

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI DI KECAMATAN BUNGO DANI
KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

YUSNIAR

NIM. 500002185

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRACT

The Influence of Emotional Intelligence and Organization Culture Toward the Teacher Performance at Elementary School in Bungo Dani Subdistrict, In Bungo Region

Yusniar

yusniarjunnaiut@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstract : This research aims to (1) analyze the influence of emotional intelligence toward the teacher performance at civil elementary school in Bungo Dani subdistrict, in Bungo region. (2) to analyze the influence of organization culture toward the teacher performance at civil elementary school in Bungo Dani subdistrict, in Bungo region. (3) to analyze the influence of emotional intelligence and organization culture toward the teacher performance at civil elementary school in Bungo Dani subdistrict, in Bungo region. This research was done at civil elementary school in Bungo Dani subdistrict. The population are 209 civil elementary school teachers in Bungo Dani subdistrict. The sample of this research are 73 teachers and the technique of sampling is purposive random sampling. The data collecting technique is questionnaire. The data analysis method is simple and multiple linier regression equality. The result of this research are (1) there is positive influence and significant of emotional intelligence toward teacher performance at civil elementary school in Bungo Dani subdistrict, Bungo region, it is 53,6% with t-value is 9,052>t-table is 1,667. (2) there is positive influence and significant of organization culture toward the teacher performance in Bungo Dani subdistrict, it is 47,3% with t-value is 7,978>t-table is 1,667. (3) there is positive influence and significant of emotional intelligence and organization culture toward the teacher performance at civil elementary school in Bungo Dani subdistrict, Bungo region it is 84,1% with t-value 184,440>t-table 3,128.

Keywords : *Emotional Intelligence, Organization culture, Teacher Performance.*

ABSTRAK

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

Yusniar

yusniarjunnaiut@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo, 2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo, 3) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo sebanyak 209 Orang guru. Sampel penelitian yaitu 73 orang guru dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo sebesar 53,6 % dengan nilai $t_{hitung} 9,052 > t_{tabel} 1,667$. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di kecamatan bungo dani kabupaten bungo sebesar 47,3 % dengan nilai $t_{hitung} 7,978 > t_{tabel} 1,667$. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo sebesar 84,1 % dengan nilai $F_{hitung} 184,440 > F_{tabel} 3,128$.

Kata kunci : *Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Muara Bungo, Mei 2015
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

0C0F8ADF318075416

6000
ENAM RIBU RUPIAH

(YUSNIAR)

NIM. 500002185

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

Penyusun TAPM : YUSNIAR

NIM : 500002185

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan

Hari/Tanggal : Minggu/13 Juni 2015

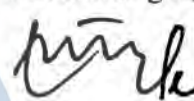
Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. H. HILMI, M.Pd.I

Pembimbing II,



Dr. TRINI PRASTATI, M.Pd

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : YUSNIAR
 NIM : 500002185
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

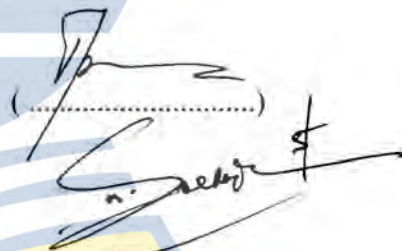
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/13 Juni 2015
 Waktu : 11.00 s.d 13.00


Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
 Dr. Tita Rosita, M.Pd

()

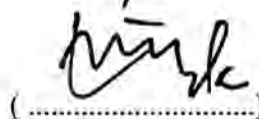
Penguji Ahli
 Dr. RS. Sudadi Sutomo, MM., M.Si

()

Pembimbing I
 Dr. H. Hilmi, M.Pd.I

()

Pembimbing II
 Dr. Trini Prastati, M.Pd

()

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT karena berkat ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal program pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo”.

Dalam penyusunan ini, penulis mengharapkan bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana
2. Ibu Dra. Hartinawati selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Jambi
3. Bapak Dr. H.Hilmi, M.Pd.I selaku Pembimbing I
4. Ibu Dr. Trini Prastati, M.Pd selaku Pembimbing II
5. Bapak M. Nasoha, SE., ME selaku Ketua Bidang Program Magister Manajemen PPs-Universitas Terbuka Jambi
6. Bapak dan Ibu Tutor yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada penulis selama belajar di Program Pascasarjana Magister UPBJJ Jambi Universitas Terbuka
7. Andre Defindra, S.Kom, Rizki Yudi Putra, ST, Satria Putra, SE, Anggun Tiara Putri yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyelesaikan kuliah di Program Pascasarjana Magister UPBJJ Jambi Universitas Terbuka
8. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi terhadap penulis selama menyelesaikan kuliah
9. Saudara Anhar, SE yang telah membantu dan mendukung penulis selama menyelesaikan kuliah

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,
Penulis

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : YUSNIAR
NIM : 500002185
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Ma. Bungo, 26 Mei 1960

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 17/ II TanahTumbuh tahun 1973
Lulus SMPN I Muara Bungo Pada Tahun 1976
Lulus SPG Pada Tahun 1980
Lulus SI PGSD UPBJJ Jambi Tahun 2011

Riwayat Pekerjaan : CPNS Tahun 1 Maret 1982
PNS Tahun 1 Maret 1983
Kepaia Sekolah SD 194/II Sungai Pinang Tahun 2007
Kepala Sekolah SD 90/II Talang Pantai Tahun 2011

Alamat Tetap : BTN Lintas Asri RT 15 RW 05

No. Telp. : 082179729896

Jambi,2015


YUSNIAR
NIM. 500002185

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| Abstrak | i |
| Lembar Persetujuan | iii |
| Lembar Pengesahan | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Riwayat Hidup | vi |
| Daftar Isi | vii |
| Daftar Gambar | ix |
| Daftar Tabel | x |
| Daftar Lampiran | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH | 1 |
| 1.2 RUMUSAN MASALAH | 3 |
| 1.3 TUJUAN PENELITIAN | 3 |
| 1.4 MANFAAT PENELITIAN | 4 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 4 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 4 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| A. KAJIAN TEORI | 6 |
| 1. KECERDASAN EMOSIONAL | 6 |
| a. Pengertian Emosi | 6 |
| b. Pengertian Kecerdasan | 6 |
| c. Komponen-komponen kecerdasan emosional | 7 |
| d. Konsep kecerdasan emosional | 9 |
| e. Upaya meningkatkan kecerdasan emosional..... | 14 |
| 2. Budaya Organisasi | 18 |
| 3. KINERJA GURU | 21 |
| a. Pengertian Kinerja Guru | 21 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru | 23 |
| c. Penilaian kinerja guru | 24 |
| d. Indikator kinerja guru | 27 |
| B. PENELITIAN TERDAHULU | 34 |
| C. KERANGKA BERFIKIR | 36 |
| D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN | 38 |
| E. HIPOTESIS PENELITIAN | 40 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 41 |
| A. DESAIN PENELITIAN | 41 |
| 1. Metode Penelitian | 41 |
| 2. Tempat Dan Waktu Penelitian | 41 |

| | |
|---|-----------|
| B. POPULASI DAN SAMPEL | 42 |
| 1. Populasi | 42 |
| 2. Sampel | 42 |
| C. INSTRUMEN PENELITIAN..... | 43 |
| D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA | 44 |
| E. METODE ANALISIS DATA | 44 |
| 1. Pengujian Instrumen Penelitian..... | 45 |
| 2. Pengujian Analisis Data | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 51 |
| A. HASIL PENELITIAN..... | 41 |
| B. PEMBAHASAN | 70 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 76 |
| A. KESIMPULAN..... | 76 |
| B. SARAN | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 1. Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 38 |
| 2. Gambar 4.1 Gambaran umum kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja guru | 57 |
| 3. Gambar 4.2 Uji Normalitas PP Plot..... | 59 |
| 4. Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis..... | 70 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Tabel 3.1 Jumlah Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan bungo dani | 42 |
| 2. Tabel 4.1 Hasil uji validitas kuesioner kecerdasan emosional..... | 52 |
| 3. Tabel 4.2 Hasil uji validitas kuesioner budaya organisasi..... | 53 |
| 4. Tabel 4.3 Hasil uji validitas kuesioner kinerja guru..... | 55 |
| 5. Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas | 56 |
| 6. Tabel 4.5 Rata-rata skor..... | 55 |
| 7. Tabel 4.6 Uji normalitas kolmogorof smirnov..... | 59 |
| 8. Tabel 4.7 Hasil uji linieritas kompetensi guru terhadap kinerja guru..... | 61 |
| 9. Tabel 4.8 Hasil uji linieritas budaya organisasi terhadap kinerja guru | 61 |
| 10. Tabel 4.9 Koefisien korelasi dan uji signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru | 63 |
| 11. Tabel 4.10 Hasil perhitungan koefisien determinasi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru | 64 |
| 12. Tabel 4.11 Koefisien korelasi dan uji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru | 65 |
| 13. Tabel 4.12 Hasil perhitungan koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja guru | 66 |
| 14. Tabel 4.13 Koefisien korelasi kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru | 67 |
| 15. Tabel 4.14 Uji signifikansi pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru | 69 |
| 16. Tabel 4.15 Hasil koefisien determinasi kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru | 69 |

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi-potensi peserta didik yang menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Dalam upaya tersebut, maka salah satu strategi pendidikan nasional adalah peningkatan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan.

Kinerja tenaga pendidikan khususnya guru merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Kinerja guru yang baik merupakan salah satu jawaban untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan pendidikan yang akan diberikan terhadap peserta didik.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan Nasional yang dijadikan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Oleh karena itu, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Adapun standar kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru SD/MI yaitu harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sedangkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama

pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil observasi di Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Bungo Dani kabupaten Bungo bahwa rata-rata 55 % guru tidak mempunyai rencana pembelajaran, rata-rata 30 % guru kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja di sekolah maupun di luar sekolah, rata-rata 30 % guru kurang mampu berkomunikasi secara baik dengan siswa.

Kondisi di lapangan tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Menurut Rivai (2005:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya kecerdasan emosional. Sebagaimana penelitian Dewi Urip Wahyuni, (2013) tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Wilayah Surabaya Barat. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Surabaya Barat.

Ary Ginanjar (2009:64) menyatakan kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maka penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang guru adalah budaya organisasi. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumari, Md Yudana dan Iqk A. Sunu dalam e journal program pascasarjana universitas ganesha program studi administrasi pendidikan vol, 4 tahun 2013, dalam penelitiannya dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMK negeri kecamatan Denpasar Selatan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, adapun rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo?

2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, guru dan kepala sekolah. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan teori yang

diterima di perguruan tinggi dengan praktek yang ada di tempat tersebut.

- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi sekolah dasar negeri Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo
- b. Sebagai masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Emosi

Kata emosi diambil dari bahasa latin yaitu “movere” yang berarti “menggerakkan, bergerak” yang ditambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh,” yang dimaksudkan untuk memiliki pengertian bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Semua emosi, pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan fikiran-fikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan pada rasa amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu (Goleman, 2005 : 7)

b. Pengertian Kecerdasan Emosional

Ary Ginanjar (2009:64) menyatakan kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maka penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan.

Menurut Goleman, (2005:180) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Menurut Cooper dan Sawaf dalam Patricia A D dan Arthur D D (2008: 2) menyatakan bahwa; “kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.”

Salovey dan Mayer dalam Shapiro (2006:8), mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ adalah sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut Nyayu (2014:145) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya secara sehat terutama dalam berhubungan dengan orang lain.

c. Komponen-Komponen Kecerdasan Emosional

Segal (2007: 5) mengatakan bahwa; “Ruang lingkup EQ adalah kecerdasan pribadi dan sosial”, sehingga dapat dikatakan, kecerdasan

emosional pada manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu kecerdasan pribadi dan kecerdasan sosial.

1) Kecerdasan Pribadi

Campbell (2006:16) menjelaskan bahwa kecerdasan pribadi merupakan kecerdasan intrapersonal, artinya mengarah kepada kemampuan seorang dalam membuat persepsi secara akurat dan ilmu yang digunakan untuk merancang dan mengarahkan hidupnya sendiri. Patricia A D, Arthur D D. (2006: 64) menjelaskan bahwa kecerdasan pribadi sebagai harga diri, yaitu kualitas yang menekankan pada pengembangan batiniah yang dapat mengantarkan kita menuju kesuksesan.

2) Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman (2005: 43) menyatakan bahwa kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang mampu berkomitmen dan berinteraksi dengan orang lain akan mengalami pengembangan kecerdasan sosial. Kecerdasan ini ditunjukkan dengan keahlian berperilaku dalam masyarakat seperti dilakukan oleh pemimpin keagamaan, pemimpin politik, orang tua siswa, guru, ahli terapi dan pembimbing.

d. Konsep Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2005: 63) bahwasanya ada dua macam kerangka kerja kecakapan emosional yaitu kecakapan pribadi dan

kecakapan sosial. Masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki ciri-ciri tertentu yang digabung menjadi lima ciri. Adapun kelima ciri-ciri tersebut adalah:

1) Kesadaran Diri

Secara sederhana kesadaran diri diartikan dengan mengetahui apa yang dirasakan oleh seorang individu pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri, dan kepercayaan diri yang kuat (Forum Kajian Budaya dan Agama, 2007: 3)

Kesadaran seseorang terhadap titik lemah serta kemampuan pribadi seseorang juga merupakan bagian dari kesadaran diri. Ciri-ciri orang yang mampu mengukur diri tersebut antara lain, sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya, menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman, kemudaiian terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima perspektif baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri sendiri dan terakhir mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas (Goleman, 2005 : 97).

2) Pengaturan Diri

Pengaturan diri adalah pengelolaan impuls dan perasaan yang menekan. Dalam kata Yunani kuno, kemampuan ini disebut

sophrosyne, “hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan, dan kebijaksanaan yang terkendali” sebagaimana yang diterjemahkan oleh Page Dubois, seorang pakar bahasa Yunani.

3) Motivasi

Untuk menumbuhkan motivasi seseorang perlu adanya kondisi flow pada diri orang tersebut. Flow adalah keadaan lupa sekitar, lawan dari lamunan dan kekhawatiran, bukannya tenggelam dalam kesibukan yang tak tentu arah. Momen flow tidak lagi bermuatan ego. Orang yang dalam keadaan flow menampilkan penguasaan hebat terhadap apa yang mereka kerjakan, respon mereka sempurna senada dengan tuntutan yang selalu berubah dalam tugas itu, dan meskipun orang menampilkan puncak kinerja saat sedang flow, mereka tidak lagi peduli pada bagaimana mereka bekerja, pada fikiran sukses atau gagal. Kenikmatan tindakan itu sendiri yang memotivasi mereka

Adapun selain itu yang berkaitan dengan motivasi adalah optimisme. Optimisme seperti harapan berarti memiliki pengharapan yang kuat bahwa secara umum, segala sesuatu dalam kehidupan akan sukses kendati ditimpa kemunduran dan frustrasi. Dari titik pandang kecerdasan emosional, optimisme merupakan sikap yang menyangga orang agar jangan sampai

jatuh dalam kemasabodohan, keputusasaan atau depresi bila dihadap kesulitan, karena optimisme membawa keberuntungan dalam kehidupan asalkan optimisme itu realistis. Karena optimisme yang naif membawa malapetaka

4) Empati

Empati dimaksudkan dengan memahami perasaan dan masalah orang lain dan berfikir dengan sudut pandang mereka, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal.

5) Ketrampilan Sosial

Ketrampilan sosial (social skills), adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan untuk bekerjasama dalam tim.

Dalam memanifestasikan kemampuan ini dimulai dengan mengelola emosi sendiri yang pada akhirnya manusia harus mampu menangani emosi orang lain. Menangani emosi orang lain adalah seni yang mantap untuk menjalin hubungan, membutuhkan kematangan dua ketrampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati.

Dengan kedua landasan tersebut, ketrampilan berhubungan dengan orang lain akan matang. Ini merupakan

kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Tidak dimilikinya kecakapan ini akan membawa pada ketidakcakapan dalam dunia sosial atau berulangnya bencana antar pribadi. Sesungguhnya karena tidak dimilikinya ketrampilan-ketrampilan inilah yang menyebabkan orang-orang yang otaknya encer pun gagal dalam membina hubungannya

Menurut Gerungan (2007: 71) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dapat dimiliki seseorang antara lain :

1) Komitmen

Komitmen seseorang terdiri dari simpati, empati, kepercayaan dan toleransi. Komitmen artinya keterkaitan untuk melakukan sesuatu sehingga sesuai dengan peraturan yang berlaku. Simpati merupakan gejala yang dapat membangkitkan rasa senang atau tertarik terhadap orang tersebut. Empati adalah suatu keadaan yang memungkinkan seseorang memiliki keadaan yang sama dengan orang lain. Kepercayaan adalah anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercaya itu sesuai dengan realitas yang ada. Toleransi adalah sifat atau sikap untuk memberikan kelonggaran terhadap sesuatu karena adanya perbedaan terhadap suatu peraturan.

