Hasil Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2.01623911	0.0855593	0.04377498

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1= Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis yang pertama untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap motivasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $2,716 > t_{tabel}$ sebesar $2,02439$ dengan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *person organization fit* signifikan terhadap Motivasi. Berdasarkan hasil penelitian *person organization fit* berpengaruh terhadap motivasi. Yang berarti bahwa *person organization fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen. Adanya kesesuaian nilai antara madrasah dengan para guru mampu memberi motivasi terhadap pekerjaan yang di lakukan.

Hal ini menjelaskan bahwa *person organization fit* semakin baik maka akan meningkatkan motivasi. Hasil penelitian ini didukung sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesti (2013) hasil penelitian menyimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Adanya pengaruh *person organization fit* terhadap motivasi menunjukkan bahwa adanya kesesuaian atau kecocokan karyawan dengan organisasi akan dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi dari para karyawannya. Semakin tinggi *person organization fit* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan menurut Franco (2010) dimana *person organization fit* dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Selain itu, sejalan dengan hasil penelitian Thoyib (2012) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap motivasi.

H2= Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi

Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap motivasi yang ditunjukkan oleh uji t dengan t_{hitung} sebesar $2,538 > t_{tabel}$ sebesar $2,02439$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional signifikan terhadap motivasi. Pengaruh kecerdasan emosional yang positif terhadap motivasi mengidentifikasi bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mencapai keseimbangan antara emosi dan akal, sadar akan perasaan yang dialami, menunjukkan empati dan kasih sayang terhadap orang lain, serta memiliki harga diri yang tinggi. Kecerdasan emosional berperan dalam berbagai situasi di tempat kerja dan membantu mencapai efektifitas organisasi.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang diberikan maka akan semakin meningkatkan motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Fatmawati (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kecerdasan emosional dengan motivasi. Kecerdasan emosional dapat memberikan suatu dorongan kepada seorang guru untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerja serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, maka akan terjadi peningkatan pada tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Cahyaningsih (2020) bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap motivasi.

H3= Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $1,179 < t_{tabel}$ sebesar $2,02619$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,246 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahida (2018) yang menyatakan bahwa *person organization fit* dan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Tetapi pada penelitian ini *person organization fit* terhadap kinerja tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2017) menyatakan bahwa hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh.

H4= Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $3,303 > t_{tabel}$ sebesar $2,02619$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Acuan dari kinerja yaitu administrasi guru yang dapat menjadi penentu akan meningkatnya kinerja guru. Kecerdasan emosional sendiri berkaitan dengan pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruhana (2016) menyatakan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal tersebut bermakna bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka berpengaruh terhadap kinerja. Kecerdasan emosional dapat memberikan suatu dorongan kepada seorang guru untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu bersikap tegas, mampu membuat keputusan dengan baik dalam keadaan tidak pasti atau tertekan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setyaningrum (2016) yang hasilnya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5= Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan uji t t_{hitung} sebesar $2,797 > t_{tabel}$ sebesar $2,02619$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa karyawan merasa termotivasi atas kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu yang ada di MTs N 8 Kebumen sehingga dapat mendorong karyawannya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja.

Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesti (2013) yang menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja berpengaruh positif. Ini berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi merupakan upaya untuk membuat karyawan melakukan pekerjaan organisasi perusahaan dengan penuh kesadaran diri. Motivasi dalam konteks ini berasal dari jiwa seseorang. Oleh karena itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh sangat banyak motivasi dapat dilakukan melalui indikator efisiensi kesesuaian dan manfaat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Cahyaningsih (2018) bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, sejalan juga dengan hasil penelitian Setiawati (2018) bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja.

H6= Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural I menunjukkan bahwa p -value atau signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan

motivasi sebagai variabel intervening. Artinya variabel motivasi tidak berfungsi sebagai intervening. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening *person organization fit* terhadap kinerja.

