

## TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Pendidikan Dasar**

**Disusun Oleh:**

**SUCIATI GITI DWISTANTI**

**NIM. 500638112**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**BOGOR**

**2018**

## ABSTRAK

### PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Suciati Gita Dwistanti  
sa\_gita112@yahoo.com

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei terhadap guru-guru SD di Gugus 4 Kecamatan Ciputat. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* sejumlah 114 guru dari total guru SD 285 guru. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Data penelitian diolah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda ditabulasikan dengan program *SPSS for Windows* versi 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,050 > 3,08$ ); (2) terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,217 > 1,98$ ); (3) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,91 > 1,98$ ). Persamaan analisis regresi linier ganda yang diperoleh yakni :  $\hat{Y} = 73,06 + 0,795 X_1 + 0,808 X_2$ . Regresi positif menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

**Kata Kunci:** Kinerja, kecerdasan, emosional, motivasi, kerja, guru sekolah dasar

***ABSTRACT******THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND MOTIVATION ON  
THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS***

Suciati Gita Dwistanti  
 sa\_gita112@yahoo.com

Graduate Studies Program  
 Indonesia Open University

*This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and work motivation on the performance of elementary school teachers. This research was conducted by survey method to elementary school teachers in Gugus 4 Kecamatan Ciputat. The sample of research was taken by using stratified random sampling technique of 114 teachers from total elementary teachers of 285 teachers. The research instrument used is questionnaire. Research data was processed by using multiple linier regression analysis method which tabulated using the SPSS for Windows version 19 program. The results showed that: (1) there was significant influence of emotional intelligence and work motivation simultaneously to the performance of elementary school teachers, this was proved by test result  $F_{count} > F_{table}$  ( $33,050 > 3,08$ ); (2) there was significant influence of emotional intelligence on teacher performance of elementary school teachers, this was proved by the result of hypothesis test of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,217 > 1,98$ ); (3) there was significant influence of work motivation on elementary school teacher performances, this was proved by the result of hypothesis testing of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4, 91 > 1,98$ ). The multiple linear regression analysis equation obtained was:  $\hat{Y} = 73,06 + 0,795 X_1 + 0,808 X_2$ . Positive regression showed a direct relationship, thus it can be concluded that the higher the emotional intelligence and motivation of a teacher, the higher the performance.*

**Keywords:** *performance, emotional, intelligence, motivation, elementary school teacher*

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul  
“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR”  
adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.  
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan  
(plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta,

Yang Mewatakan



## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Penyusun TAPM : Suciati Gita Dwistanti  
 NIM : 500638112  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Hari / Tanggal : Sabtu / 7 April 2018

Menyetujui,

Pembimbing II,

Dr. Nurbaiti, M.Pd.  
NIP. 196410092007012008

Pembimbing I,

Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd.  
NIP. 194902181978032001

Pengaji Ahli,

Prof. Suciati, M.Sc., Ph.D.  
NIP. 195202131985032001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan  
dan Keguruan

Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.  
NIP. 196008211986012001

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan



Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.  
NIP. 196904051994031002

## PENGESAHAN

Nama : Suciati Gita Dwistanti  
 NIM : 500638112  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan  
                  Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 7 April 2018  
 Waktu : 08.00 – 09.30

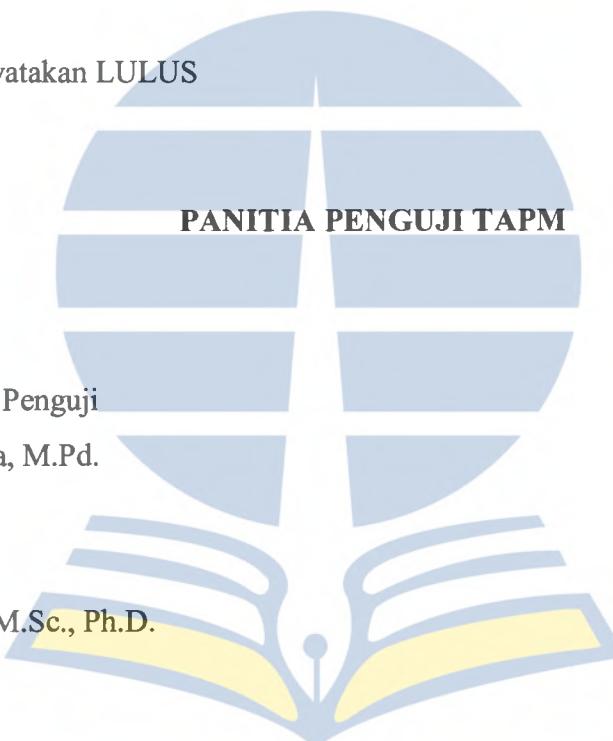
Dan telah dinyatakan LULUS

Ketua Komisi Penguji  
 Dr. Tita Rosita, M.Pd.

Penguji Ahli  
 Prof. Suciati, M.Sc., Ph.D.

Pembimbing I  
 Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd.

Pembimbing II  
 Dr. Nurbaiti, M.Pd.



Tanda tangan

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim.*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah – Nya sehingga penulis dapat menyusun Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” ini untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan Dasar.

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, saran, petunjuk, dorongan, dan bantuan yang berharga dalam pembuatan TAPM ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M. Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Prof. Udan Kusnawan, M.A., Ph.D. selaku Dekan FKIP Universitas Terbuka.
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M. Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Drs. Boedhi Oetoyo, M.A., selaku Kepala UPBjj-UT Bogor beserta staf yang telah banyak membantu penulis selama penulis mengikuti studi di Program Magister Pendidikan Dasar.
5. Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A. selaku Ketua Pascasarjana Pendidikan dan Keguruan.
6. Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd. sebagai dosen pembimbing I.
7. Dr. Nurbaiti, M.Pd. sebagai dosen pembimbing II.
8. Yayasan Kharisma Bangsa dan Sri Iswatiningsrum M.Pd., atas dukungan doa dan supportnya.