2) Loyalitas

Sikap loyalitas seseorang dapat ditunjukkan dengan adanya sikap menerima kekurangan, suka membantu, dan kesenangan. Loyalitas adalah kesetiaan dan ketaatan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menerima kekurangan artinya bersedia menerima keadaan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maksud dari suka membantu adalah bersedia ikut menyelesaikan masalah yang dialami oleh orang lain. Kesenangan adalah rasa puas, gembira, dan bahagia terhadap segala sesuatu yang dialaminya.

3) Kepekaan.

Kecerdasan emosional seseorang yang termasuk kepekaan antara lain tidak sombong, rendah hati, dan cinta kasih. Kepekaan adalah kesanggupan beraksi terhadap suatu keadaan yang ada disekelilingnya. Tidak sombong merupakan sikap menghargai diri secara tidak berlebihan. Rendah hati artinya sifat untuk bersedia melakukan perbaikan berdasarkan saran orang lain dikarenakan ada kekurangan pada dirinya. Cinta kasih adalah memiliki rasa belas kasihan atau bersedia ikut menyelesaikan masalah yang dihadapi atau dirasakan orang lain.

e. Upaya Meningkatkan Kecerdasan Emosional

Menurut ubaedy (2010 : 87-92) yang perlu dilakukan untuk meningkatkan EQ, yaitu:

- 1) Belajar menjaga keseimbangan
- 2) Belajar mempertebal kesadaran diri
- 3) Belajar meningkatkan rasa tanggung jawab
- 4) Belajar berempati

Upaya meningkatkan kecerdasan emosional juga dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

1) Mengenali emosi diri

Ketrampilan ini meliputi kemampuan Anda untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya Anda rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, Anda harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Berikut adalah beberapa contoh pesan dari emosi: takut, sakit hati, marah, frustrasi, kecewa, rasa bersalah, kesepian

2) Melepaskan emosi negatif

Ketrampilan ini berkaitan dengan kemampuan Anda untuk memahami dampak dari emosi negatif terhadap diri Anda. Sebagai contoh keinginan untuk memperbaiki situasi ataupun memenuhi target pekerjaan yang membuat Anda mudah marah ataupun frustrasi seringkali justru merusak hubungan Anda dengan bawahan maupun atasan serta dapat menyebabkan stres. Jadi, selama Anda dikendalikan oleh emosi negatif Anda justru Anda tidak bisa mencapai potensi terbaik dari diri Anda. Solusinya, lepaskan emosi negatif melalui teknik pendayagunaan pikiran bawah sadar sehingga

Anda maupun orang-orang di sekitar Anda tidak menerima dampak negatif dari emosi negatif yang muncul.

3) Mengelola emosi diri sendiri

Anda jangan pernah menganggap emosi negatif atau positif itu baik atau buruk. Emosi adalah sekedar sinyal bagi kita untuk melakukan tindakan untuk mengatasi penyebab munculnya perasaan itu. Jadi emosi adalah awal bukan hasil akhir dari kejadian atau peristiwa. Kemampuan kita untuk mengendalikan dan mengelola emosi dapat membantu Anda mencapai kesuksesan. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu : *Pertama* adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada Anda. *Kedua* berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. *Ketiga* adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya.

Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

4) Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk

berkreasi. Kendali diri emosional—menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati—adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Ketrampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki ketrampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

5) Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan ketrampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Ketrampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

6) Mengelola emosi orang lain

Jika ketrampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia. Ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri hubungan antar

korporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu. Semakin tinggi kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain.

7) Memotivasi orang lain.

Ketrampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari ketrampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Ketrampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan andal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur dan menjaga kehidupan emosinya dengan menggunakan intelegensi dan keselarasan emosi dengan cara merasakan, memahami, memotivasi diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2006: 34). Menurut Robbins, (2007: 525) budaya organisasi itu merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota

organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi menurut McShane dan Von Glinow (2008:460), *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities* (budaya organisasi adalah pola dasar nilai-nilai bersama dan asumsi yang mengatur cara karyawan dalam suatu organisasi memikirkan dan bertindak atas masalah dan peluang).

Budaya organisasi menurut Jones dan Goerge (2008:105), *organizational culture is the shared set of beliefs, expectations, values, norms, and work routines that influence the ways in which individuals, groups, and teams intreract with one another and cooperate to achieve organizational goals* (budaya organisasi adalah rutinitas keyakinan, harapan, nilai-nilai, norma, dan pekerjaan yang mempengaruhi cara di mana individu, kelompok, dan tim berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi)

Budaya organisasi dibentuk melalui interaksi 4 (empat) faktor utama, sebagaimana pendapat Jones dan George (2008:415), *Personal and professional characteristics of people within the organization (characteristics of organizational members), organizational ethics, the employment relationship, and organizational structure* (Karakteristik pribadi dan profesional orang dalam organisasi (karakteristik anggota

organisasi), etika organisasi, hubungan kerja, dan struktur organisasi

Menurut Robbins (2007:516), budaya sebagai tatanan sistem yang terus dikembangkan, meliputi empat fungsi, yaitu: Pertama, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan lainnya. Kedua, budaya memberikan identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mendorong timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Keempat, budaya merupakan perekat sosial diantara sesama anggota organisasi.

Menurut Robbins (2007:525-526) ada empat cara bagi anggota organisasi mempelajari budaya organisasi, yaitu: Pertama, melalui cerita mengenai kegigihan pendiri organisasi atau orang-orang yang dianggap sukses di organisasi tersebut. Kedua, melalui ritual deretan kegiatan berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, misalnya apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting, dan mana yang dapat dikorbankan. Ketiga, melalui lambang dan kebendaan. Keempat, melalui bahasa.

Robbins (2007:511-512) ada 7 karakteristik budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian yang rinci (*Attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.

- 3) Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi pada manusia (*People orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil – hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
- 5) Orientasi tim (*Team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim – tim, bukannya individu – individu.
- 6) Keagresifan (*Aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang – orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.
- 7) Stabilitas (*Stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat difahami bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang terdapat di dalam suatu organisasi yang terbentuk melalui karakteristik anggota organisasi, etika organisasi, hubungan kerja, dan struktur organisasi. Dibentuknya budaya organisasi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan lainnya, memberikan identitas bagi anggota-anggota organisasi, mendorong timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang dan sebagai perekat sosial diantara sesama anggota organisasi.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kecerdasan mental spritual maupun fisik-biologis. (Mukhtar, 20010 : 1)

Rivai (2005:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Samsudin (2005:159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Nawawi (2005: 234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain, Mulyasa

(2007:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pendidik dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik di jalur formal sesuai kemampuan dan tugas yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja yang dihasilkan oleh guru tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2010 : 18) bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja, yang selanjutnya berefek kepada kinerja guru yaitu: variabel individu, psikologis dan organisasi. Lebih lanjut mangkunegara menjelaskan sebagai berikut :

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya dan kepemimpinan.

Menurut Schermerhorn yang dikutip Marihot Tua Efendi Hariandja (2006: 346) mengatakan bahwa perilaku kerja seseorang merupakan perkalian dari atribut individu, tingkat usaha, dan dukungan organisasi. Atribut individu yang dimaksud berupa kemampuan dan ketrampilan. Dukungan organisasi berupa situasi yang mendukung dengan berbagai sistem keorganisasian yang diciptakan, ketersediaan peralatan, dan lain-lain. Dan tingkat usaha adalah yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Soehardi Sigit (2006 : 13) Kinerja seseorang tergantung pada tiga unsur yaitu, Sifat-sifat yang bertalian dengan seseorang, upaya atau kemauannya untuk bekerja, dan berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010 : 14) mengatakan bahwa faktor kinerja itu adakalanya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal yaitu yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Jadi, baik buruknya

kinerja seseorang itu disebabkan tinggi rendahnya kemampuan (skill) dan sifat pribadi seseorang itu sendiri.

- 2) Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, pimpinan, bawahan, sarana-prasarana/fasilitas kerja, dan budaya organisasi

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Guru yang mampu menguasai kompetensi dan menerapkannya akan mampu mencapai kualitas proses belajar mengajar dan melaksanakan tugas tambahan yang relevan. Sistem penilaian kinerja guru merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menilai dan mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, aspek-aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru mata pelajaran adalah harus memiliki kemampuan:

- 1) Menyusun kurikulum pembelajaran satuan pendidikan
- 2) Menyusun silabus pembelajaran
- 3) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
- 4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- 5) Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran
- 6) Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya
- 7) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
- 8) Melaksanakan pembelajaran dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi
- 9) Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional
- 10) Membimbing guru pemula dalam program induksi
- 11) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler
- 12) Melaksanakan pengembangan diri
- 13) Melaksanakan publikasi ilmiah dan
- 14) Membuat karya inovatif.

Selanjutnya menurut Sudjana (2006:17), kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu :

- 1) Merencanakan proses belajar mengajar
- 2) Melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar
- 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- 4) Menguasai bahan pelajaran.

Selanjutnya Usman (2005:17) menyebutkan kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam :

- 1) Menguasai landasan pendidikan
- 2) Menguasai bahan pengajaran
- 3) Menyusun program pengajaran
- 4) Melaksanakan program pengajaran
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar.

d. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator penilaian kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi empat, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

1) Menguasai Bahan Ajar

Menguasai bahan ajar merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru. Kemampuan seseorang dalam menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan disampaikannya. Hal ini berarti bahwa dalam proses komunikasi dengan siswa, faktor penguasaan bidang studilah yang dapat membantu guru dalam menyampaikan bahan ajarnya.

Seorang guru yang menguasai bidang studi akan tampak dari prilaku nyata ketika ia mengajar. Penguasaan itu dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menjelaskan, mengorganisasikan bahan ajar dan sikap guru. Penguasaan bahan ajar merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Guru yang kurang mampu menguasai bidang studi atau kurang yakin apa yang dikuasainya, akan kehilangan kepercayaan diri ketika berada dalam kelas, sehingga akan selalu ragu-ragu dan tidak dapat memberikan jawaban yang memuaskan apabila ada siswa yang bertanya. Hal ini akan berakibat rendahnya mutu pembelajaran dan dapat menimbulkan kesulitan pemahaman oleh siswa. Oleh karena itu, guru harus banyak membaca, mempelajari, mendalami, dan mengkaji bahan ajar yang ada dalam buku teks maupun buku pelajaran.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja guru, salah satunya dipengaruhi oleh penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan. Penguasaan bahan ajar oleh guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menerapkan sejumlah fakta, konsep, prinsip, dan keterampilan untuk menyelesaikan dan memecahkan soal-soal atau masalah yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

2) Kemampuan Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Kemampuan guru merencanakan kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan silabus terdiri dari: (a) identitas silabus, (b) standar kompetensi, (c) kompetensi dasar, (d) materi pembelajaran, (e) kegiatan pembelajaran, (f) Indikator, (g) alokasi waktu, (h) sumber pembelajaran.

Program kegiatan pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen: (a) identitas RPP, (b) standar kompetensi, (c) kompetensi dasar, (d) indikator, (e) tujuan pembelajaran, (f) materi pembelajaran, (g) metode pembelajaran, (h) langkah-langkah kegiatan, (i) sumber pembelajaran dan (j) penilaian.

3) Kemampuan Mengelola dan Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Menurut Uno (2006:129) kemampuan merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan prilakunya. Menurut Djamarah (2005:144) bahwa pengelolaan berhubungan dengan keterampilan menciptakan dan memelihara kondisi yang optimal bagi terjadinya proses interaksi antar pihak yang terkait. Menurut Sanjaya (2005:150) menjelaskan bahwa salah satu tugas guru adalah mengelola sumber belajar

untuk mewujudkan tujuan belajar, sedangkan Usman (2002:21), menjelaskan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan guru mengelola pembelajaran.

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas. Guru harus berupaya memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesempatan belajar bagi siswanya. Mulyasa (2005:69) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Aspek-aspek yang saling berkaitan tersebut, antara lain: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, lingkungan belajar. Syafaruddin dan Nasution (2005:110) menjelaskan bahwa mengorganisir dalam pembelajaran adalah pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengatur dan menggunakan sumber belajar dengan maksud mencapai tujuan belajar dengan cara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian kemampuan mengelola pembelajaran diatas, maka salah satu tugas guru adalah mengupayakan dan memberdayakan serta mengorganisir semua aspek yang berkaitan dalam kegiatan pembelajaran, yaitu: guru,

siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, dan lingkungan belajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2006:21) bahwa pengelolaan pembelajaran terkait dengan upaya guru untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung, mengembangkan bahan ajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang harus mereka capai.

Proses pembelajaran yang efektif akan mudah dicapai apabila guru mampu mengatur siswa dan sarana pembelajaran, mampu menjalin hubungan dengan siswa serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kondisi pembelajaran yang efektif akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Kemampuan mengelola pembelajaran merupakan upaya guru dalam mengelola pembelajaran selama proses pembelajaran berlangsung dengan dimensi sebagai berikut :

- (a) Menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran yang optimal.

Upaya guru menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran yang optimal meliputi indikator yaitu : menunjukkan sikap tanggap, memberi perhatian dan petunjuk

yang jelas, mengatur/memberi ganjaran, mengatur ruang belajar sesuai kondisi kelas.

(b) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Upaya guru melaksanakan pembelajaran meliputi indikator: membuka pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian dan tindak lanjutnya terhadap kegiatan pembelajaran, dan menutup pembelajaran

(c) Membina hubungan yang positif dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Upaya guru membina hubungan positif dengan siswa meliputi indikator: membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap luwes dan terbuka terhadap siswa, menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar, dan mengelola interaksi perilaku siswa didalam kelas.

4) Kemampuan Melakukan Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan

Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat dikelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi dikelasnya. PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada beberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. PAP adalah *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai oleh guru pada kegiatan evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

- (a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu

memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan

- (b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (1) kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa, (2) kegiatan perbaikan program pembelajaran

B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang kecerdasan emosional dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa telah banyak diteliti sebelumnya. Adapun daftar penelitian terdahulu dijelaskan berikut ini :

H.Teman Koesmono, 2005. Tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Jumari, md. Yudana, igk. A. Sunu 2013 tentang pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru smk negeri kecamatan Denpasar selatan Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, dengan sumbangan efektif secara terpisah berturut-turut sebesar; 17,6%; 19,8%; 22,4%; dan secara simultan sebesar 59,8%. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat pertama, kemudian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat kedua, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat ketiga.

Aprisal, Dwi Fitri Puspa, Ice Kemela, 2013. Tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMA Negeri di Kabupten Kerinci, yang berjumlah 260 orang dari 13 SMA Negeri yang ada. Metode pengambilan sampling menggunakan dengan pendekatan metode

cluster proportional random sampling dengan mengikuti rumus Slovin. Jumlah sampel sebesar 158 orang guru (PNS). Teknik analisis data menggunakan Regresi linear berganda. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan positif budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh signifikan positif keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kerinci.

Dewi Urip Wahyuni, 2013 tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Wilayah Surabaya Barat. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa komitmen organisasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Kecerdasan emosional dan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Surabaya Barat.

Triana Fitriastuti, 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden adalah Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 89 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu. Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan uraian di atas, adapun kerangka berfikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

Menurut Goleman, 2002:180, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Goleman (1999: 31) menjelaskan bahwa Kecerdasan (IQ) dan Kecerdasan emosi (EQ) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, namun kecerdasan emosilah yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Artinya semakin baik seorang guru menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, memiliki empati dan keterampilan sosial, maka akan semakin meningkat hasil kerja seorang guru.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Budaya organisasi menurut Jones dan Goerge (2008:105), *organizational culture is the shared set of beliefs, expectations, values, norms, and work routines that influence the ways in which individuals, groups, and teams intreract with one another and cooperate to achieve organizational goals* (budaya organisasi adalah rutinitas keyakinan,

harapan, nilai-nilai, norma, dan pekerjaan yang mempengaruhi cara di mana individu, kelompok, dan tim berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi).

Artinya semakin kondusif budaya organisasi sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo, maka akan mempengaruhi anggota organisasi dalam melakukan aktivitas, maka akan tercapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Teori

D. OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pendidik dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik di jalur formal sesuai kemampuan dan tugas yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Indikatornya sebagai berikut :

- a. Menguasai bahan ajar
- b. Merencanakan pembelajaran
- c. Melaksanakan dan mengelola pembelajaran
- d. Mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

2. Kecerdasan emosional (X_1)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur dan menjaga kehidupan emosinya dengan menggunakan intelegensi dan keselarasan emosi dengan cara merasakan, memahami, memotivasi diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri
- b. Kemampuan mengelola emosi
- c. Memiliki empati
- d. Mampu memotivasi diri
- e. Keterampilan sosial

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang terdapat di dalam suatu organisasi yang terbentuk melalui karakteristik anggota organisasi, etika organisasi, hubungan kerja, dan struktur organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tersebut melalui indikator-indikator berikut ini :

- a. Menciptakan perbedaan yang jelas dengan organisasi yang lain
- b. Memberikan identitas bagi anggota-anggota organisasi
- c. Mendorong timbulnya komitmen anggota organisasi
- d. Menciptakan hubungan yang harmonis.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo
- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo
- H₁ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional (X_1), dan budaya organisasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), maka Metode penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Sugiyono (2009:14) mengatakan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Maret 2015.