H7= Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural II menunjukkan bahwa p -value atau signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berfungsi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel intervening kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Jika ingin meningkatkan kecerdasan emosional maka harus meningkatkan motivasi terlebih dahulu sebagai perantara antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Cahyaningsih (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan para guru dalam mengelola emosinya terhadap organisasi. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik maka motivasinya akan terdorong dan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Sebagai contoh: mampu menciptakan kerja sama di tempat kerja dengan baik meskipun ada perbedaan pendapat namun dapat menemukan solusi bersama. Menata emosi sebagai alat untuk untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Apabila guru mampu menyesuaikan diri, maka memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *person organization fit* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Person organization fit memiliki pengaruh terhadap motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen. Artinya *person organization fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen. Adanya kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu mampu memberi motivasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap motivasi pada guru MTs N 8 Kebumen, mengidentifikasi bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Person organization fit tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara umum *person organization fit* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tetapi kondisi untuk analisis empiris tidak didukung tapi parameternya

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

positif, mereka menganggap jika *person organization fit* tinggi maka kinerja akan meningkat. Namun demikian, itu bukan satu-satunya acuan untuk meningkatkan kinerja, sehingga *person organization fit* dianggap hal yang biasa bagi guru sehingga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru MTs N 8 Kebumen.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Secara umum kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Acuan dari kinerja yaitu administrasi guru yang dapat menjadi penentu akan meningkatnya kinerja guru. Kecerdasan emosional sendiri berkaitan dengan pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. Para guru di MTs N 8 Kebumen sangat baik dalam mengelola emosinya, sehingga mendorong untuk meningkatkan kinerja guru dan bertanggung jawab.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, mengidentifikasi bahwa guru yang dapat termotivasi jika mendapat teguran apabila tidak mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya karena guru merasa tanggung jawab yang diberikan memotivasi untuk meningkatkan kinerja guru MTs N 8 Kebumen.

Person organization fit tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Maka dalam penelitian ini motivasi tidak dapat menjadi variabel mediasi antara *person organization fit* terhadap kinerja.

Motivasi berpengaruh positif sebagai variabel pemediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui kecerdasan emosional maka harus meningkatkan motivasi terlebih dahulu sebagai perantara antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

IMPLIKASI

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian *person organization fit* berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Annur Intan Pramesti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *person organization fit* terhadap motivasi. Artinya, dengan meningkatkan *person organization fit* maka akan menambah motivasi guru yang akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan kata lain *person organization fit* juga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga baik bagi madrasah untuk meningkatkan sikap-sikap yang dapat menjaga dan mempertahankan *person organization fit* guru. *Person organization fit* perlu ditingkatkan dengan cara memberikan kebebasan berpendapat apabila terdapat masukan atau ketidak sesuaian terhadap adat kebiasaan madrasah dengan cara memberikan wadah kepada para guru untuk melakukan *sharing* mengenai kebijakan-kebijakan madrasah dengan para atasan, sehingga membuat para guru termotivasi dalam menjalankan *person organization fit*. Perasaan memiliki kesamaan dengan madrasah akan membuat para guru lebih

termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, untuk mempertahankan keselarasan tersebut libatkan para guru dalam segala hal dalam kegiatan madrasah agar merasa memiliki rasa menjadi bagian dari madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fatmawati (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi. Artinya, semakin guru memiliki kecerdasan emosional tinggi maka akan menambah motivasi guru yang akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan kata lain kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga baik bagi madrasah untuk meningkatkan sikap-sikap yang dapat menjaga dan mempertahankan kecerdasan emosional guru. Kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan mentoring atau pelatihan khusus seperti diklat terhadap guru untuk melatih diri agar mampu mengikuti perkembangan dan bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan, memberikan kesempatan kepada para guru MTs N 8 Kebumen untuk lebih mengembangkan kemampuan mengajar dengan meningkatkan keinginan untuk melakukan pengembangan diri yang melebihi prestasi guru lain dengan dibantu dan difasilitasi oleh madrasah. Dengan adanya langkah tersebut dapat menjadikan motivasi guru untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang tinggi salah satu faktornya karena motivasi yang timbul dalam diri untuk meningkatkan kinerja. Guru MTs N 8 Kebumen dalam melakukan suatu pekerjaan merasa bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawabnya maka guru akan mengerjakan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Slamet Riyadi (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi guru, madrasah memberikan *reward* bagi guru dalam meningkatkan motivasi, baik berupa prestasi dalam pembuatan karya ilmiah, maupun dalam kemampuan mengajar.