9. Dra. Euis Karyati, selaku anggota pengawas Kecamatan Ciputat.
10. Para Kepala Sekolah dan guru SD di Gugus 4 Kecamatan Ciputat atas partisipasinya dalam penelitian ini.
11. R. Retiyanti Ria Ningrat, M. Pd., Fikri Nurhakim Nugraha, M.Pd., dan Joni Sugiarto M, Pd. Atas kerjasama tim dan ilmu yang dibagi.
12. Ibu dan suamiku tercinta, Tuti Rohayati, S. Pd. Dan Agie Permana, ST. atas doa serta dukungan moril dan materil.

Hasil TAPM ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, menjadi masukan bagi calon peneliti dan penulis karya ilmiah, dan pihak-pihak lain terutama yang bergerak dalam dunia pendidikan.

Jakarta, April 2018

Peneliti



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Suciati Gita Dwistanti

NIM : 500638112

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Tempat/Tanggal Lahir: Serang, 01 Desember 1986

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN SERUA INDAH 01 pada tahun 1998

Lulus SMP di SLTPN 2 PAMULANG pada tahun 2001

Lulus SMA di SMAN 1 CIPUTAT pada tahun 2004

Lulus S1 di UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA  
pada tahun 2009

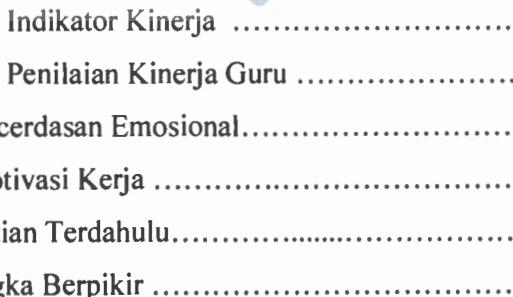
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2006 s/d 2008 sebagai guru Bahasa Inggris di SMPN  
Terbuka 1 Serpong

Tahun 2009 s/d sekarang sebagai guru SD di SD Kharisma  
Bangsa, Pondok Cabe – Tangerang Selatan.

Bogor, 07 April 2018

Suciati Gita Dwistanti  
NIM. 500638112

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak.....</b>	<b>i</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>ii</b>
<b>Lembar Penyataan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Lembar Persetujuan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Lembar Pengesahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vi</b>
<b>Riwayat Hidup .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Bagan .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiv</b>
	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	9
	
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Guru.....	12
a. Model Kinerja .....	13
b. Indikator Kinerja .....	20
c. Penilaian Kinerja Guru .....	24
2. Kecerdasan Emosional.....	26
3. Motivasi Kerja .....	30
B. Penelitian Terdahulu.....	40
C. Kerangka Berpikir .....	47
D. Operasionalisasi Variabel .....	48

## DAFTAR BAGAN

Gambar 1.1	Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru yang telah Dimodifikasi .....	6
Gambar 2. 1	Model Satelite Kinerja Organisasi .....	14
Gambar 2.2	Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Individu ....	17
Gambar 2.3	<i>A Job Performance Model of Motivation</i> .....	19
Gambar 2.4	Indikator Kerja.....	21
Gambar 2.5	Proses Dasar Motivasi .....	32
Gambar 2.6	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	33
Gambar 2.7	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	48
Gambar 4.1	Histogram Skor Kinerja Guru Sekolah Dasar .....	72
Gambar 4.2	Histogram Skor Kecerdasan Emosional .....	74
Gambar 4.3	Histogram Skor Motivasi Kerja .....	76
Gambar 4.4	Histogram Uji Normalitas .....	78
Gambar 4.5	Normalitas P-P Plot .....	79
Gambar 4.6	Scatterplot .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Supervisi Guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan .....	5
Tabel 3.1	Penyebaran Guru SD di Gugus 4 Kecamatan Ciputat ....	52
Tabel 3.2	Kisi – Kisi Instrumen Kinerja Guru .....	55
Tabel 3.3	Kisi – Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional .....	57
Tabel 3.4	Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja .....	59
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru .....	61
Tabel 3.6	Reliability Statistics Angket Kinerja Guru .....	62
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Angket Kecerdasan Emosional .....	62
Tabel 3.8	Reliability Statistics Angket Kecerdasan Emosional .....	63
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja .....	64
Tabel 3.10	Reliability Statistics Angket Motivasi Kerja .....	64
Tabel 3.11	Skema Penilaian Skala Likert .....	65
Tabel 4.1	Rangkuman Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel Kinerja Guru (Y), Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ) Dan Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru Sekolah Dasar ....	72
Tabel 4.3	Klasifikasi Skor Kinerja Guru (Y) .....	73
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional .....	74
Tabel 4.5	Klasifikasi Skor Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ) .....	75
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja .....	76
Tabel 4.7	Klasifikasi Skor Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	77
Tabel 4.8	Hasil Uji One Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	80

Tabel 4. 9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	81
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru .....	82
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru...	83
Tabel 4.12	Model Summary: R, dan R squared (koefisien penentu) ....	83
Tabel 4.13	Analysis of Variance Signifikansi Pengaruh Variabel Independen secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen .....	83
Tabel 4. 14	Koefisien regresi dan Uji Signifikansi secara Parsial .....	84
Tabel 4.15	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.....	85



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, maka tuntutan untuk menjadi masyarakat digital semakin besar. Oleh karena itu, tak pelak lagi diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni agar bisa bersaing dalam kehidupan masyarakat global. Pendidikan berkualitas mutlak diperlukan dalam rangka mencetak generasi mumpuni yang siap menghadapi era globalisasi saat ini.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, ditentukan oleh kondisi sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Ulfatin & Triwiyanto (2016) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah semua orang yang bekerja di atau untuk penyelenggaraan pendidikan. Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu yang berfungsi sebagai tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Barlow (dalam Muhibbinsyah, 1999:229) mengatakan bahwa kompetensi guru adalah “Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibankewajibannya secara bertanggung jawab dan layak”. Menurut Soediarto (1993), guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain:

- 1) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran
- 2) Bahan ajar yang diajarkan
- 3) Pengetahuan tentang karakteristik siswa
- 4) Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan
- 5) Pengetahuan dan penguasaan metode dan model mengajar
- 6) Pengetahuan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran
- 7) Pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan, serta memimpin guna keberhasilan pendidikan

Sejalan dengan pernyataan tersebut, dalam Undang-Undang no. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 10 disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi;

- a. *kompetensi pedagogik*, merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru berkaitan dengan karakteristik peserta didik dalam berbagai aspek seperti moral, fisik, sosial, emosional, kultural, dan intelektual.
- b. *kompetensi kepribadian*, seorang guru seyogyanya memiliki kemantapan dan integritas kepribadian yang baik.