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Sugiyono (2002: 57) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek / objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo sebanyak 209 Orang guru. Adapun rincian populasi penelitian ini sebagaimana tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Jumlah Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani

| NO | NAMA SEKOLAH | JUMLAH GURU | |
|-----|------------------------------|-------------|------------|
| | | Lk | Pr |
| 1. | SDN No. 25/II Muaro Bungo | 4 | 15 |
| 2. | SDN No. 27/II Sungai Arang | 3 | 12 |
| 3. | SDN No. 97/II Muaro Bungo | 4 | 12 |
| 4. | SDN No. 100/II Muaro Bungo | 4 | 17 |
| 5. | SDN No. 104/II Sungai Pinang | 1 | 21 |
| 6. | SDN No. 127/II Sungai Arang | 4 | 13 |
| 7. | SDN No. 194/II Sungai Pinang | 4 | 19 |
| 8. | SDN No. 90/II Talang Pantai | 4 | 14 |
| 9. | SDN No. 219/II BTN Asri | 4 | 17 |
| 10. | SDN No. 102/II Sungai Kerjan | 3 | 19 |
| 11. | SDN No. 97/II Pulau Pekan | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 169 |
| | TOTAL | 209 | |

2. Sampel

Menurut Arikunto (2008 : 12), yang menyatakan bahwa sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10 % - 15 %, 25 % - 30 % atau lebih.

Oleh karena itu, dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Random Sampling*, dengan cara mengelompokkan berdasarkan jenis kelami. Adapun jumlah sampel

penelitian ini ditentukan sebesar 35 % yaitu 73 orang guru sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo.

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, obyektif, dan sistematis. Kuesioner (Angket) merupakan alat ukur yang tepat karena data yang dihasilkan relatif obyektif dan konstan serta dapat untuk mengukur aspek psikososial, dapat digunakan dalam jumlah sampel banyak dan relatif murah.

Untuk mengetahui Variabel independen tentang kecerdasan emosional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan variabel dependen tentang kinerja guru (Y), menggunakan alat pengukuran dengan kuesioner (angket), yaitu sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Kuesioner/Angket diukur dengan skala *likert* melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dan alternatif jawaban yang tersedia. Pemberian skor untuk pernyataan-pernyataan tersebut adalah 1 dan nilai tertinggi 5 setiap pernyataan dengan kategori sebagai berikut:

Tingkat pencapaian Skor

1. 5 : Sangat Setuju
2. 4 : Setuju
3. 3 : Biasa Saja

4. 2 : Tidak Setuju
5. 1 : Sangat Tidak Setuju

D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan prosedur pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner (angket).

Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan koesioner dalam bentuk tertutup, yaitu sudah disediakan jawabannya sehingga koresponden tinggal memilih. (Sugiono, 2009:199).

Adapun responden yang menjawab kuesioner penelitian ini adalah guru sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo.

E. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik karena proses pengumpulan data, penarikan kesimpulan dan pembuatan keputusan disusun secara sistematis. Sementara itu, fungsi statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Dalam penelitian, data dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan

berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Validitas (kesahihan) instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan. Validitas atau kesahihan adalah suatu pandangan yang sangat penting dipertimbangkan ketika mempersiapkan suatu instrumen yang akan digunakan. Validitas didefinisikan sebagai penunjukkan kesesuaian, keserasian, kegunaan dari kesimpulan spesifik yang telah dibuat penelitian berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan validitas instrumen maka telah dilakukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung penarikan kesimpulan dari instrumen tersebut.

Validitas yang diuji dalam penelitian adalah validitas isi (*content validity*). Untuk mengukur validitas isi digunakan metode internal konsistensi, yaitu mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pernyataan, menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan uji signifikan dengan uji-t.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x - \sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi koefisien

X = Skor item

Y = Skor Total

ΣXY = Jumlah perkalian X dan Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari Y

N = Jumlah responden

Suatu butir soal dinyatakan valid apabila besarnya harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05.

b. Uji reliabilitas

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian digunakan program SPSS versi 19. Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian tersebut reliabel atau tidak, maka dilakukan analisis dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai alpha cronbach $>$ r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05

2. Pengujian Analisis Data

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas data masing-masing variabel. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Rumus *Kolmogorov-Smirnov* dan melihat grafik normal *probability plot* melalui tampilan out put SPSS 19.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan cara melihat nilai *asympt. Sig. (2tailed)*, jika nilainya lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas dengan metode normal *probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan *plotting data* akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah regresi linier yang dipilih sesuai dengan data atau tidak. Perhitungan Uji Linieritas dalam penelitian ini dilihat melalui nilai F_{hitung} . Jika nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier.

b. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas variabel kecerdasan emosional (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini, digunakan persamaan regresi linier sederhana dengan uji t untuk hipotesis pertama dan kedua. Dan persamaan regresi linier berganda dengan uji F untuk hipotesis ketiga. Pengujian tersebut menggunakan bantuan program SPSS versi 19.

Untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikatnya.

Rumus *Korelasi Tunggal Pearson product Moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r hitung = Koefesien korelasi

n = Jumlah sampel

X = skor variabel bebas

Y = skor variabel terikat

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya, untuk melihat hubungan positif atau negatif dan memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1 X$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga bilangan konstant

a_1 = Harga koefisien prediktor

X = Nilai variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan terhadap uji ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < 0,05$, maka hipotesis diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} > 0,05$, maka hipotesis ditolak.

2) Persamaan Regresi Ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS versi 19. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefisien korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 dapat diperoleh dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat kriterium Y

A (1,2) = Koefisien prediktor

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus:

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Guru

X_1 = Variabel kecerdasan emosional

X_2 = Variabel budaya organisasi

a = konstanta

a_1 dan a_2 = Koefisien regresi yang dicari

Kemudian untuk menguji tingkat signifikansinya dengan melihat nilai F_{hitung} . Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig F_{hitung} > Sig F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig F_{hitung} < Sig F_{tabel}$ maka hipotesis diterima



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini dapat dinyatakan valid atau tidak. Untuk menguji validitas kuesioner penelitian ini menggunakan rumus korelasi pearson melalui program microsoft excel versi 2007. Adapun hasil perhitungan uji validitas kuesioner kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja guru sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil uji validitas kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

| No Item | r_{Hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,735 | 0,227 | Valid |
| 2 | 0,402 | 0,227 | Valid |
| 3 | 0,584 | 0,227 | Valid |
| 4 | -0,151 | 0,227 | Tidak Valid |
| 5 | 0,270 | 0,227 | Valid |
| 6 | 0,621 | 0,227 | Valid |
| 7 | 0,829 | 0,227 | Valid |
| 8 | 0,811 | 0,227 | Valid |
| 9 | 0,460 | 0,227 | Valid |
| 10 | 0,826 | 0,227 | Valid |
| 11 | 0,769 | 0,227 | Valid |
| 12 | 0,348 | 0,227 | Valid |
| 13 | 0,491 | 0,227 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 14 | 0,735 | 0,227 | Valid |
| 15 | 0,402 | 0,227 | Valid |
| 16 | 0,584 | 0,227 | Valid |
| 17 | 0,531 | 0,227 | Valid |
| 18 | 0,657 | 0,227 | Valid |
| 19 | 0,201 | 0,227 | Tidak Valid |
| 20 | 0,202 | 0,227 | Tidak Valid |
| 21 | 0,463 | 0,227 | Valid |
| 22 | 0,798 | 0,227 | Valid |
| 23 | 0,843 | 0,227 | Valid |
| 24 | 0,543 | 0,227 | Valid |
| 25 | 0,830 | 0,227 | Valid |
| 26 | 0,018 | 0,227 | Tidak Valid |
| 27 | 0,137 | 0,227 | Tidak Valid |

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut di atas, diketahui bahwa dari 27 item pernyataan yang diisi oleh responden, 5 item dinyatakan tidak valid karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Dan 22 item pernyataan dinyatakan valid, maka kuesioner kecerdasan emosional ini dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji validitas budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

| No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|---------|--------------|-------------|-----------|
| 1 | 0,237 | 0,227 | Valid |
| 2 | 0,702 | 0,227 | Valid |
| 3 | 0,476 | 0,227 | Valid |
| 4 | 0,756 | 0,227 | Valid |
| 5 | 0,826 | 0,227 | Valid |
| 6 | 0,401 | 0,227 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 7 | 0,480 | 0,227 | Valid |
| 8 | 0,697 | 0,227 | Valid |
| 9 | 0,566 | 0,227 | Valid |
| 10 | 0,629 | 0,227 | Valid |
| 11 | 0,700 | 0,227 | Valid |
| 12 | 0,677 | 0,227 | Valid |
| 13 | 0,667 | 0,227 | Valid |
| 14 | 0,549 | 0,227 | Valid |
| 15 | 0,794 | 0,227 | Valid |
| 16 | 0,836 | 0,227 | Valid |
| 17 | 0,539 | 0,227 | Valid |
| 18 | 0,794 | 0,227 | Valid |
| 19 | 0,796 | 0,227 | Valid |
| 20 | 0,865 | 0,227 | Valid |
| 21 | 0,536 | 0,227 | Valid |
| 22 | 0,559 | 0,227 | Valid |
| 23 | 0,798 | 0,227 | Valid |
| 24 | 0,193 | 0,227 | Tidak Valid |
| 25 | 0,461 | 0,227 | Valid |
| 26 | 0,463 | 0,227 | Valid |
| 27 | 0,319 | 0,227 | Valid |
| 28 | 0,199 | 0,227 | Tidak Valid |

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut di atas, diketahui bahwa dari 28 item pernyataan yang diisi oleh responden, 1 item dinyatakan tidak valid yaitu item no 6 karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Dan 25 item pernyataan dinyatakan valid, maka kuesioner budaya organisasi ini dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Hasil uji validitas kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

| No Item | r_{Hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,315 | 0,227 | Valid |
| 2 | 0,569 | 0,227 | Valid |
| 3 | 0,542 | 0,227 | Valid |
| 4 | 0,504 | 0,227 | Valid |
| 5 | 0,447 | 0,227 | Valid |
| 6 | 0,655 | 0,227 | Valid |
| 7 | 0,745 | 0,227 | Valid |
| 8 | 0,421 | 0,227 | Valid |
| 9 | 0,525 | 0,227 | Valid |
| 10 | 0,577 | 0,227 | Valid |
| 11 | 0,671 | 0,227 | Valid |
| 12 | 0,728 | 0,227 | Valid |
| 13 | 0,616 | 0,227 | Valid |
| 14 | 0,750 | 0,227 | Valid |
| 15 | 0,775 | 0,227 | Valid |
| 16 | 0,482 | 0,227 | Valid |
| 17 | 0,493 | 0,227 | Valid |
| 18 | 0,673 | 0,227 | Valid |
| 19 | 0,553 | 0,227 | Valid |
| 20 | 0,208 | 0,227 | Tidak Valid |
| 21 | 0,492 | 0,227 | Valid |
| 22 | 0,218 | 0,227 | Tidak Valid |
| 23 | 0,261 | 0,227 | Valid |
| 24 | -0,060 | 0,227 | Tidak Valid |
| 25 | -0,143 | 0,227 | Tidak Valid |
| 26 | -0,129 | 0,227 | Tidak Valid |
| 27 | 0,411 | 0,227 | Valid |
| 28 | 0,595 | 0,227 | Valid |
| 29 | 0,280 | 0,227 | Valid |
| 30 | 0,347 | 0,227 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut di atas, diketahui bahwa dari 30 item pernyataan yang diisi oleh responden, 5 item dinyatakan tidak valid, karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Dan 25 item

pernyataan dinyatakan valid, maka kuesioner kinerja guru ini dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu alat ukur. Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan apakah kuesioner cukup baik sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja guru dapat di lihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

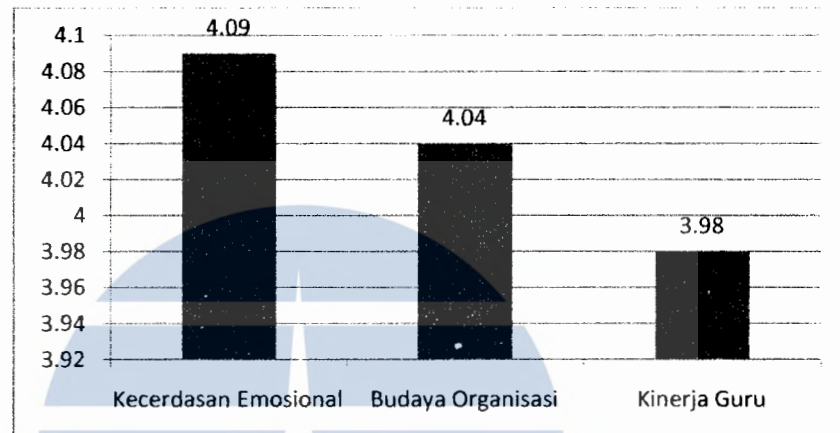
| Variabel | Nilai Alpha | r_{tabel} | Reliabilitas |
|----------------------|-------------|--------------------|--------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,924 | 0,2303 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,939 | 0,2303 | Reliabel |
| Kinerja Guru | 0,900 | 0,2303 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel karena nilai alpha cronbach 0,924 > r_{tabel} 0,2303. Variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel karena nilai alpha cronbach 0,939 > r_{tabel} 0,2303. Dan variabel kinerja guru dinyatakan reliabel karena nilai alpha cronbach 0,900 > r_{tabel} 0,2303.

3. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk menggambarkan kondisi kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan bungo dani kabupaten bungo. Adapun gambaran kondisi

kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan bungo dani kabupaten bungo sebagaimana gambar 1 berikut ini :



Gambar 4.1
Gambaran Umum Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

Untuk menafsirkan gambar 4.1 tersebut di atas, dapat di lihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Rata-Rata Skor

| Rata-rata Skor | Kategori |
|----------------|------------------------------|
| 0,01 – 1,00 | Sangat Rendah / Sangat Buruk |
| 1,01 – 2,00 | Rendah / Buruk |
| 2,01 – 3,00 | Sedang / cukup |
| 3,01 – 4,00 | Tinggi / Baik |
| 4,01 – 5,00 | Sangat Tinggi/Sangat Baik |

Dari gambar 1 dan tabel 4.5 tersebut di atas, maka dapat difahami bahwa rata-rata kecerdasan emosional guru sekolah dasar negeri di

kecamatan bungo dani kabupaten bungo yaitu 4,09 dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata budaya organisasi sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo yaitu 4,08 dengan kategori sangat tinggi/sangat baik. Selanjutnya rata-rata kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo yaitu 3,98 dengan kategori tinggi.