Berdasarkan dari hasil penelitian, *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa hubungan *person organization fit* terhadap kinerja tidak berpengaruh. Untuk meningkatkan kinerja para guru melalui *person organization fit*, madrasah diharapkan semakin meningkatkan dalam menerapkan dan melaksanakan *person organization fit*. Hal yang perlu diperhatikan oleh madrasah yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian antara madrasah dengan para guru sehingga akan meningkatkan kinerja para guru. Kesesuaian/kecocokan ditimbulkan oleh adanya interaksi yang dilakukan, sehingga mengakibatkan adanya *chemistry* antara guru dengan madrasah, ketika *chemistry* itu terbangun maka kinerja guru juga akan meningkat. Salah satunya yaitu dengan

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

melibatkan guru dalam penyusunan kebijakan-kebijakan madrasah dan memberikan kesempatan para guru untuk berpendapat serta memberikan masukan mereka, dari kesempatan tersebut akan meningkatkan *person organization fit* antara guru dengan madrasah. Dengan adanya langkah tersebut maka akan menimbulkan motivasi para guru dalam meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asf, Jasmani & mustofa. 2013. Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cahyaningsih, Aprilia Tri. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Pemilik UMKM Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Casmini. 2007. Emotional Parenting. Yogyakarta: Pilar Medika.
- Edison Emron. Yohny, Anwar, Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta: Kencana Persada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, Daniel. 2000. Kecerdasan Emosional Pimpinan Transformasional. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- _____. Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional. Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprojo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Edisi Kedua. BPEE: Yogyakarta.
- Hakim, A. 2012. The Implementasion of Islamic Leadership and Islamic Organizational Cultureand Its Influence on Islamic Working Motivasion and Islamic Performance PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. Asia Pasific Management Review 17(1), 77-90.
- Jonathan, Sarwono. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Jakarta: Garha Ilmu.
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). Person Organization Fit: Key Issues and New Direction. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Mangkunegara A. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Morhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert, L. dan John, H. Jackson. 2006. Human resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru PNS MTs N 8 Kebumen)

- Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Morley, Michael. J. 2007. "Person Organization Fit. *Internasional Journal Of Managerial Psychology*", Vol. 22 No. 2, 2007 PP. 109-117. Ireland: Emerald group publishing limited.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan keempat. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nurita, Meta. 2012. Hubungan antar kecerdasan emosional (EQ) dengan Kinerja perawat pada rumah sakit umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. Jurnal Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Pramesti, Annur Intan. 2013. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pad Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Skripsi Sarjana. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riyadi, Slamet. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhiatul Atfal Di Kota Pekalongan. Jawa Tengah: Politeknik Pusmanu Pekalongan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Human Reseources Management Concept and Practice*. Jakarta: PT. Preenhalindo.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Satriyono, Vitasromo. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Kediri. Kediri: Universitas Kadiri.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metedologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekiguci, Tomoki. 2004. Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection: a Review of The Literature, Osaka Kedai Ronshu, Vol. 54, No. 6
- Setyaningrum, Rani, Ruhana Ika & Utami, H.N. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Malang: Universitas Brawijaya
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahida, Altri. 2018. Pengaruh Person Organization Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo. Sulawesi: STIE Muhammadiyah Palopo.