- c. *kompetensi sosial*, merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam hal bekerja sama, berkomunikasi, bergaul, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.
- d. *kompetensi profesional*, merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru berkaitan dengan perencanaan dan proses pembelajaran.

Untuk dapat disebut sebagai guru berkualitas harus dapat memenuhi empat kompetensi tersebut.

Mudlofir (2014) berpendapat setidaknya ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesi, yaitu:

- 1. Guru bertugas sebagai pengajar; guru dituntut untuk memiliki seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu beserta bahan yang akan diajarkannya.
- 2. Guru bertugas sebagai pembimbing; guru bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.
- 3. Guru bertugas sebagai administrator kelas; guru bertanggung jawab pada tata laksana bidang pengajaran dan tata laksana pada umumnya.
- 4. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum; guru bertanggung jawab terhadap pengembangan kurikulum, dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru dalam rangka penyempurnaan praktik pendidikan, khususnya praktik pengajaran.
- 5. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi; guru dituntut untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat. Guru berperan menempatkan sekolah sebagai bagian dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaru masyarakat.

Sejalan dengan Mudlofir, Imron (1995) mengatakan bahwa dalam proses belajar mengajar guru harus mampu menampilkan kemampuan dalam membuat perencanaan, melaksanakan prosedur pengajaran, dan mengadakan hubungan antar pribadi, disamping harus ditunjang oleh fasilitas yang memadai. Tuntutan atas berbagai kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang guru, mendorong guru untuk terus menggali informasi yang dapat memperkaya kemampuannya.

Salah satu kendala yang dialami pendidikan negara kita saat ini yaitu masih terdapat guru yang belum memiliki kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugasnya, seperti guru yang tidak mengerjakan administrasi pengajaran, datang tidak tepat waktu dan penggunaan metode pengajaran yang kurang beragam. Dalam penelitian Mangkunegara & Puspitasari (2015) dinyatakan bahwa pada hasil uji kompetensi tahun 2012 yang diikuti sebanyak 281.016 guru diperoleh nilai rata-rata 42,25. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru masih rendah. Padahal seharusnya guru memiliki kompetensi yang baik dalam proses mengajar. Berikut merupakan contoh minimnya kinerja guru di daerah Tangerang Selatan berdasarkan rata-rata persentase hasil supervisi guru di SMA Negeri Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1.1  
Hasil Supervisi Guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan

No	Uraian Kegiatan	Persentase	Keterangan
1	Penyusuan Silabus dan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran ( RPP )	51,36	Belum menyusun secara lengkap dan sesuai Permen No 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi
2	Kegiatan Proses Belajar Mengajar ( PBM )	68,49	Belum melaksanakan kegiatan Eksplorasi, Elaborasi dan Konfirmasi sesuai Permen No 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses
3	Pengelolaan Kelas	82,19	Metode pembelajaran masih dominan ceramah dan guru sebagai satu-satunya sumber belajar
4	Pengelolaan waktu	53,43	Belum mengelola waktu pembelajaran di kelas secara sistematis dan proporsional
5	Penilaian Proses Pembelajaran	54,79	Belum memenuhi Permen No 20 Tahun 2007 Tentang Standar Penilaian

Sumber : Pengawas Pembina SMA Gugus 04 Tangerang Selatan Tahun 2012

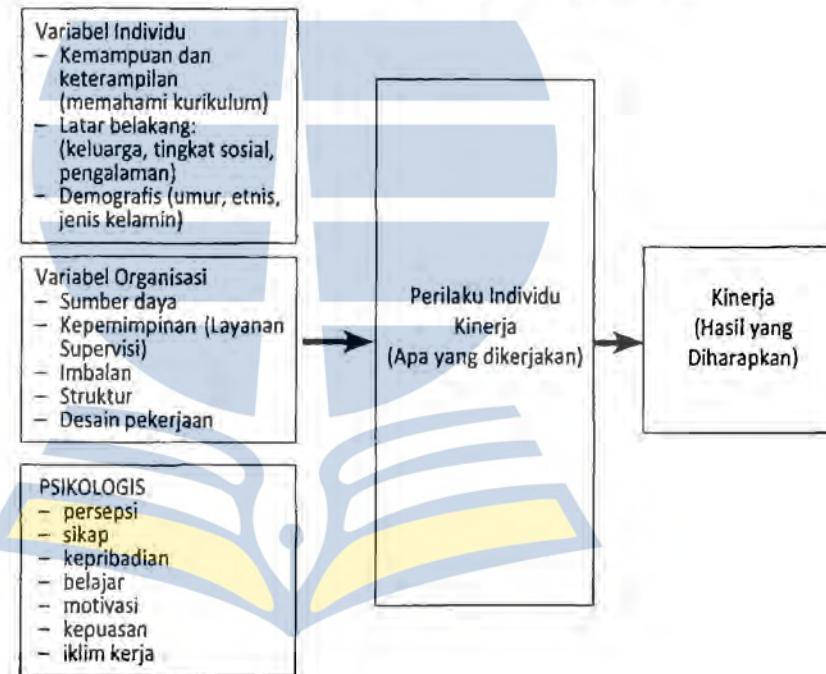
Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru yang diperoleh belum mencapai hasil yang maksimal karena rata-rata persentase yang didapat dalam faktor administrasi kelas, pengelolaan waktu dan faktor penilaian proses pembelajaran tidak lebih dari 55%, sedangkan pada kegiatan proses belajar mengajar sebesar 68,49% namun dengan catatan kegiatan eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi belum sesuai dengan Permen No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses. Selanjutnya , diperoleh hasil bahwa dalam hal pengelolaan kelas, diperoleh persentase sebanyak 82, 19% metode pengajaran yang digunakan masih berupa metode ceramah, dan guru merupakan satu-satunya sumber pengajaran.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Sedarmayanti (2011)

menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan(11) kesempatan berprestasi.