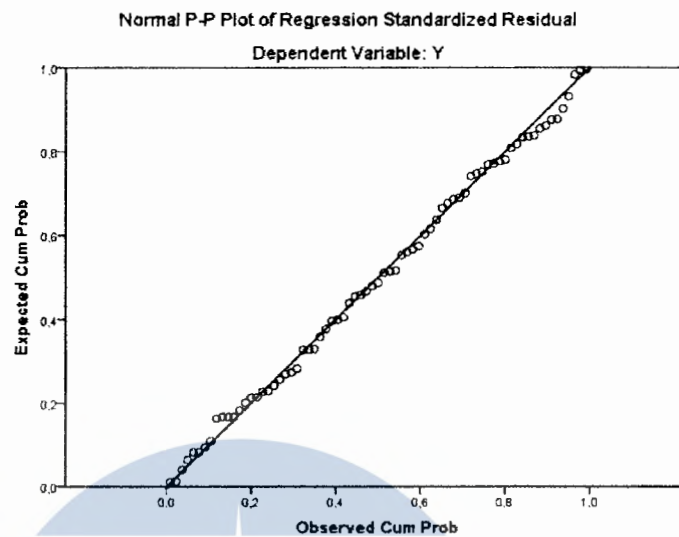
4. Uji Prasyarat

Setelah seluruh kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut dilakukan uji prasyarat. Adapun alat uji prasyarat dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas. Adapun hasil uji normalitas dan uji linieritas variabel kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagaimana dijelaskan berikut ini :

a. Uji Normalitas

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2
Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar 4.2 uji normalitas di atas diketahui bahwa seluruh titik-titik yang menggambarkan data penelitian menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residu penelitian ini berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas juga dilihat melalui tabel uji normalitas kolmogorof smirnov. Tabel uji normalitas dengan metode kolmogorof smirnov dapat di lihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,71550811 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,052 |
| | Positive | ,052 |
| | Negative | -,050 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,443 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,990 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar $0,990 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tentang kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja guru berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah variabel penelitian mempunyai hubungan yang linier yang signifikan, maka dilakukan uji linearitas. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

Hasil uji linieritas variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi terhadap kinerja guru sebagaimana berikut ini :

a. Uji Linieritas Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil perhitungan uji linieritas kompetensi guru terhadap kinerja guru sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Linieritas Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 6567,200 | 33 | 199,006 |
| | | Linearity | 5895,120 | 1 | 5895,120 |
| | | Deviation from Linearity | 672,080 | 32 | 21,003 |
| | Within Groups | | 466,964 | 39 | 11,973 |
| | Total | | 7034,164 | 72 | |

| ANOVA Table | | | F | Sig. |
|-------------|----------------|--------------------------|---------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 16,621 | ,000 |
| | | Linearity | 492,350 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 1,754 | ,047 |
| | Within Groups | | | |
| | Total | | | |

Pada tabel 4.7 diketahui nilai $F_{hitung} = 1,754$ dan $F_{tabel} = 1,739$ dan nilai Probabilitas $0,047 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja guru.

b. Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan uji linieritas budaya organisasi terhadap kinerja guru sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 6647,748 | 34 | 195,522 |
| | | Linearity | 5925,523 | 1 | 5925,523 |
| | | Deviation from Linearity | 722,225 | 33 | 21,886 |
| | Within Groups | | 386,417 | 38 | 10,169 |
| | Total | | 7034,164 | 72 | |

| | | | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|---------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 19,228 | ,000 |
| | | Linearity | 582,713 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 2,152 | ,012 |
| | Within Groups | | | |
| | Total | | | |

Pada tabel 4.8 diketahui nilai $F_{hitung} = 2,152$ dan $F_{tabel} = 1,741$ dan nilai Probabilitas $0,012 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja guru.

5. Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian sebelumnya, dapat diketahui bahwa data penelitian ini dinyatakan valid, reliabel, berdistribusi normal dan mempunyai hubungan yang linier. Maka data penelitian ini dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis. Adapun penjelasan analisis terhadap hipotesis penelitian ini sebagaimana berikut :

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Adapun hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo”

Untuk menguji hipotesis ini digunakan persamaan regresi sederhana dengan rumus korelasi pearson product moment dan uji t. Adapun hasil perhitungan dan analisisnya sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Koefisien Korelasi dan Uji Signifikansi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|----------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 18,698 | 4,239 |
| Kecerdasan Emosional | ,906 | ,047 |

| Model | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|---------------------------|--------|------|
| | Beta | | |
| 1 (Constant) | | 4,410 | ,000 |
| Kecerdasan Emosional | ,915 | 19,169 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.9 tersebut di atas, dapat diketahui persamaan regresi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah $Y = 18,698 + 0,906X_1$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,698 artinya jika kecerdasan emosional nilainya 0, maka kinerja guru nilainya 18,698
- 2) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,906, artinya jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,906. Nilai koefisien persamaan ini adalah positif artinya terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Maka jika kecerdasan emosional semakin baik maka kinerja guru juga akan semakin baik pula.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, maka dilakukan uji t dengan dasar

pengambilan keputusan jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan taraf signifikansi probabilitas $< 0,05$.

Adapun hasil perhitungan uji signikansi dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas dengan nilai T_{hitung} 19,169 $>$ 1,992 dan nilai signifikansi probabilitas 0,000 $<$ 0,05.

Berdasarkan perhitungan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini **diterima**.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) dengan cara melihat *Rsquare* pada tabel 4.10 berikut ini

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru
Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,915 ^a | ,838 | ,836 | 4,005 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui nilai *R Square* adalah adalah 0,838. Berarti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 83,8 % dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan sisanya 16,2 % dipengaruhi oleh variabel selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Adapun hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di kecamatan bungo dani kabupaten bungo”

Untuk menguji hipotesis ini digunakan persamaan regresi sederhana dengan rumus korelasi pearson product moment dan uji t. Adapun hasil perhitungan dan analisisnya sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi dan Uji Signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 20,116 | 4,099 | | 4,907 | ,000 |
| X2 | ,760 | ,039 | ,918 | 19,480 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.11 tersebut di atas, dapat diketahui persamaan regresi budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah $Y = 20,116 + 0,760X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,116 artinya jika budaya organisasi nilainya 0, maka kinerja guru nilainya 20,116
- 2) Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,760, artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,760. Dilihat dari nilai koefisien persamaan ini diketahui bahwa nilainya adalah positif.

Berarti terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Maka jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja guru juga akan sebaik pula.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan uji t dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan taraf signifikansi probabilitas $< 0,05$.

Adapun hasil perhitungan uji signikansi dapat dilihat pada tabel 4.11 di atas dengan nilai T_{hitung} 19,480 $>$ 1,992 dan nilai signifikansi probabilitas 0,000 $<$ 0,05.

Berdasarkan perhitungan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini **diterima**.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) dengan cara melihat *Rsquare* pada tabel 4.12 berikut ini

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,918 ^a | ,842 | ,840 | 3,952 |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai *R Square* adalah adalah 0,842. Berarti pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja guru sebesar 84,2 % dengan kategori sedang. Sedangkan sisanya 15,8 % dipengaruhi oleh variabel selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Adapun hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di kecamatan bungo dani kabupaten bungo”

Untuk menguji hipotesis ini digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus korelasi pearson product moment dan uji F. Adapun hasil perhitungan dan analisisnya sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 17,701 | 4,001 |
| | Kecerdasan Emosional | ,436 | ,153 |
| | Budaya Organisasi | ,411 | ,129 |

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|----------------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 4,425 | ,000 |
| | Kecerdasan Emosional | ,441 | 2,842 | ,006 |
| | Budaya Organisasi | ,496 | 3,197 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.13 tersebut di atas, dapat diketahui persamaan regresi kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah $Y = 17,701 + 0,436X_1 + 0,411 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,701 artinya jika kecerdasan dan budaya organisasi nilainya 0, maka kinerja guru nilainya 17,701.
- 2) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,436, hal ini berarti jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1 %, sedangkan budaya organisasi nilainya 0. Maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,436. Dilihat dari nilai koefisien persamaan ini diketahui bahwa nilainya adalah positif. Berarti terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Maka jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja guru juga akan semakin baik pula.
- 3) Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,411, hal ini berarti jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 %, sedangkan kecerdasan emosional 0. Maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,411. Dilihat dari nilai koefisien persamaan ini diketahui bahwa nilainya adalah positif. Berarti terdapat pengaruh positif budaya terhadap kinerja guru. Maka jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja guru juga akan semakin baik pula.

Adapun hasil uji signifikansi kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat di lihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Pengaruh Kecerdan Emosinal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6040,204 | 2 | 3020,102 | 212,692 | ,000 ^a |
| | Residual | 993,960 | 70 | 14,199 | | |
| | Total | 7034,164 | 72 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.14 uji signifikansi di atas, diketahui nilai F_{hitung} 212,692 > 3,128 dan nilai signifikansi probabilitas 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini **diterima**.

Mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdaan emosional dan budaya organisasi terhadap guru, maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) dengan cara melihat *Rsquare* pada tabel 4.15 berikut ini

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

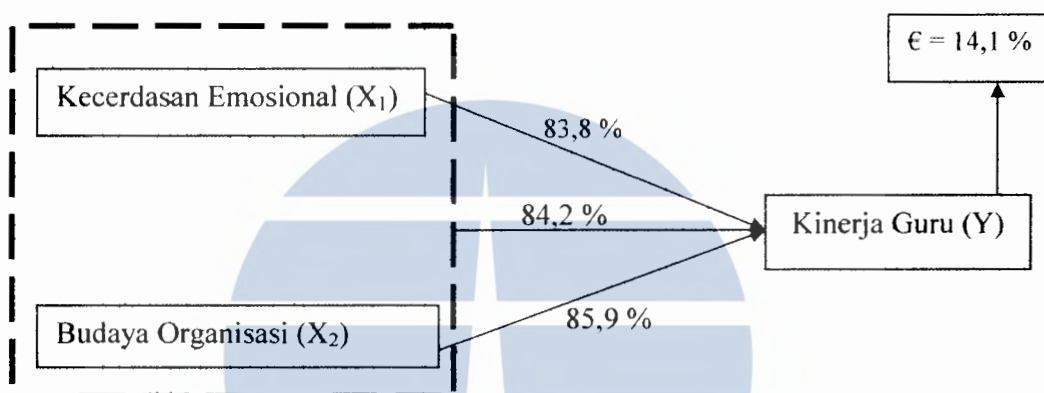
| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,927 ^a | ,859 | ,855 | 3,768 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah adalah 0,859. Berarti pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 85,9 % dengan

kategori sangat tinggi. Sedangkan sisanya 14,1 % dipengaruhi oleh variabel selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan dan analisis tersebut di atas, apabila dibuat dalam bentuk gambar, maka dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini :



Gambar 4.3
Hasil Uji Hipotesis

B. PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil pengujian dan analisis terhadap hipotesis di atas. Penulis memberikan pembahasan terhadap hipotesis penelitian tersebut. Adapun pembahasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama dalam penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 83,8 %.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Urip Wahyuni, 2013 tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Wilayah Surabaya Barat. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa komitmen organisasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Kecerdasan emosional dan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Surabaya Barat.

Goleman (1999: 15) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan dasariah manusia untuk mempertahankan hidup yang berupa emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentunya mampu meningkatkan kinerjanya. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali perasaan sendiri dan orang lain, sehingga dalam menjalankan aktivitasnya ia mampu mengendalikan seluruh perasaannya meskipun kondisi perasaannya tidak dalam keadaan baik.

Selanjutnya seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga akan meningkatkan kinerjanya. Karena ia mampu memotivasi dirinya untuk mengerjakan sesuatu untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai tujuan yang ingin dicapai. Dan juga seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga akan

mampu meningkatkan kinerjanya. Karena ia mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada disekitarnya. Sehingga orang-orang yang berada disekitarnya merasa nyaman berada didekatnya, dan akan mau membantu jika ia mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Menurut Goleman, (2005:180) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Menurut Cooper dan Sawaf dalam Patricia A D dan Arthur D D (2008: 2) menyatakan bahwa; “kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.”

Salovey dan Mayer dalam Shapiro (2006:8), mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ adalah sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut Nyayu (2014:145) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya secara sehat terutama dalam berhubungan dengan orang lain.

Menurut ubaedy (2010 : 87-92) yang perlu dilakukan untuk meningkatkan EQ, yaitu:

1. Belajar menjaga keseimbangan
2. Belajar mempertebal kesadaran diri
3. Belajar meningkatkan rasa tanggung jawab
4. Belajar berempati

Upaya meningkatkan kecerdasan emosional juga dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

1. **Mengenal emosi diri**

Ketrampilan ini meliputi kemampuan Anda untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya Anda rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, Anda harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Berikut adalah beberapa contoh pesan dari emosi: takut, sakit hati, marah, frustrasi, kecewa, rasa bersalah, kesepian

2. **Melepaskan emosi negatif**

Ketrampilan ini berkaitan dengan kemampuan Anda untuk memahami dampak dari emosi negatif terhadap diri Anda. Sebagai contoh keinginan untuk memperbaiki situasi ataupun memenuhi target pekerjaan yang membuat Anda mudah marah ataupun frustrasi seringkali justru merusak hubungan Anda dengan bawahan maupun atasan serta dapat menyebabkan stres. Jadi, selama Anda dikendalikan oleh emosi negatif Anda justru Anda tidak bisa

mencapai potensi terbaik dari diri Anda. Solusinya, lepaskan emosi negatif melalui teknik pendayagunaan pikiran bawah sadar sehingga Anda maupun orang-orang di sekitar Anda tidak menerima dampak negatif dari emosi negatif yang muncul.

3. Mengelola emosi diri sendiri

Anda jangan pernah menganggap emosi negatif atau positif itu baik atau buruk. Emosi adalah sekedar sinyal bagi kita untuk melakukan tindakan untuk mengatasi penyebab munculnya perasaan itu. Jadi emosi adalah awal bukan hasil akhir dari kejadian atau peristiwa. Kemampuan kita untuk mengendalikan dan mengelola emosi dapat membantu Anda mencapai kesuksesan. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu : *Pertama* adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada Anda. *Kedua* berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. *Ketiga* adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya.

Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

4. **Memotivasi diri sendiri**

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional—menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati—adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Ketrampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki ketrampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

5. **Mengenali emosi orang lain**

Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan ketrampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Ketrampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

6. **Mengelola emosi orang lain**

Jika ketrampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar

manusia. Ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri hubungan antar korporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu. Semakin tinggi kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain.

Ketrampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari ketrampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Ketrampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan andal.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua dalam penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 84,2 %.

Penelitian yang penulis lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H.Teman Koesmono, 2005. Tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di

Jawa Timur. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Jumari, md. Yudana, igk. A. Sunu 2013 tentang pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru smk negeri kecamatan denpasar selatan Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, dengan sumbangan efektif secara terpisah berturut-turut sebesar; 17,6%; 19,8%; 22,4%; dan secara simultan sebesar 59,8%. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat pertama, kemudian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat kedua, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat ketiga.

Menurut Brown (2006: 34). budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Selanjutnya Robbins, (2006: 525) menyatakan bahwa

budaya organisasi itu merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ditumbuhkan untuk mengatasi hidup dalam organisasi dan dijadikan sebagai pembeda dari organisasi lain. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka perlu ditumbuhkan budaya organisasi yang baik, agar guru-guru merasa memiliki identitas yang membuat dirinya merasa dihargai oleh lingkungannya sehingga membuatnya termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga dalam penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 85,9 %.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat melalui cara menumbuhkan kecerdasan emosional di dalam diri guru tersebut. Cara menumbuhkan kecerdasan emosional tersebut melalui kesadaran diri dengan memahami diri dan orang lain, mengelola setiap emosi yang muncul di dalam diri, memotivasi diri untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan yang ingin dicapai, serta keterampilan sosial dengan cara menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan

dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan untuk bekerjasama dalam tim.

Goleman (1999: 15) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan dasariah manusia untuk mempertahankan hidup yang berupa emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentunya mampu meningkatkan kinerjanya. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali perasaan sendiri dan orang lain, sehingga dalam menjalankan aktivitasnya ia mampu mengendalikan seluruh perasaannya meskipun kondisi perasaannya tidak dalam keadaan baik.

Selanjutnya seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga akan meningkatkan kinerjanya. Karena ia mampu memotivasi dirinya untuk mengerjakan sesuatu untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai tujuan yang ingin dicapai. Dan juga seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga akan mampu meningkatkan kinerjanya. Karena ia mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada disekitarnya. Sehingga orang-orang yang berada disekitarnya merasa nyaman berada didekatnya, dan akan mau membantu jika ia mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Menurut Goleman, (2005:180) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Menurut Cooper dan Sawaf dalam Patricia A D dan Arthur D D (2008: 2) menyatakan bahwa; “kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.”

Salovey dan Mayer dalam Shapiro (2006:8), mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ adalah sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut Nyayu (2014:145) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya secara sehat terutama dalam berhubungan dengan orang lain.

Menurut ubaedy (2010 : 87-92) yang perlu dilakukan untuk meningkatkan EQ, yaitu:

1. Belajar menjaga keseimbangan
2. Belajar mempertebal kesadaran diri
3. Belajar meningkatkan rasa tanggung jawab

4. Belajar berempati

Upaya meningkatkan kecerdasan emosional juga dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

1. **Mengenali emosi diri**

Ketrampilan ini meliputi kemampuan Anda untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya Anda rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, Anda harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Berikut adalah beberapa contoh pesan dari emosi: takut, sakit hati, marah, frustrasi, kecewa, rasa bersalah, kesepian

2. **Melepaskan emosi negatif**

Ketrampilan ini berkaitan dengan kemampuan Anda untuk memahami dampak dari emosi negatif terhadap diri Anda. Sebagai contoh keinginan untuk memperbaiki situasi ataupun memenuhi target pekerjaan yang membuat Anda mudah marah ataupun frustrasi seringkali justru merusak hubungan Anda dengan bawahan maupun atasan serta dapat menyebabkan stres. Jadi, selama Anda dikendalikan oleh emosi negatif Anda justru Anda tidak bisa mencapai potensi terbaik dari diri Anda. Solusinya, lepaskan emosi negatif melalui teknik pendayagunaan pikiran bawah sadar sehingga Anda maupun orang-orang di sekitar Anda tidak menerima dampak negatif dari emosi negatif yang muncul.