Berikut dikemukakan variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja secara skematis pada Gambar 1.1 (dinyatakan oleh Gibson, dalam Supardi tahun 2014:20).

Gambar 1.1  
Faktor yang memengaruhi Kinerja Guru yang telah Dimodifikasi  
(Gibson, 1985:52 – 53), dan Kopelman (1986:26)



Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, kinerja guru secara sistematis meliputi: *Input, process dan output*. Komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja sebagai *output* ditentukan oleh beberapa komponen *input* dari seorang guru yaitu berupa kemampuan dan keterampilan dalam

memahami kurikulum, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan demografis (umur, etnis dan jenis kelamin). Beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja.

Dari uraian tersebut, motivasi ditentukan sebagai salah satu variabel penentu kinerja seseorang. Selanjutnya Wibowo (2016:86) menyatakan bahwa “Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif”. Sejalan dengan Wibowo dapat dikatakan bahwa tanpa adanya dorongan untuk mencapai tujuan, kinerja tidak dapat berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi dua indikator utama dalam kinerja.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena motivasi berperan sebagai pendorong utama setiap guru untuk melaksanakan tugas profesi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Selanjutnya, terdapat banyak faktor yang memengaruhi sumber daya manusia. Ada faktor yang berasal dari dalam sumber manusia itu sendiri maupun faktor luar lainnya. Kecerdasan emosional dapat dikategorikan ke dalam salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dimana kecerdasan emosional yang dimaksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggunakan perasaannya secara optimal

untuk mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Temuan penelitian A.A. Anwar dan Mela P. (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kecerdasan emosional yang baik, maka individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati dengan baik. Kecakapan mengatur emosi dengan baik akan berpengaruh pada perbedaan kinerja guru.

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, oleh karenanya peneliti memandang faktor-faktor tersebut menarik untuk ditelaah dan diteliti lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang dan pemikiran lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor-faktor internal maupun eksternal terhadap kinerja seorang guru, maka penulis merasa perlu membuat sebuah penelitian tentang “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti membatasi diri pada pembahasan **kinerja guru** dan dua faktor yang memengaruhinya, yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Maka, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar?

2. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar?
3. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dijabarkan, secara umum penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah informasi tentang pengaruh variabel-variabel kinerja guru Sekolah Dasar, kecerdasan emosional guru, dan motivasi guru Sekolah Dasar. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

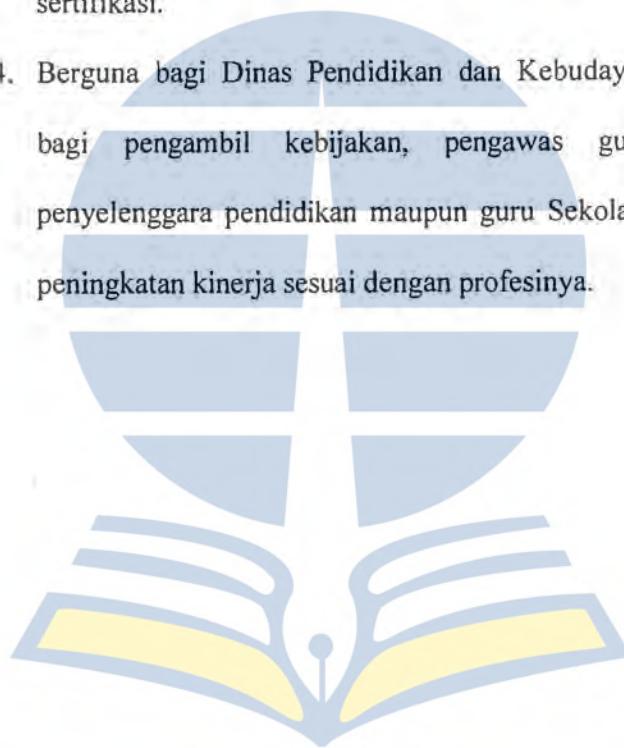
1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.

### D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi kegunaan baik secara teoritik maupun praktik sebagai berikut:

1. Secara teoritik yaitu berguna untuk pengembangan dan pengayaan penelitian terutama tentang kinerja dan pengembangan profesionalisme guru Sekolah Dasar.

2. Berguna bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan kompetensi mengenai peningkatan dan pengembangan profesionalisme guru Sekolah Dasar, sehingga peneliti dapat menerapkannya dalam pengembangan kualitas manajemen sumber daya guru Sekolah Dasar.
3. Berguna bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), yaitu sebagai bahan rujukan untuk pengembangan teori dan praktik dalam upaya peningkatan dan pengembangan profesionalisme calon guru Sekolah Dasar maupun guru Sekolah Dasar dalam upaya proses sertifikasi.
4. Berguna bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai masukan bagi pengambil kebijakan, pengawas guru Sekolah Dasar, penyelenggara pendidikan maupun guru Sekolah Dasar dalam upaya peningkatan kinerja sesuai dengan profesi nya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Guru

Colquitt, Le Pine dan Watson (sebagaimana dikutip dalam Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Selanjutnya Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut" (Wibowo, 2016:2).

Kinerja dalam dunia pendidikan, menggambarkan bagaimana sebuah tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja dalam pendidikan baik organisasi maupun individu akan dinilai tinggi apabila terdapat kesesuaian antara hasil dari kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan pendidikan. Kinerja terkait dengan tujuan yang ditetapkan menjadi indikator untuk menilai hasil kerja tersebut.

Kinerja menggambarkan hasil suatu tindakan yang didalamnya terjadi proses perencanaan kerja, pengorganisasian, evaluasi kinerja sehingga terwujud kinerja yang optimal. Kinerja menggambarkan kemampuan seseorang untuk menghasilkan *output* atau prestasi kerja.