3. **Mengelola emosi diri sendiri**

Anda jangan pernah menganggap emosi negatif atau positif itu baik atau buruk. Emosi adalah sekedar sinyal bagi kita untuk melakukan tindakan untuk mengatasi penyebab munculnya perasaan itu. Jadi emosi adalah awal bukan hasil akhir dari kejadian atau peristiwa. Kemampuan kita untuk mengendalikan dan mengelola emosi dapat membantu Anda mencapai kesuksesan. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu : *Pertama* adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada Anda. *Kedua* berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. *Ketiga* adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya.

Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

4. **Memotivasi diri sendiri**

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional–menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati–adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Ketrampilan memotivasi diri memungkinkan

terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki ketrampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

5. **Mengenali emosi orang lain**

Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan ketrampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Ketrampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

7. **Mengelola emosi orang lain**

Jika ketrampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia. Ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri hubungan antar korporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu. Semakin tinggi kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain.

Ketrampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari ketrampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Ketrampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan andal.

Selanjutnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan membuat budaya organisasi yang baik. Jika budaya organisasi sekolah baik, maka guru-guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2006: 34). Menurut Robbins, (2007: 525) budaya organisasi itu merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi menurut McShane dan Von Glinow (2008:460), *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities* (budaya organisasi adalah pola dasar nilai-nilai bersama dan asumsi yang mengatur cara karyawan dalam suatu organisasi memikirkan dan bertindak atas masalah dan peluang).

Budaya organisasi menurut Jones dan Goerge (2008:105), *organizational culture is the shared set of beliefs, expectations, values, norms, and work routines that influence the ways in which individuals, groups, and teams intreract with one another and cooperate to achieve organizational goals* (budaya organisasi adalah rutinitas keyakinan, harapan, nilai-nilai, norma, dan pekerjaan yang mempengaruhi cara di mana individu, kelompok, dan tim berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi)

Budaya organisasi dibentuk melalui interaksi 4 (empat) faktor utama, sebagaimana pendapat Jones dan George (2008:415). *Personal and professional characteristics of people within the organization (characteristics of organizational members), organizational ethics, the employment relationship, and organizational structure* (Karakteristik pribadi dan profesional orang dalam organisasi (karakteristik anggota organisasi), etika organisasi, hubungan kerja, dan struktur organisasi)

Menurut Robbins (2007:516), budaya sebagai tatanan sistem yang terus dikembangkan, meliputi empat fungsi, yaitu: Pertama, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan lainnya. Kedua, budaya memberikan identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mendorong timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Keempat, budaya merupakan perekat sosial diantara sesama anggota organisasi.

Menurut Robbins (2007:525-526) ada empat cara bagi anggota

organisasi mempelajari budaya organisasi, yaitu: Pertama, melalui cerita mengenai kegigihan pendiri organisasi atau orang-orang yang dianggap sukses di organisasi tersebut. Kedua, melalui ritual deretan kegiatan berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, misalnya apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting, dan mana yang dapat dikorbankan. Ketiga, melalui lambang dan kebendaan. Keempat, melalui bahasa.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 83,8 %.
2. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 84,2 %.
3. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 85,9 %.

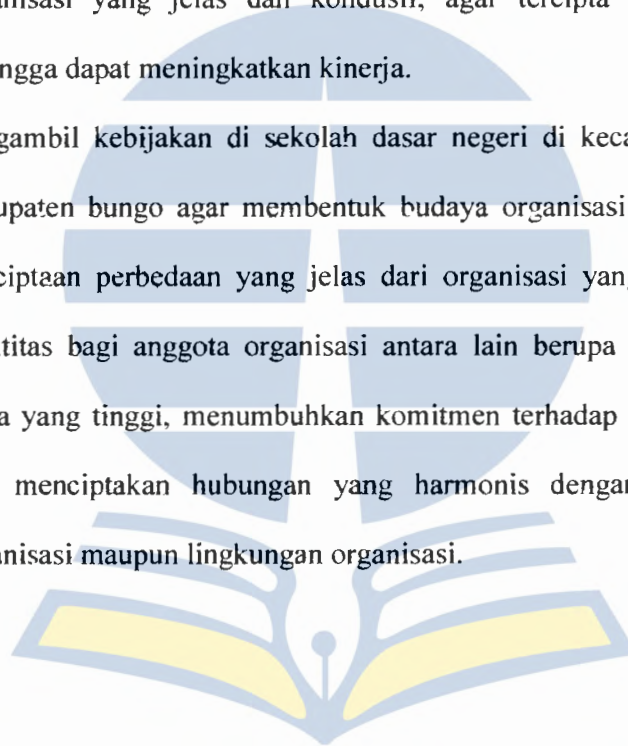
B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada :

1. Para peneliti yang ingin meneliti tentang upaya meningkatkan kinerja guru dapat menggunakan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini

dengan cara mengembangkan indikator-indikator yang digunakan, agar penelitian tentang kinerja guru semakin mendalam.

2. Para guru sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo agar meningkatkan kinerjanya. Dengan cara menumbuhkan kecerdasan emosional melalui menumbuhkan kesadaran diri, kemampuan mengelola emosi, empati, keterampilan sosial. Dan juga membentuk budaya organisasi yang jelas dan kondusif, agar tercipta budaya yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.
3. Pengambil kebijakan di sekolah dasar negeri di kecamatan bungo dani kabupaten bungo agar membentuk budaya organisasi yang baik melalui penciptaan perbedaan yang jelas dari organisasi yang lain, membentuk identitas bagi anggota organisasi antara lain berupa penciptaan disiplin kerja yang tinggi, menumbuhkan komitmen terhadap anggota organisasi, dan menciptakan hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi maupun lingkungan organisasi.





DAFTAR PUSTAKA

- An Ubaedy, 2010. *Jangan Cuma Berserah Diri: Temukan Takdir Anda dengan Menggali dan Melesatkan Bakat serta Potensi Diri* Yogyakarta: Sakanta Publisher
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brown, A. 1998. *Organizational Culture*. Singapore: Prentice Hall..
- Campbell, Linda. 1996 . *Teaching And Learning Through Multiple Intellegence* Massachuesset . A Simin And Schuster Company.
- Cooper , Sawaf, *Executif Eq*, 2001. *Kecerdasan emosional*, terj. Kantjono Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama
- Djamarah. Syaiful Bahri. 2005. *Guru dan anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Forum Kajian Budaya dan Agama (FkBA), 2000. *Kecerdasan Emosi dan Quantum Learning*, Yogyakarta: FkBA
- Gerungan, WA. 2000. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Goleman, Daniel. 1999. *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa: T Hermaya Jakarta : Gramedia.
- , 2002. *Emotional Intelligence*, terj. T. Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jones, Gareth R. & George, Jennifer M. 2008. *Contemporary management (fifth edition)*. USA: McGRAWHill-Internationalnational
- Khadijah, Nyanyu, 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Press
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Maurice J. Elias, dkk. 2000. *Cara-Cara Efektif Mengasuh Anak dengan EQ*, Bandung : Kaifa
- Mukhtar, 2001. *Metode Pembelajaran yang Berhasil*, Jakarta : Sesama Mutia Saksesa

- Mulyasa, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- , 2005. *Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosda Karya
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann, 2008. *Organizational behavior (fourth edition)*. USA : McGRAW hill-Inter
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurdin, Syafrudin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum. Quantum teaching*. Jakarta.
- Patricia A D, Arthur D D. 2002. *Riset Keperawatan : Buku Ajar dan Latihan*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Timothy, A Judge, 2007. *Organizational Behavior (twelfth Edition)* New Jersey : Pearson, Prentice Hall.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Saphiro, Lawrence E. 1998. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta : Gramedia.
- Sanjaya, Wina. 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Prenada Media.
- Segal, Jeanne. 2001. *Raising Your Emotional Intelligence Edisi Terjemahan oleh Dian Paramesti Bahar*. Jakarta : Citra Aksara.
- Nana Sudjana, 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2009. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Suhardi Sigit. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.

Uzer, Moh. Usman, 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Ramaja Rosdakarya.

-----, 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Uno, Hamzah B, 2006. *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen

Peraturan Pemerintah RI No. 16 tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru. Jakarta.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

<http://belajarpsikologi.com/cara-meningkatkan-kecerdasan-emosi-eq/> diunduh pada tanggal 12 April 2015

Jurnal

http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_ap/article/view/633/418

<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/i6362/16354>

<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2753/2813>

<http://idei.or.id/jurnal/5%20Dewi%20Urip%20Wahyuni%20april%202013.pdf>

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=142263&val=5332>

[http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path\[\]=1289&path\[\]=1160](http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path[]=1289&path[]=1160)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Sekolah : _____
2. Nama Responden :
3. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
4. Umur : _____
- 5 Pendidikan Terakhir : _____
6. Masa Kerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan di bawah ini menggambarkan tentang Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y), mohon Bapak/ Ibu berkenan memberi jawaban dengan membubuhkan tanda centang (\surd) pada jawaban yang dinilai paling sesuai dan objektif dengan persepsi Bapak/Ibu.

Alternatif Pilihan Jawaban adalah sebagai berikut :

- SS : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S : Untuk jawaban setuju artinya pernyataan sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden
- Rg : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X₁)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | Rg | TS | STS |
| 1. | Saya mampu mengelola emosi saya meski dalam keadaan penuh tekanan | | | | | |
| 2. | Saya mampu memacu semangat bekerja meski sedang penuh masalah | | | | | |
| 3. | Saya mampu memahami akibat dari perilaku saya sendiri terhadap orang lain | | | | | |
| 4. | Saya mampu menenangkan diri saya dengan baik ketika dalam keadaan emosi-emosi negatif (misal marah, benci, kecewa, dll) | | | | | |
| 5. | Saya tidak mampu memahami gejala emosi saya sendiri | | | | | |
| 6. | Kadang saya bingung dengan perubahan perasaan yang terjadi dalam diri saya | | | | | |
| 7. | Saya sulit memahami orang lain | | | | | |
| 8. | Ketika saya sedih, saya tidak bisa berbuat apa-apa | | | | | |
| 9. | Ketakutan membuat saya ragu-ragu di dalam mengambil keputusan | | | | | |
| 10. | Walaupun hambatan menghadang saya, tetapi saya selalu memacu semangat saya untuk berhasil | | | | | |
| 11. | Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik | | | | | |
| 12. | Saya berusaha tenang dalam menghadapi kesulitan | | | | | |
| 13. | Saya berusaha meyakinkan diri saya untuk menang ketika berada dalam kesulitan | | | | | |
| 14. | Saya mudah memaafkan kesalahan orang lain | | | | | |
| 15. | Saya cenderung dendam terhadap orang yang telah menyakiti hati saya | | | | | |
| 16. | Saya mudah marah, bahkan pada hal hal yang sebenarnya tidak terlalu pribadi | | | | | |
| 17. | Saya sering pesimis dalam menghadapi kesulitan | | | | | |
| 18. | Saya takut sekali akan kegagalan | | | | | |
| 19. | Saya sering diliputi perasaan benci yang berlarut-larut | | | | | |
| 20. | Saya mudah melepaskan diri dari | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | perasaan kecewa, sedih, atau marah yang berlarut-larut | | | | | |
| 21. | Saya bisa merasakan kalau teman saya mengalami kesedihan | | | | | |
| 22. | Saya bisa menamakan emosi-emosi yang muncul dalam diri saya secara akurat | | | | | |
| 23. | Saya mampu mengekspresikan emosi-emosi yang saya rasakan | | | | | |
| 24. | Saya sering memendam kesedihan, kekecewaan, atau kemarahan di dalam diri saya | | | | | |
| 25. | Saya mampu menyadari ketegangan- Ketegangan fisik (dada sesak, jantung yang berdebar) yang menyertai emosi-emosi yang saya alami | | | | | |
| 26. | Saya mampu memaharni perasaan orang lain dari perspektif orang tersebut | | | | | |
| 27. | Dalam menghadapi kesulitan saya senantiasa bersikap optimis | | | | | |

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | Rg | TS | STS |
| 1. | Setiap akan memulai pelajaran awal, siswa dibiasakan untuk membaca do'a bersama. | | | | | |
| 2. | Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara sarasehan atau temu wicara yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk bertukar pikiran mengenai perkembangan dan kemajuan pendidikan di sekolah ini. | | | | | |
| 3. | Para siswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru. | | | | | |
| 4. | Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama siswa, para siswa menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan keterpelajarannya. | | | | | |
| 5 | Jika ada tamu yang datang ke sekolah, khususnya orang tua siswa, kami selalu menyambut ramah dengan mengatakan <i>ada yang bisa saya bantu</i> ? atau ungkapan kalimat lain yang sejenis. | | | | | |
| 6 | Pada umumnya para siswa mengenakan pakaian seragam sekolah secara rapih dan tertib, lengkap dengan atributnya, seperti tanda lokasi sekolah, lambang OSIS, dan emblem sekolah. | | | | | |
| 7 | Sekolah menganjurkan kepada guru dan siswa perempuan yang beragama Islam untuk mengenakan seragam busana muslim. | | | | | |
| 8 | Di sekolah ini dipampang tulisan-tulisan atau monumen yang mencerminkan komitmen sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan. | | | | | |
| 9 | Pada umumnya siswa di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran, pergaulan, maupun dalam belajar. | | | | | |
| 10 | Secara keseluruhan, prestasi akademik siswa di sekolah ini sudah dapat dibanggakan. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Di sekolah ini, para siswa pada umumnya sudah memiliki kebiasaan belajar yang baik. | | | | | |
| 12 | Di sekolah ini, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran siswa sudah sangat baik. | | | | | |
| 13 | Motivasi kerja guru di sekolah ini sudah sangat memadai. | | | | | |
| 14 | Pada umumnya, guru di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. | | | | | |
| 15 | Guru-guru di sekolah ini sudah dapat menunjukkan keteladanan dan layak menjadi panutan. | | | | | |
| 16 | Tata tertib/aturan yang diberlakukan di sekolah ini, baik untuk guru maupun untuk siswa dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun siswa. | | | | | |
| 17 | Tata tertib siswa diberitahukan sejak awal siswa memasuki sekolah ini, dengan disertai pernyataan kesanggupan siswa untuk mematuhi. | | | | | |
| 18 | Di setiap kelas, terpampang tata tertib siswa dengan penataan yang mudah dilihat. | | | | | |
| 19 | Seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, maupun para siswa telah menyadari tentang pentingnya upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini. | | | | | |
| 20 | Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya. | | | | | |
| 21 | Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah ini, sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan guru, baik yang bersifat materi maupun non materi. | | | | | |
| 22 | Agar mutu pendidikan di sekolah ini dapat tercapai dengan baik, maka secara terus menerus sekolah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi atau penelitian. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 23 | Untuk menjamin mutu pendidikan di sekolah ini, sekolah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun siswa yang sering melanggar ketentuan atau peraturan sekolah. | | | | | |
| 24 | Sekolah menanggapi secara positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh siswa, orang tua maupun masyarakat. | | | | | |
| 25 | Untuk dapat memberikan kepuasan kepada siswa, di sekolah ini berupaya untuk menyediakan sarana dan prasarana belajar yang dibutuhkan siswa. | | | | | |
| 26 | Setiap ruangan di sekolah ini ditata dengan rapih dan bersih sehingga menimbulkan rasa betah. | | | | | |
| 27 | Kondisi setiap bangunan terawat dengan baik sehingga merasa aman dan nyaman untuk menggunakannya. | | | | | |
| 28 | Di halaman sekolah disediakan taman dan ditanami pohon yang rindang sehingga tampak asri dan indah. | | | | | |
| 29 | Setiap personil sekolah tersedia meja dan tempat duduk masing-masing, sehingga mereka dapat nyaman untuk melakukan pekerjaan. | | | | | |