Tiga ciri penting yang melekat pada konsep kinerja adalah sikap atau perilaku, pengetahuan, dan kecakapan dalam setiap pencapaian *output*. Konsep kinerja terlihat tidak hanya bagaimana *output* dapat dicapai tetapi bagaimana perilaku dalam pencapaian tersebut. Sikap dan perilaku didasarkan pada adanya etika kerja yang menjadi pembatas dalam melakukan tindakan guna menghasilkan *output*. Sedangkan pengetahuan dan kecakapan merupakan alat yang digunakan untuk menghasilkan nilai sebagai tujuan.

Supardi (2014) menyatakan bahwa dalam dunia pendidikan, kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Pendidikan menuntut adanya penampilan perilaku yang mendidik dari para penyedia jasa layanan pendidikan, Nilai-nilai yang melekat pada perilaku guru akan menjadi cerminan bagi para peserta.

Para peserta didik belajar dan menempatkan guru atau kepala sekolah sebagai *role model*. Perilaku dalam pendidikan merupakan faktor yang menjadi salah satu indikator penilaian kinerja. Di dalam dunia pendidikan, guru dan staff adalah tim yang bertugas untuk memberikan layanan kepada siswa. Kepala sekolah bersama guru adalah tim yang menyediakan jasa layanan pendidikan bermutu. Kepala sekolah bekerjasama dan bekerja melalui guru untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan.

Kinerja tidak hanya tentang menggambarkan kemampuan atau tindakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Konsep tentang

kinerja yang lebih spesifik dikemukakan oleh Mulyasa (2013:88) bahwa “Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dengan penampilan, perbuatan dan prestasi sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dimilikinya”.

Terkait dengan pernyataan Mulyasa di atas, kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa “Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik (Glasman dalam Supardi, 2014).”

Murgatroyd dan Morgan selanjutnya menyatakan bahwa beberapa indikator kinerja guru dapat tercermin dari kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru. Pernyataan Glasman, Murgatroyd dan Morgan dapat dirumuskan bahwa dalam menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik dan tingkat prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik merupakan tolak ukur kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran serta sebagai administrator kelas.

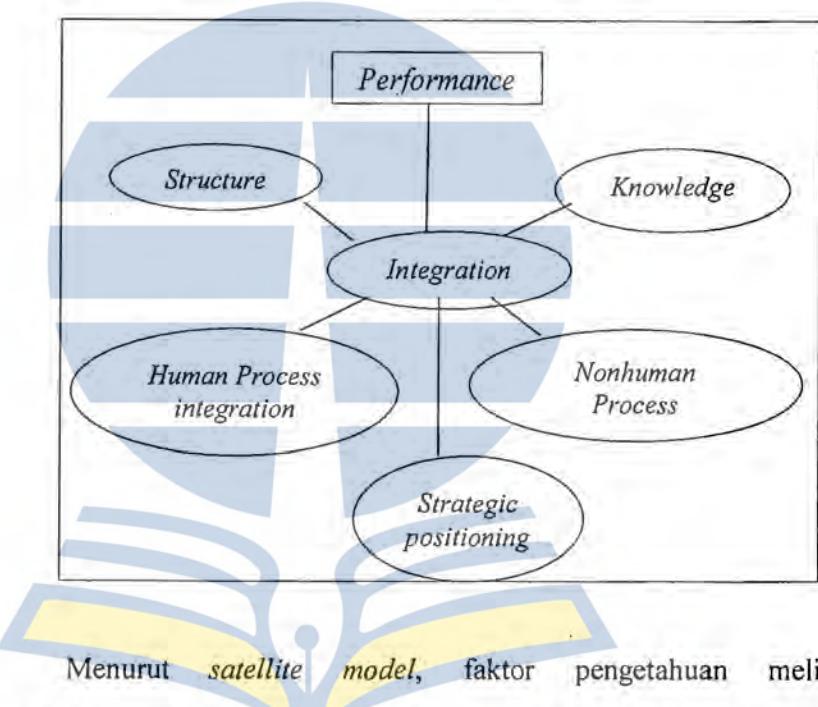
#### a. Model Kinerja

Hubungan antara kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya dapat dirumuskan ke dalam beberapa model sebagai berikut:

### a. *Satelite Model*

Faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur merupakan faktor-faktor yang termasuk ke dalam model satellite. Model ini dikembangkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (1996). Berdasarkan pada model ini, kinerja diperoleh melalui integrasi dari Keterkaitan faktor-faktor tersebut bisa dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1  
Model Satelite Kinerja Organisasi



Menurut *satellite model*, faktor pengetahuan meliputi administratif, proses kemanusiaan, masalah-masalah teknis, dan sistem. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Sedangkan faktor struktur meliputi masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

b. *ACHIEVE Model*

Selanjutnya, Hersey, Blanchard, dan Johnson (dikutip dalam Wibowo, 2016) merumuskan tujuh faktor kinerja yang dirumuskan dengan akronim ACHIEVE dan disebut dengan *The Achieve Model*.

- A – Ability (*knowledge and skill*)
- C – Clarity (*understanding atau role perception*)
- H – Help (*organizational support*)
- I – Incentive (*motivation atau willingness*)
- E – Evaluation (*coaching and performance feedback*)
- V – Validity (*valid and legal personnel practice*)
- E – Environment (*environmental fit*)

Akronim ACHIEVE di atas menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari organisasi. Dari sisi diri pekerja, kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensinya. Sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana pemimpin memberikan penghargaan, dan membantu meningkatkan kinerja pekerja melalui pelatihan, pengawasan, dan penyuluhan.

c. Husanker (dikutip dalam Supardi, 2014) menyatakan rumus persamaan kinerja sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \text{ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{aptitude} \times \text{training} \times \text{resources}$$

$$\text{Motivation} = \text{desire} \times \text{commitment}$$

Dari persamaan diatas diperoleh rumus:

Kinerja: *aptitude X training X resources X desire X commitment*

Berdasarkan persamaan yang disebutkan Husanker, kinerja dirumuskan sebagai hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dimana kemampuan diperoleh bukan hanya dari bakat saja, tetapi dari hasil pelatihan dan sumber-sumber sekitar yang mendukung. Sedangkan motivasi berasal dari hasrat atau dorongan seseorang untuk bergerak maju sesuai dengan komitmen atau tujuan yang ingin dicapai.

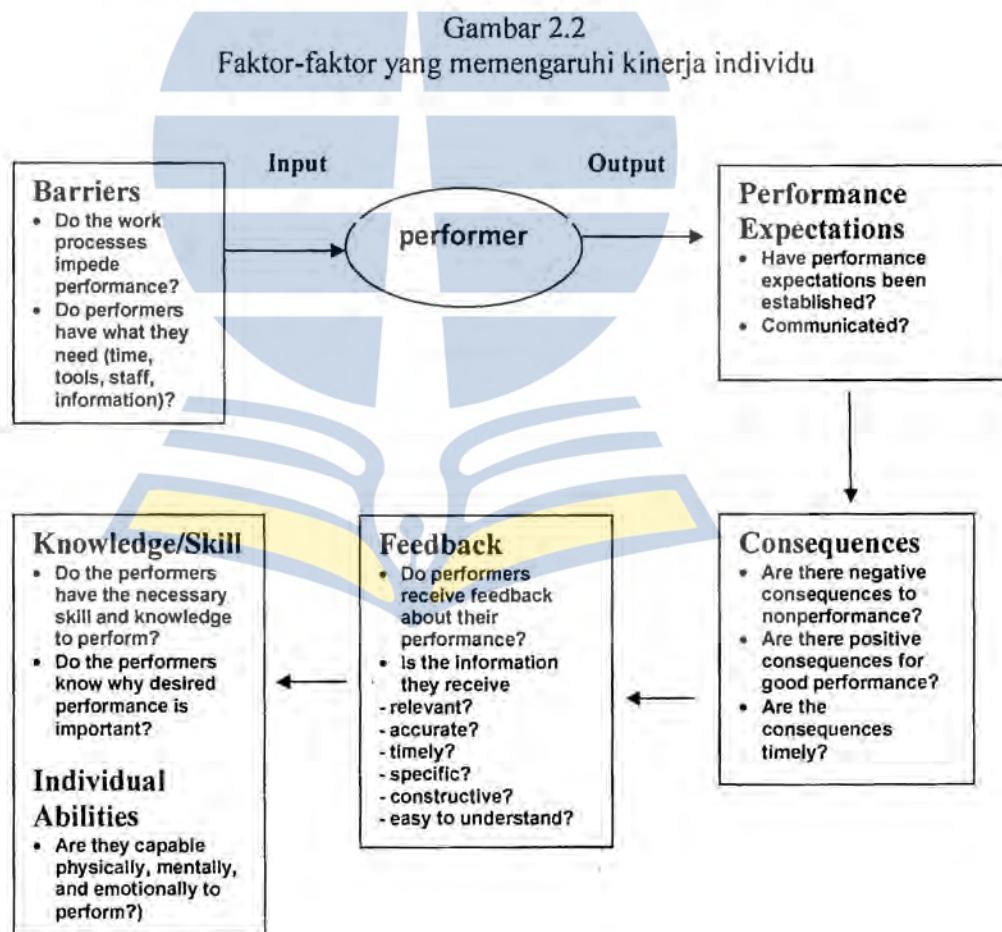
- d. Robbins (dikutip dalam Supardi, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi). Persamaan rumus kinerja Robbins dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Performance (P)} = \text{ability (A)} \times \text{motivation (M)}$$

Konsep teori Robbins di atas adalah untuk mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar seorang guru dengan motivasinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan dasar dan motivasi guru berbanding lurus dengan kinerjanya. Seseorang yang mempunyai motivasi rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula sebaliknya, seseorang yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Selanjutnya Mitchell (dalam Lamatenggo & Uno, 2015) merinci cakupan wilayah kerja atas lima faktor dominan, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) ketepatan/kecepatan kerja, (3) inisiatif dalam bekerja, (4) kemampuan, (5) komunikasi. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *performance* seseorang perlu diperhatikan faktor yang menghambat terwujudnya *performance* optimal. Rothwell, Hohne, dan King (2007:3) mengutip Stolovich dan E. Keeps (eds.), menggambarkan sebagai berikut:



Pada Gambar 2.2, *performer* merupakan tokoh utama dalam sistem kinerja manusia. Ia bertindak sebagai pelaku atau seseorang yang melakukan pekerjaan. Keenam faktor diatas saling mempengaruhi satu sama lainnya. Beberapa faktor secara langsung berpengaruh pada kinerja pelaku. Beberapa faktor lainnya memengaruhi pelaku secara tidak langsung seiring dengan pelaku melakukan pekerjaannya. Contohnya *organizational culture* (kebudayaan berorganisasi) tidak berhubungan secara langsung terhadap kinerja seseorang, tetapi terkadang menjadi salah satu faktor berpengaruh yang cukup kuat.

*Performer expectation* (ekspektasi kinerja) berhubungan langsung dengan pelaku sebagai bagian dari *output* karena faktor-faktor yang termasuk di dalamnya meliputi standar, tujuan dan apa yang diharapkan dari hasil kinerja (*output*). Sedangkan *barriers* atau hambatan berhubungan langsung dengan kinerja seseorang sebagai *input* yang meliputi peralatan, keuangan dan informasi. *Consequences* berupa kompensasi yang diberikan kepada pelaku termasuk di dalamnya bonus kerja, uang makan, penghargaan individu, dll.