VARIABEL KINERJA GURU

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|--|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | Rg | TS | STS |
| 1. Menguasai bahan ajar | | | | | | |
| 1. | Saya selalu membaca buku untuk menambah pengetahuan tentang materi yang akan diajarkan | | | | | |
| 2. | Saya mampu menjelaskan materi pelajaran secara terinci | | | | | |
| 3. | Saya mampu menjawab setiap pertanyaan siswa tentang materi pelajaran | | | | | |
| 4. | Saya mampu memecahkan masalah-masalah di dalam pokok bahasan | | | | | |
| 5. | Saya kurang yakin siswa memahami apa yang saya ajarkan | | | | | |
| 2. Merencanakan proses belajar mengajar | | | | | | |
| 6. | Saya selalu merencanakan proses belajar mengajar | | | | | |
| 7. | Saya bisa membuat rencana belajar mengajar | | | | | |
| 8. | Rencana pembelajaran yang saya buat sudah sesuai dengan dengan kemampuan siswa | | | | | |
| 9. | Rencana pembelajaran tidak penting untuk dipersiapkan | | | | | |
| 10. | Saya kurang mampu membuat rencana pembelajaran | | | | | |
| 3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar | | | | | | |
| 11. | Ketika masuk ke dalam kelas saya mengucapkan salam | | | | | |
| 12. | Sebelum proses belajar mengajar dimulai, memberitahu siswa agar tertib | | | | | |
| 13. | Sebelum proses belajar mengajar di mulai saya selalu menanyakan kesiapan siswa | | | | | |
| 14. | Untuk materi yang membutuhkan contoh, saya selalu menggunakan media pembelajaran | | | | | |
| 15. | Setelah menyampaikan materi, saya memberikan soal kepada siswa | | | | | |
| 16. | Setelah menyampaikan materi pelajaran, saya melakukan tanya jawab dengan siswa | | | | | |
| 17. | Alat peraga dapat memudahkan siswa memahami pelajaran | | | | | |
| 18. | Setelah memberikan materi, saya memberikan PR untuk siswa | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 19. | Ketika telah selesai jam pelajaran, saya mengucapkan salam kepada siswa | | | | | |
| 21. | Saya membimbing siswa yang kesulitan memahami pelajaran | | | | | |
| 22. | Saya hanya membiarkan siswa yang membuat keributan pada saat pelajaran | | | | | |
| 23. | Saya selalu bersemangat menyampaikan materi pelajaran | | | | | |
| 24. | Saya tidak pernah meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran selesai | | | | | |
| 25. | Saya memberikan teguran kepada siswa yang tidak fokus belajar | | | | | |
| 26. | Saya memberikan sanksi apabila ada siswa yang membuat keributan di kelas | | | | | |
| 4. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian | | | | | | |
| 27. | Soal ujian yang saya buat, sesuai dengan materi pelajaran yang sudah diajarkan | | | | | |
| 28. | Saya memberikan PR untuk mengetahui perkembangan belajar siswa | | | | | |
| 29. | Jika hasil belajar siswa masih rendah, saya memberikan jam tambahan di luar sekolah | | | | | |
| 30. | Melakukan remedial apabila nilai siswa belum memuaskan | | | | | |

LAMPIRAN : Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

| Butir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | Jml | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 87 | |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 93 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 92 | |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 85 | |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 95 | |
| 6 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 94 | |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 95 | |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 99 | |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 90 | |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 101 | |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 104 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 103 | |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 100 | |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 102 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 105 | |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 99 | |
| 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 99 | |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 104 | |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 99 | |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 99 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 105 | |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 97 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 129 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 108 | |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 115 | |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 124 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 129 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 115 | |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 118 | |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 117 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 114 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 128 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 125 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 118 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 123 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 123 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 122 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 122 |
| 40 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 107 | |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 118 | |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 111 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 113 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 110 | |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 116 | |
| 46 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 118 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 104 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 108 |
| 49 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 100 | |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 110 |
| 52 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 100 | |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 98 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-----|
| 52 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 97 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 98 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 103 |
| 55 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 123 | |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 104 | |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | t | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | t | 5 | 5 | 5 | 99 | |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 115 | |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 | |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 120 | |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 113 | |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 101 | |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 104 | |
| 65 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 93 | |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 100 | |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 121 | |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 97 | |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 87 | |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 116 | |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 113 | |
| 72 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 115 | |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 108 | |
| jml | 355 | 273 | 303 | 272 | 279 | 291 | 301 | 276 | 312 | 297 | 278 | 284 | 282 | 302 | 278 | 272 | 302 | 296 | 275 | 273 | 289 | 299 | 278 | 300 | 329 | 322 | 7618 | |
| r hit | 0.204 | 0.738 | 0.454 | 0.753 | 0.835 | 0.388 | 0.491 | 0.698 | 0.551 | 0.616 | 0.713 | 0.684 | 0.686 | 0.556 | 0.821 | 0.850 | 0.543 | 0.813 | 0.810 | 0.868 | 0.528 | 0.561 | 0.812 | 0.440 | 0.425 | 0.300 | | |
| r Tabel | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | 0.2272 | | |
| Ket | Gugur | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | | |

LAMPIRAN : Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

| Butir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | Jml | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| No Responden | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 79 | |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 85 | |
| 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 87 | |
| 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 80 | |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 88 | |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 85 | |
| 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 88 | |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 94 | |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 87 | |
| 10 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 96 | |
| 11 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 99 | |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 101 | |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 93 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 97 |
| 15 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 100 | |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 103 |
| 17 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 94 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 93 |
| 19 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 98 |
| 20 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 94 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 94 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 102 |
| 23 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 94 | |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 125 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 | |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 113 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 124 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 130 | |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 110 | |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 120 | |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 112 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 111 | |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 128 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 124 | |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 112 | |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 114 | |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 115 | |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 114 | |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 113 | |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 112 | |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 115 | |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 107 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 109 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 112 | |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 99 | |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 105 | |
| 49 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 98 | |
| 50 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 100 | |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 108 | |

LAMPIRAN : Uji Validitas Kinerja guru

| Butir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | Jml |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| No Responden | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 90 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 89 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 89 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 91 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 88 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 89 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 88 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 89 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 89 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 100 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 99 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 98 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 90 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 93 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 101 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 98 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 88 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 86 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 93 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 88 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 87 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 98 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 88 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 120 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 96 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 107 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 117 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 122 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 102 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 114 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 105 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 103 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 119 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 116 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 108 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 110 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 109 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 111 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 110 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 104 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 111 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 105 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 103 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 102 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|----------|----------|---------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 112 | |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 122 | |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 111 | |
| 50 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 114 | |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 113 |
| 52 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 102 |
| 53 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 112 |
| 54 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 115 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 108 | |
| 56 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 130 | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 118 | |
| 58 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 113 |
| 59 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 120 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 123 | |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 120 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 119 | |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 109 |
| 64 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 115 | |
| 65 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 106 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 119 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 136 | |
| 68 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 104 | |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 102 | |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 127 | |
| 71 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 123 | |
| 72 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 123 | |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 122 | |
| jml | 300 | 279 | 289 | 287 | 302 | 288 | 283 | 306 | 306 | 311 | 299 | 283 | 303 | 272 | 279 | 291 | 301 | 276 | 294 | 322 | 287 | 266 | 214 | 268 | 306 | 290 | 296 | 284 | 336 | 295 | 8713 | |
| r hit | 0.315 | 0.569 | 0.542 | 0.504 | 0.447 | 0.665 | 0.745 | 0.421 | 0.525 | 0.577 | 0.671 | 0.728 | 0.616 | 0.750 | 0.775 | 0.482 | 0.493 | 0.673 | 0.553 | 0.208 | 0.492 | 0.218 | 0.261 | (0.060) | (0.143) | (0.129) | 0.411 | 0.595 | 0.280 | 0.347 | | |
| r Tabel | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 0.227 | 3.9803 |
| Ket | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Gugur | Valid | Gugur | Valid | Gugur | Gugur | Gugur | Valid | Valid | Valid | Valid | | |
| | 4.11 | 3.822 | 3.959 | 3.932 | 4.137 | 3.945 | 3.877 | 4.192 | 4.1918 | 4.2603 | 4.096 | 3.8767 | 4.151 | 3.726 | 3.822 | 3.986 | 4.123 | 3.833 | 4.027 | 4.411 | 3.932 | 3.64384 | 2.93151 | 3.671233 | 4.191781 | 3.9726 | 4.055 | 3.89 | 4.603 | 4.0411 | | |

Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 73 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 73 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,924 | 22 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| No1 | 3,78 | ,870 | 73 |
| No2 | 4,44 | ,745 | 73 |
| No3 | 4,27 | ,559 | 73 |
| No4 | 4,36 | ,839 | 73 |
| No5 | 4,26 | ,472 | 73 |
| No6 | 4,10 | ,802 | 73 |
| No7 | 3,88 | ,744 | 73 |
| No8 | 4,15 | ,462 | 73 |
| No9 | 3,73 | ,750 | 73 |
| No10 | 3,82 | ,694 | 73 |
| No11 | 3,99 | ,514 | 73 |
| No12 | 4,12 | ,600 | 73 |
| No13 | 3,78 | ,870 | 73 |
| No14 | 4,44 | ,745 | 73 |
| No15 | 4,27 | ,559 | 73 |
| No16 | 4,07 | ,509 | 73 |
| No17 | 3,81 | ,793 | 73 |
| No18 | 4,14 | ,481 | 73 |
| No19 | 3,81 | 1,009 | 73 |
| No20 | 3,75 | 1,038 | 73 |
| No21 | 4,14 | ,751 | 73 |
| No22 | 4,08 | ,846 | 73 |

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 73 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 73 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,939 | 26 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| No1 | 4,86 | ,419 | 73 |
| No2 | 3,74 | ,746 | 73 |
| No3 | 4,15 | ,462 | 73 |
| No4 | 3,73 | ,750 | 73 |
| No5 | 3,82 | ,694 | 73 |
| No6 | 3,99 | ,514 | 73 |
| No7 | 4,12 | ,600 | 73 |
| No8 | 3,78 | ,870 | 73 |
| No9 | 4,27 | ,559 | 73 |
| No10 | 4,07 | ,509 | 73 |
| No11 | 3,81 | ,793 | 73 |
| No12 | 3,89 | ,875 | 73 |
| No13 | 3,86 | ,769 | 73 |
| No14 | 4,14 | ,481 | 73 |
| No15 | 3,81 | 1,009 | 73 |
| No16 | 3,73 | 1,031 | 73 |
| No17 | 4,14 | ,751 | 73 |
| No18 | 4,05 | ,848 | 73 |
| No19 | 3,77 | ,921 | 73 |
| No20 | 3,74 | ,850 | 73 |
| No21 | 3,96 | ,538 | 73 |
| No22 | 4,10 | ,557 | 73 |
| No23 | 3,81 | ,952 | 73 |
| No24 | 4,11 | ,567 | 73 |
| No25 | 4,51 | ,690 | 73 |
| No26 | 4,41 | ,642 | 73 |

Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 73 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 73 | 100,0 |

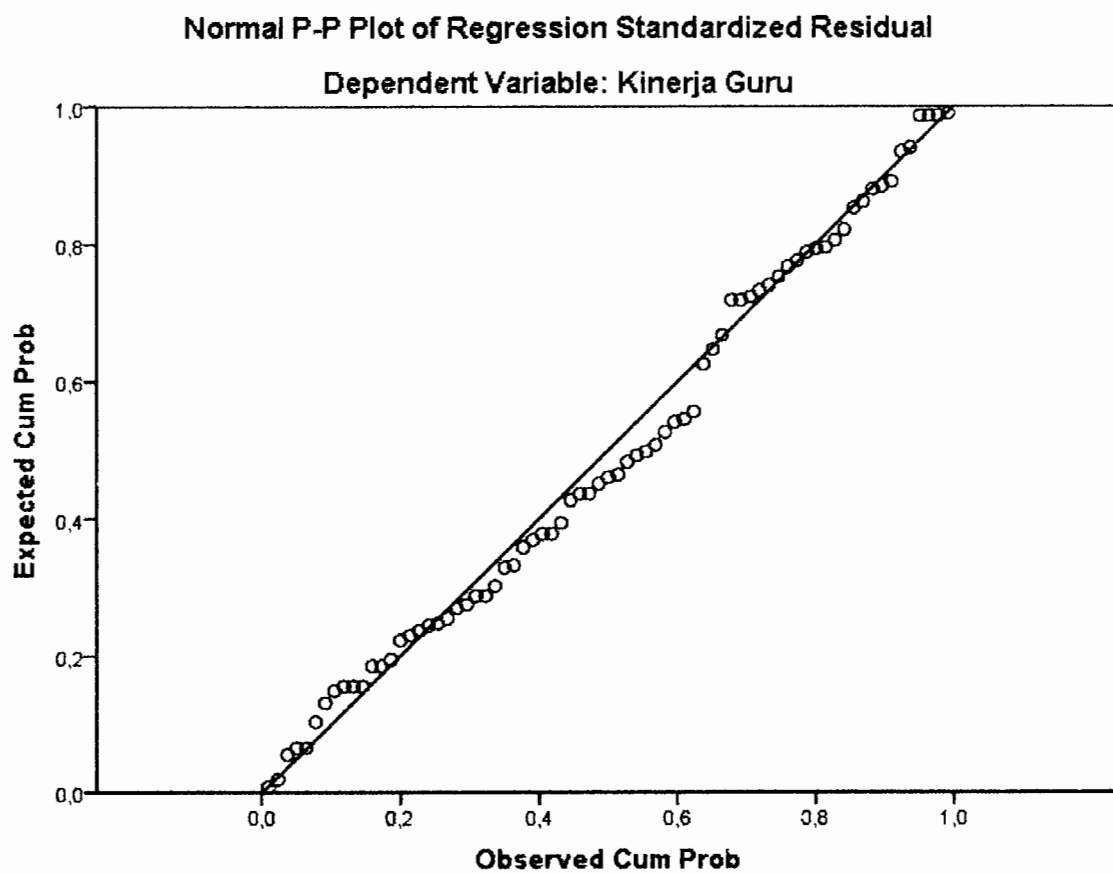
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

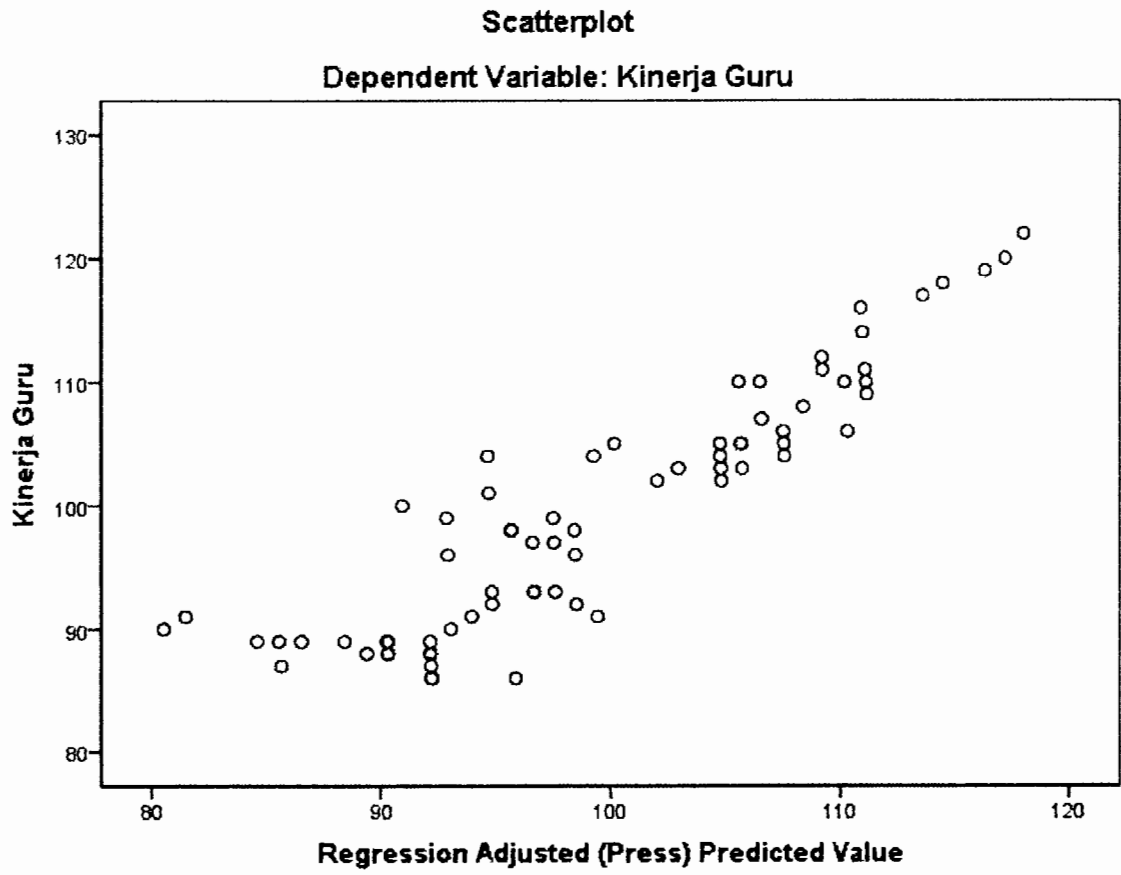
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,900 | 25 |

Item Statistics

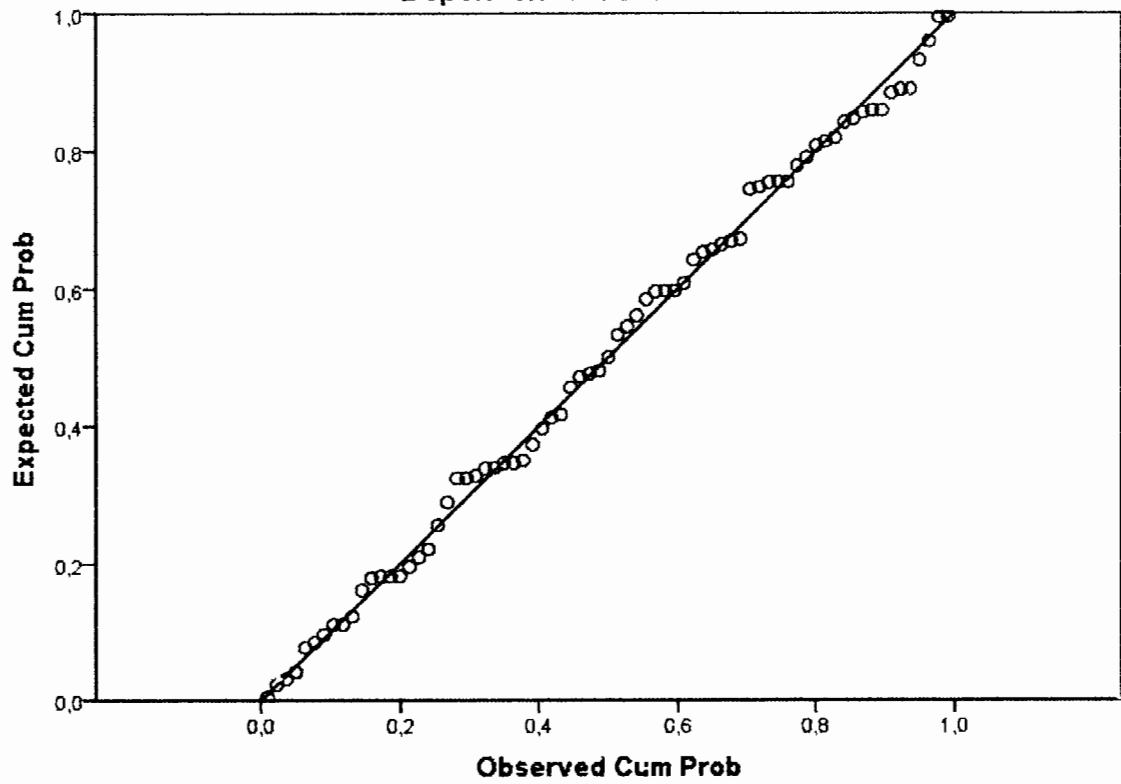
| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| No1 | 4,11 | ,875 | 73 |
| No2 | 3,82 | ,822 | 73 |
| No3 | 3,96 | ,735 | 73 |
| No4 | 3,93 | ,673 | 73 |
| No5 | 4,14 | ,481 | 73 |
| No6 | 3,95 | ,762 | 73 |
| No7 | 3,88 | ,816 | 73 |
| No8 | 4,19 | ,700 | 73 |
| No9 | 4,19 | ,490 | 73 |
| No10 | 4,26 | ,472 | 73 |
| No11 | 4,10 | ,802 | 73 |
| No12 | 3,88 | ,744 | 73 |
| No13 | 4,15 | ,462 | 73 |
| No14 | 3,73 | ,750 | 73 |
| No15 | 3,82 | ,694 | 73 |
| No16 | 3,99 | ,514 | 73 |
| No17 | 4,12 | ,600 | 73 |
| No18 | 3,78 | ,870 | 73 |
| No19 | 4,03 | ,763 | 73 |
| No20 | 3,93 | ,714 | 73 |
| No21 | 2,93 | ,948 | 73 |
| No22 | 4,05 | ,497 | 73 |
| No23 | 3,89 | ,859 | 73 |
| No24 | 4,60 | ,493 | 73 |
| No25 | 4,04 | 1,160 | 73 |

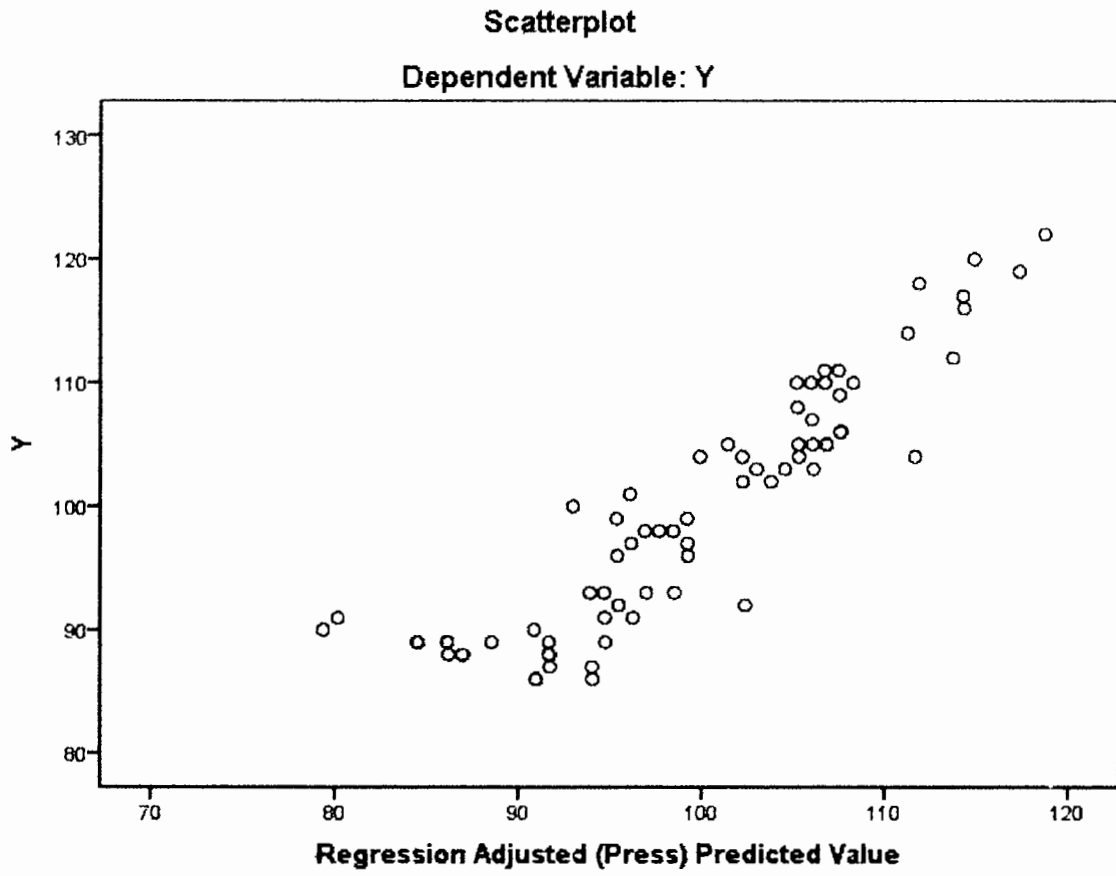




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,71550811 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,052 |
| | Positive | ,052 |
| | Negative | -,050 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,443 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,990 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Y * X1 | 73 | 100,0% | 0 | ,0% | 73 | 100,0% |

Report

| Y | X1 | Mean | N | Std. Deviation |
|---|-----|--------|---|----------------|
| | 69 | 90,00 | 1 | |
| | 70 | 91,00 | 1 | |
| | 73 | 89,00 | 1 | |
| | 74 | 88,00 | 2 | 1,414 |
| | 75 | 89,00 | 1 | |
| | 77 | 89,00 | 1 | |
| | 78 | 88,00 | 1 | |
| | 79 | 88,50 | 4 | ,577 |
| | 80 | 100,00 | 1 | |
| | 81 | 87,43 | 7 | 1,134 |
| | 82 | 95,00 | 3 | 4,583 |
| | 83 | 91,00 | 1 | |
| | 84 | 97,50 | 4 | 5,916 |
| | 85 | 94,00 | 3 | 6,928 |
| | 86 | 94,33 | 3 | 2,309 |
| | 87 | 96,33 | 3 | 3,055 |
| | 88 | 95,33 | 3 | 3,055 |
| | 89 | 97,50 | 2 | 9,192 |
| | 90 | 105,00 | 1 | |
| | 92 | 102,00 | 1 | |
| | 93 | 103,00 | 1 | |
| | 95 | 103,50 | 4 | 1,291 |
| | 96 | 105,75 | 4 | 2,986 |
| | 97 | 108,50 | 2 | 2,121 |
| | 98 | 105,00 | 3 | 1,000 |
| | 99 | 108,00 | 1 | |
| | 100 | 111,50 | 2 | ,707 |
| | 101 | 108,00 | 2 | 2,828 |
| | 102 | 112,00 | 5 | 2,915 |
| | 105 | 117,00 | 1 | |

| | | | |
|-------|--------|----|-------|
| 106 | 118,00 | 1 | |
| 108 | 119,00 | 1 | |
| 109 | 120,00 | 1 | |
| 110 | 122,00 | 1 | |
| Total | 99,47 | 73 | 9,884 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 6567,200 | 33 | 199,006 |
| | | Linearity | 5895,120 | 1 | 5895,120 |
| | | Deviation from Linearity | 672,080 | 32 | 21,003 |
| | Within Groups | | 466,964 | 39 | 11,973 |
| | Total | | 7034,164 | 72 | |

ANOVA Table

| | | | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|---------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 16,621 | ,000 |
| | | Linearity | 492,350 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 1,754 | ,047 |
| | Within Groups | | | |
| | Total | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--------|------|-----------|------|-------------|
| Y * X1 | ,915 | ,838 | ,966 | ,934 |

Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Y * X2 | 73 | 100,0% | 0 | ,0% | 73 | 100,0% |

Report

Y

| X2 | Mean | N | Std. Deviation |
|-----|--------|---|----------------|
| 79 | 90,00 | 1 | |
| 80 | 91,00 | 1 | |
| 85 | 89,00 | 2 | ,000 |
| 87 | 88,67 | 3 | ,577 |
| 88 | 88,00 | 2 | ,000 |
| 90 | 89,00 | 1 | |
| 93 | 87,33 | 3 | 2,309 |
| 94 | 88,00 | 5 | ,707 |
| 96 | 100,00 | 1 | |
| 97 | 88,67 | 3 | 3,786 |
| 98 | 91,00 | 3 | 2,000 |
| 99 | 95,67 | 3 | 3,512 |
| 100 | 96,33 | 3 | 5,033 |
| 101 | 95,50 | 2 | 3,536 |
| 102 | 98,00 | 1 | |
| 103 | 95,50 | 2 | 3,536 |
| 104 | 97,33 | 3 | 1,528 |
| 105 | 104,00 | 1 | |
| 107 | 105,00 | 1 | |
| 108 | 99,33 | 3 | 6,429 |
| 109 | 103,00 | 1 | |
| 110 | 102,00 | 1 | |
| 111 | 103,00 | 1 | |
| 112 | 106,75 | 4 | 2,754 |
| 113 | 106,25 | 4 | 2,986 |
| 114 | 107,75 | 4 | 3,202 |
| 115 | 108,00 | 4 | 2,449 |
| 116 | 110,00 | 1 | |
| 120 | 109,00 | 2 | 7,071 |
| 121 | 118,00 | 1 | |

| | | | |
|-------|--------|----|-------|
| 123 | 112,00 | 1 | |
| 124 | 116,50 | 2 | ,707 |
| 125 | 120,00 | 1 | |
| 128 | 119,00 | 1 | |
| 130 | 122,00 | 1 | |
| Total | 99,47 | 73 | 9,884 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 6647,748 | 34 | 195,522 |
| | | Linearity | 5925,523 | 1 | 5925,523 |
| | | Deviation from Linearity | 722,225 | 33 | 21,886 |
| | Within Groups | | 386,417 | 38 | 10,169 |
| | Total | | 7034,164 | 72 | |

ANOVA Table

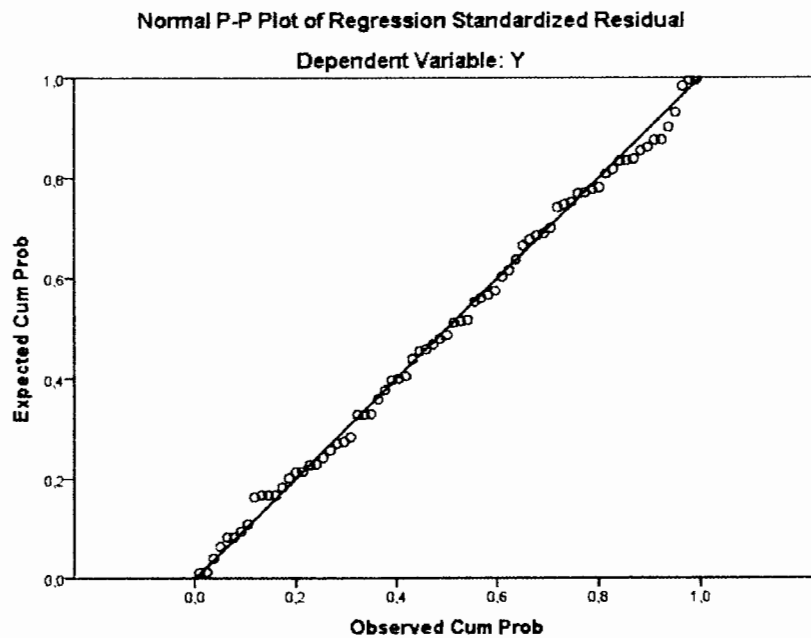
| | | | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|---------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 19,228 | ,000 |
| | | Linearity | 582,713 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 2,152 | ,012 |
| | Within Groups | | | |
| | Total | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--------|------|-----------|------|-------------|
| Y * X2 | ,918 | ,842 | ,972 | ,945 |

Uji Normalitas

Charts



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,71550811 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,052 |
| | Positive | ,052 |
| | Negative | -,050 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,443 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,990 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Regresi Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Correlations

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|--------|----------------|----|
| Kecerdasan Emosional | 89,18 | 9,991 | 73 |
| Budaya Organisasi | 104,36 | 11,931 | 73 |
| Kinerja Guru | 99,47 | 9,884 | 73 |

Correlations

| | | Kecerdasan Emosional | Budaya Organisasi | Kinerja Guru |
|----------------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| Kecerdasan Emosional | Pearson Correlation | 1 | ,957** | ,915** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 73 | 73 | 73 |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | ,957** | 1 | ,918** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 73 | 73 | 73 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | ,915** | ,918** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 73 | 73 | 73 |

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

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|--------|----------------|----|
| Kinerja Guru | 99,47 | 9,884 | 73 |
| Kecerdasan Emosional | 89,18 | 9,991 | 73 |
| Budaya Organisasi | 104,36 | 11,931 | 73 |

Correlations

| | | Kinerja Guru | Kecerdasan Emosional | Budaya Organisasi |
|---------------------|----------------------|--------------|----------------------|-------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Guru | 1,000 | ,915 | ,918 |
| | Kecerdasan Emosional | ,915 | 1,000 | ,957 |
| | Budaya Organisasi | ,918 | ,957 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Guru | | ,000 | ,000 |
| | Kecerdasan Emosional | ,000 | | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,000 | ,000 | |
| N | Kinerja Guru | 73 | 73 | 73 |
| | Kecerdasan Emosional | 73 | 73 | 73 |
| | Budaya Organisasi | 73 | 73 | 73 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,927 ^a | ,859 | ,855 | 3,768 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 6040,204 | 2 | 3020,102 | 212,692 | ,000 ^a |
| | Residual | 993,960 | 70 | 14,199 | | |
| | Total | 7034,164 | 72 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 17,701 | 4,001 |
| | Kecerdasan Emosional | ,436 | ,153 |
| | Budaya Organisasi | ,411 | ,129 |

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|---------------------------|-------|------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 4,425 | ,000 |
| | Kecerdasan Emosional | ,441 | 2,842 | ,006 |
| | Budaya Organisasi | ,496 | 3,197 | ,002 |