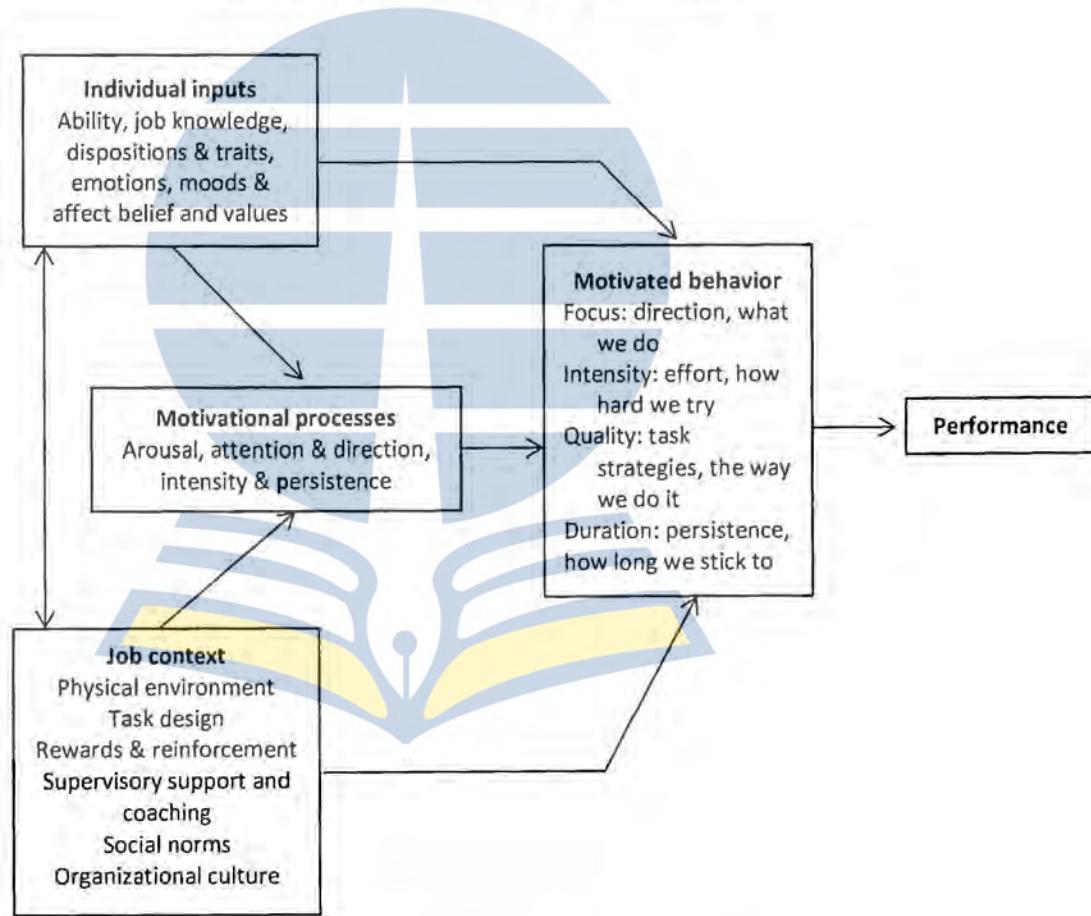
Selanjutnya, *feedback* berkaitan dengan informasi yang didapatkan mengenai kinerja seseorang. Ini membuat pelaku pekerjaan mengetahui bagaimana mereka melakukan suatu pekerjaan. Biasanya *feedback* atau tanggapan didapatkan dari manager atau supervisor. Dua variabel terakhir yaitu pengetahuan / keterampilan dan kemampuan individu, merupakan dua hal yang selalu berdampingan dalam diri seseorang. Dua variabel ini menandakan kesiapan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Apakah ia mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan ketahanan mental yang cukup dalam mengerjakan mengerjakan pekerjaannya.

#### e. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan kinerja, hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.3 mengenai model hubungan antara motivasi dengan kinerja seperti yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2001: 205).

**Gambar 2.3**  
*A Job Performance Model of Motivation*



Berdasarkan Gambar 2.3, masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor utama yang memengaruhi motivasi.

Pekerja memiliki kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Sedangkan konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan pelatihan, serta budaya organisasi.

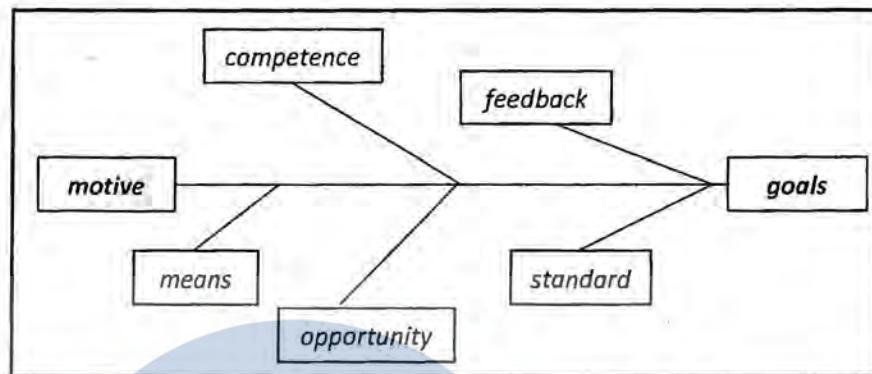
Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk dalam proses motivasi yang termasuk di dalamnya ialah upaya membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Kinerja dipengaruhi oleh perilaku termotivasi. Pekerja akan lebih termotivasi apabila kinerja mereka diakui dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. Dengan demikian, kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

#### b. Indikator Kinerja

Setiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja atau *performance indicators* menunjukkan aspek-aspek kinerja yang perlu diobservasi. Paul Hersey, H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson (1996) menetapkan tujuh indicator kinerja. Dua indikator diantaranya sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perlu adanya motif, tanpa motif untuk mencapai tujuan tidak ada nada kinerja yang tercapai. Kaitan antara tujuh

indikator kinerja yang diungkapkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dapat dilihat pada Gambar 2.4 berikut.