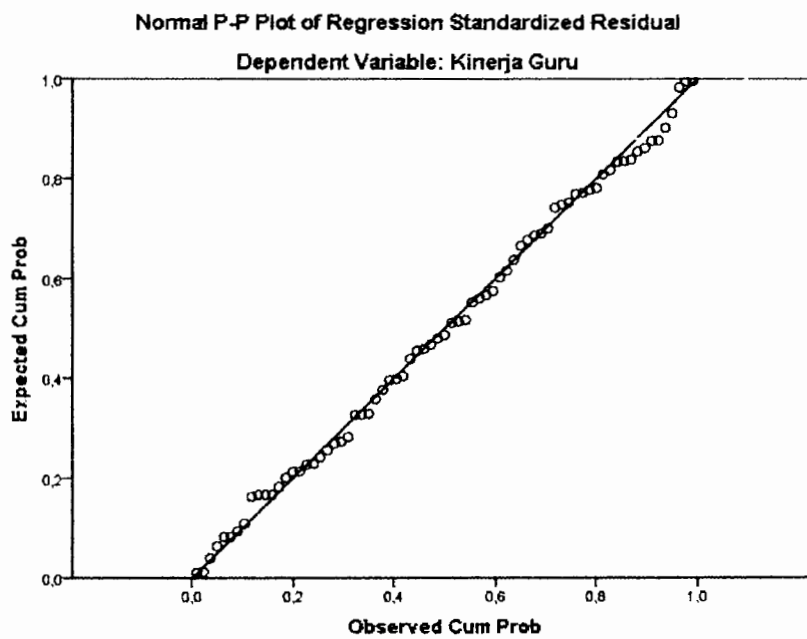
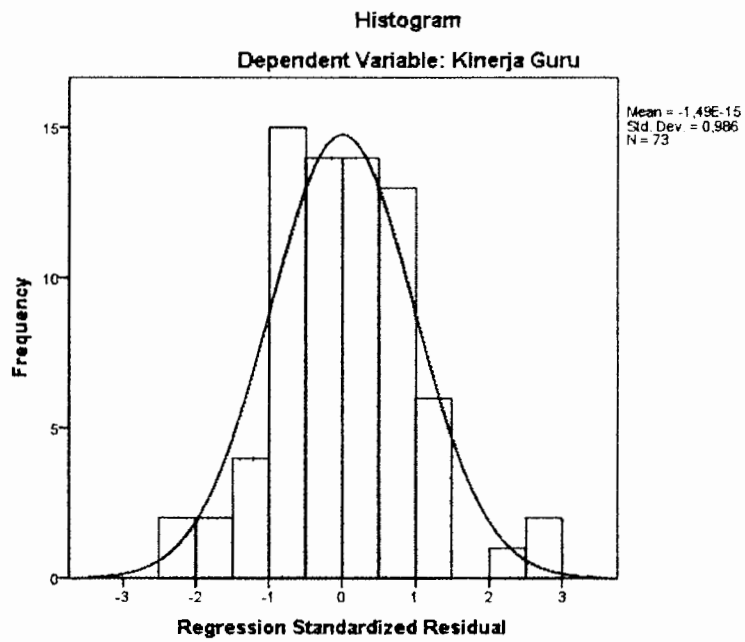
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

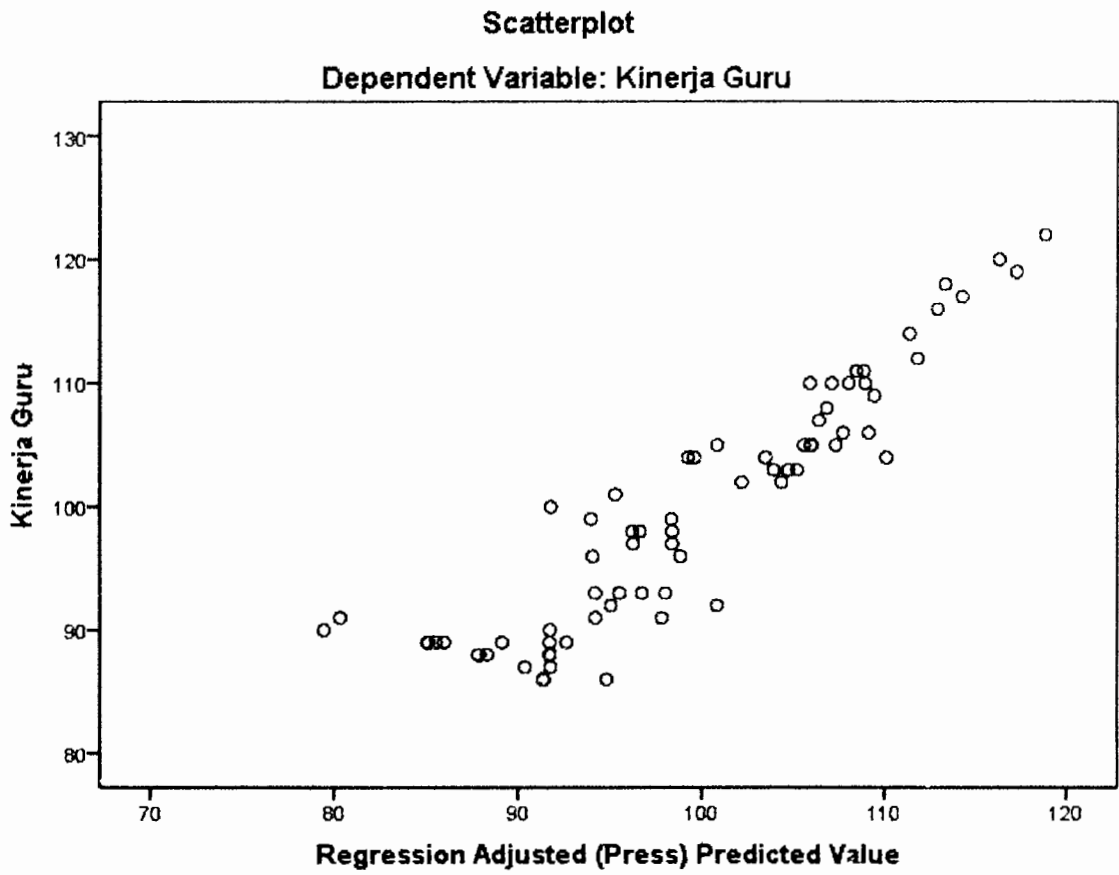
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 80,25 | 119,08 | 99,47 | 9,159 | 73 |
| Std. Predicted Value | -2,098 | 2,142 | ,000 | 1,000 | 73 |
| Standard Error of Predicted Value | ,444 | 1,813 | ,725 | ,242 | 73 |
| Adjusted Predicted Value | 79,44 | 118,83 | 99,43 | 9,173 | 73 |
| Residual | -8,622 | 9,904 | ,000 | 3,716 | 73 |
| Std. Residual | -2,288 | 2,628 | ,000 | ,986 | 73 |
| Stud. Residual | -2,316 | 2,728 | ,005 | 1,010 | 73 |
| Deleted Residual | -8,832 | 10,670 | ,036 | 3,900 | 73 |
| Stud. Deleted Residual | -2,393 | 2,865 | ,006 | 1,028 | 73 |
| Mahal. Distance | ,014 | 15,673 | 1,973 | 2,374 | 73 |
| Cook's Distance | ,000 | ,200 | ,017 | ,036 | 73 |
| Centered Leverage Value | ,000 | ,218 | ,027 | ,033 | 73 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts





Uji Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Correlations

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|-------|----------------|----|
| Kecerdasan Emosional | 89,18 | 9,991 | 73 |
| Kinerja Guru | 99,47 | 9,884 | 73 |

Correlations

| | | Kecerdasan Emosional | Kinerja Guru |
|----------------------|---------------------|----------------------|--------------|
| Kecerdasan Emosional | Pearson Correlation | 1 | ,915** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 73 | 73 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | ,915** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 73 | 73 |

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja Guru | 99,47 | 9,884 | 73 |
| Kecerdasan Emosional | 89,18 | 9,991 | 73 |

Correlations

| | | Kinerja Guru | Kecerdasan Emosional |
|---------------------|----------------------|--------------|----------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Guru | 1,000 | ,915 |
| | Kecerdasan Emosional | ,915 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Guru | | ,000 |
| | Kecerdasan Emosional | ,000 | |
| N | Kinerja Guru | 73 | 73 |
| | Kecerdasan Emosional | 73 | 73 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kecerdasan Emosional | | Enter |

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,915 ^a | ,838 | ,836 | 4,005 |

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5895,120 | 1 | 5895,120 | 367,460 | ,000 ^a |
| | Residual | 1139,045 | 71 | 16,043 | | |
| | Total | 7034,164 | 72 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 18,698 | 4,239 |
| | Kecerdasan Emosional | ,906 | ,047 |

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|---------------------------|--------|------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 4,410 | ,000 |
| | Kecerdasan Emosional | ,915 | 19,169 | ,000 |

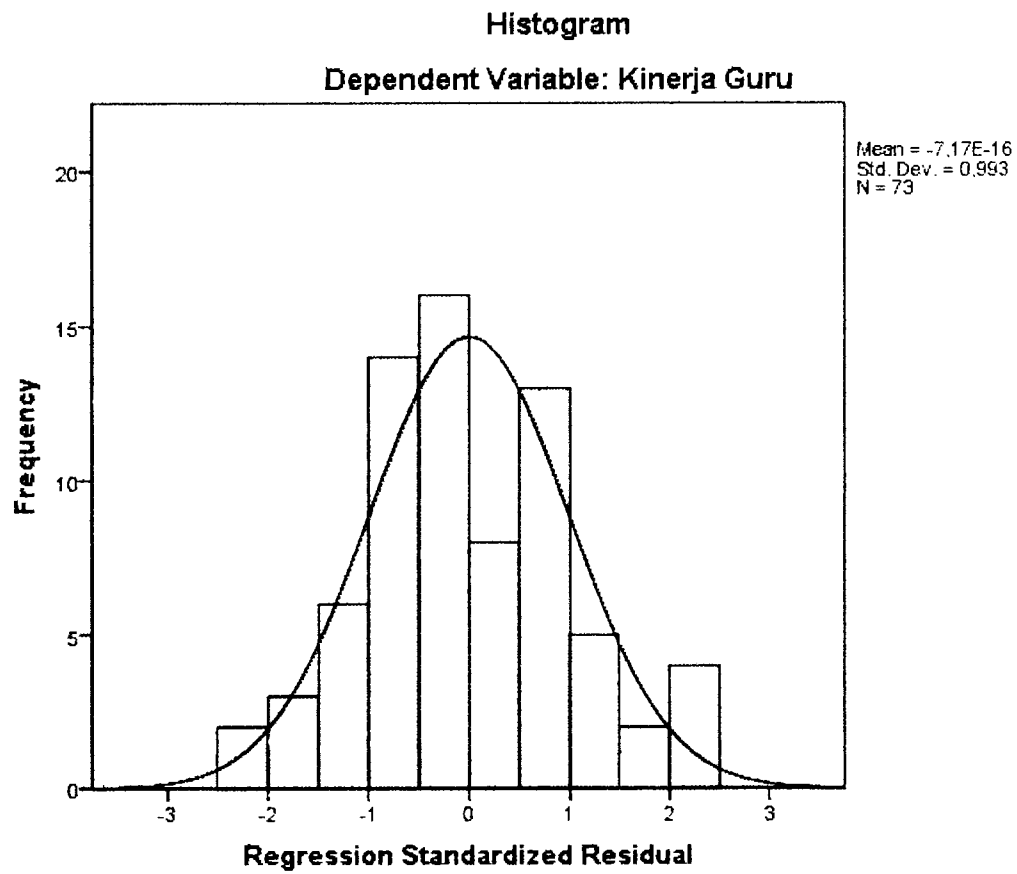
- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 81,19 | 118,32 | 99,47 | 9,049 | 73 |
| Std. Predicted Value | -2,020 | 2,084 | ,000 | 1,000 | 73 |
| Standard Error of Predicted Value | ,469 | 1,090 | ,644 | ,159 | 73 |
| Adjusted Predicted Value | 80,52 | 118,03 | 99,44 | 9,062 | 73 |
| Residual | -9,682 | 9,224 | ,000 | 3,977 | 73 |
| Std. Residual | -2,417 | 2,303 | ,000 | ,993 | 73 |
| Stud. Residual | -2,437 | 2,323 | ,003 | 1,008 | 73 |
| Deleted Residual | -9,840 | 9,521 | ,027 | 4,100 | 73 |
| Stud. Deleted Residual | -2,528 | 2,400 | ,005 | 1,023 | 73 |
| Mahal. Distance | ,000 | 4,344 | ,986 | 1,057 | 73 |
| Cook's Distance | ,000 | ,197 | ,016 | ,032 | 73 |
| Centered Leverage Value | ,000 | ,060 | ,014 | ,015 | 73 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts



Uji Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Correlations

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|--------|----------------|----|
| X2 | 104,36 | 11,931 | 73 |
| Y | 99,47 | 9,884 | 73 |

Correlations

| | | X2 | Y |
|----|---------------------|--------|--------|
| X2 | Pearson Correlation | 1 | ,918** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 73 | 73 |
| Y | Pearson Correlation | ,918** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 73 | 73 |

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

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|--------|----------------|----|
| Y | 99,47 | 9,884 | 73 |
| X2 | 104,36 | 11,931 | 73 |

Correlations

| | | Y | X2 |
|---------------------|----|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1,000 | ,918 |
| | X2 | ,918 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | | ,000 |
| | X2 | ,000 | |
| N | Y | 73 | 73 |
| | X2 | 73 | 73 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,918 ^a | ,842 | ,840 | 3,952 |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5925,523 | 1 | 5925,523 | 379,484 | ,000 ^a |
| | Residual | 1108,642 | 71 | 15,615 | | |
| | Total | 7034,164 | 72 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20,116 | 4,099 | | 4,907 | ,000 |
| | X2 | ,760 | ,039 | ,918 | 19,480 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

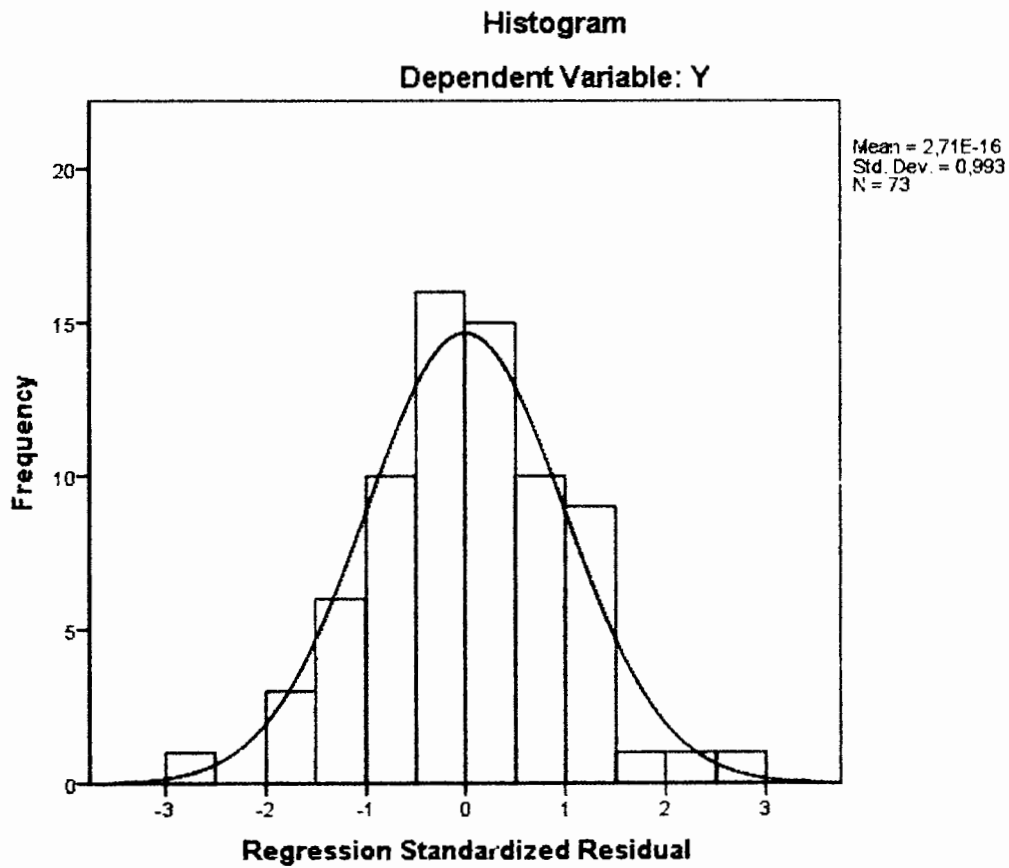
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 80,19 | 118,96 | 99,47 | 9,072 | 73 |
| Std. Predicted Value | -2,125 | 2,149 | ,000 | 1,000 | 73 |
| Standard Error of Predicted Value | ,463 | 1,103 | ,633 | ,167 | 73 |
| Adjusted Predicted Value | 79,37 | 118,71 | 99,43 | 9,101 | 73 |
| Residual | -10,236 | 10,054 | ,000 | 3,924 | 73 |

| | | | | | |
|-------------------------|---------|--------|------|-------|----|
| Std. Residual | -2,590 | 2,544 | ,000 | ,993 | 73 |
| Stud. Residual | -2,610 | 2,641 | ,004 | 1,010 | 73 |
| Deleted Residual | -10,392 | 10,829 | ,031 | 4,063 | 73 |
| Stud. Deleted Residual | -2,726 | 2,761 | ,004 | 1,027 | 73 |
| Mahal. Distance | ,001 | 4,620 | ,986 | 1,135 | 73 |
| Cook's Distance | ,000 | ,276 | ,018 | ,045 | 73 |
| Centered Leverage Value | ,000 | ,064 | ,014 | ,016 | 73 |

a. Dependent Variable: Y

Charts




```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

| Notes | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| Output Created | | 14-Mei-2015 18:49:19 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\DATA TESIS UT\5. TESIS YUSNIAR OK\analisis_data_yusniar\Uji Normalitas_yusniar.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 73 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00 00:00:00,015 |
| | Elapsed Time | 00 00:00:00,016 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 196608 |

a. Based on availability of workspace memory.

```

[DataSet1] D:\DATA TESIS UT\5. TESIS YUSNIAR OK\analisis_data_yusniar\Uji
Normalitas_yusniar.sav

```