Gambar 2.4  
Indikator Kinerja



Berdasarkan Gambar 2.4, selain tujuan dan motif kinerja memerlukan dukungan sarana, komponen, peluang, standar, dan umpan balik. Keterkaitan diantara tujuh indikator tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang ingin dicapai. Tujuan menentukan arah bagaimana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan.
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar dipergunakan untuk mengetahui kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan.
3. Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana, merupakan faktor penunjang dalam pencapaian tujuan berupa sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, proses pencapaian tujuan tidak dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif, merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Hal ini dapat berupa penetapan tujuan yang menantang, penetapan standar terjangkau, meminta umpan balik, termasuk menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan.
7. Peluang, setiap pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor penyebab kurangnya kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Selanjutnya Locke and Latham (sebagaimana dikutip dalam Supardi, 2014) menyatakan bahwa secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (a) kemampuan, (b) komitmen, (c) umpan balik, (d) kompleksitas tugas, (e) kondisi yang menghambat, (f) tantangan, (g) tujuan, (h) fasilitas, (i) keakuratan

dirinya, (j) arah, (k) daya tahan/ketekunan, dan (l) strategi khusus dalam menghadapi tugas.

Berdasarkan pernyataan Locke and Latham kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran, inisiatif dalam memunculkan ide-ide baru, kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan, yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru di antaranya:

Standar 1: *Knowledge, Skills and Dispositions*

Standar 2: *Assessment System and Unit Evaluation*

Standar 3: *Field Experience and Clinical Practice*

Standar 4: *Diversity*

Standar 5; *Faculty Qualification, Performance, and Development*

Standar 6: *Unit Governance Resources* (The National Council for

Acreditation of Teacher Education, dalam Supardi,

2014:49).

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu patokan kualitas yang harus dihasilkan guru, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

### c. Penilaian Kinerja Guru

Bacal (dalam Wibowo, 2016:187) menyatakan pengertian kinerja adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. William (sebagaimana dikutip dalam Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional.

Sejalan dengan pendapat di atas, penilaian kinerja merupakan proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Selanjutnya, Supardi (2014) merumuskan bahwa kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi. Tyson dan Jackson (dikutip dalam Supardi, 2014) menjelaskan dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi:

- (1) *Quantity of work*, berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seorang guru.
- (2) *Quality of work*, berkenaan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja.
- (3) *Inisiatif*, berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab, terhadap pekerjaannya.

(4) *Adaptability*, berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.

(5) *Cooperation*, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Selanjutnya, Riva'i (2004) menyebutkan bahwa kinerja seorang guru dapat dinilai dari beberapa aspek, yaitu:

(1) Kemampuan teknik, merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

(2) Kemampuan konseptual, merupakan kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

(3) Kemampuan hubungan interpersonal, merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah mengembangkan instrumen yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja guru yang disebut Alat Pengukur Kinerja Guru (APKG) yang meliputi: (1) persiapan pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) hubungan antar pribadi.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja guru, yaitu untuk:

1. Meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya.

2. Menyediakan informasi kepada guru dan kepala sekolah yang akan dipakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan terkait (Cascio, dalam Supardi, 2014:73)

Berdasarkan rumusan teori diatas kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini dirumuskan sebagai keberhasilan seorang guru dalam menjalankan seperangkat tindakan dan perilaku guna memenuhi tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan, yang dapat diukur dari:

- 1) kualitas kerja,
- 2) ketepatan kerja,
- 3) inisiatif dalam bekerja,
- 4) kemampuan kerja, dan
- 5) komunikasi interpersonal.

## 2. Kecerdasan Emosional

Ary Ginanjar Nasution menyatakan bahwa (2009:64) "Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan". Kemudian Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2001) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, mengetahui perbedaannya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. Definisi tersebut menjelaskan

bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengarahan tindakan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

Individu perlu memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat memengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengexpresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat terkontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Banyak orang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat kerja (Goleman, 2016).

Selanjutnya, Goleman (2016) menyatakan dua pembawaan yang lazim dijumpai pada mereka yang gagal yaitu:

- a. *Bersikap kaku*, mereka yang tidak mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan dalam budaya perusahaan, atau mereka yang tidak mampu menerima atau menanggapi dengan baik umpan balik tentang sikap mereka yang perlu dirubah atau diperbaiki. Mereka tidak mampu mendengarkan atau belajar dari kesalahan.
- b. *Hubungan yang buruk*, yaitu terlalu mudah melontarkan kritik pedas, tidak peka, atau terlalu menuntut, sehingga mereka cenderung dikucilkan oleh rekan-rekan kerja.

Goleman (2016) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan

emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional juga mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan-ketrampilan praktis dan mendukung kinerjanya.

Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh McClelland (dikutip dalam Goleman, 2016) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak dapat dijadikan patokan dalam mengukur seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang telah dicapainya selama hidup. Namun Mc.Clelland mengemukakan bahwa kecakapan khusus seperti disiplin diri, empati, dan inisiatif mampu membedakan orang- orang sukses dengan mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

Selanjutnya hasil penelitian Goleman menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional merupakan pendorong utama dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan-kemampuan kognitif juga penting dalam menunjang kinerja seseorang. Namun ketika dibandingkan dengan kemampuan teknikal, IQ dan kecerdasan emosional merupakan penentu kinerja yang cemerlang.

Salovey (seperti dikutip dalam Goleman, 2016) memperluas kemampuan kecerdasan emosional ini menjadi lima aspek utama, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Aspek-aspek tersebut dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri merupakan dasar kecerdasan emosional, yakni suatu kondisi kesadaran diri dalam mengenali perasaan yang sedang terjadi. Kemampuan mengenali dan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting agar terhindar dari kekuasaan perasaan.

### 2. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan seseorang dalam menangani perasaannya sedemikian rupa agar dapat terungkap dengan baik. Seseorang yang tidak dapat mengelola emosinya dengan baik akan terus-menerus bertarung melawan kemurungan, sedangkan seseorang yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik ketika ia terjatuh maka ia akan lebih cepat bangkit.

### 3. Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam kaitannya untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, untuk menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi.

### 4. Mengenali emosi orang lain (empati)

Empati merupakan keterampilan dasar dalam bergaul. Kemampuan berempati yaitu kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain. Empati dibangun berlandaskan kesadaran diri seseorang dalam merasakan apa yang dirasakan orang

lain, memposisikan diri dalam perspektif orang lain sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.

#### 5. *Membina hubungan*

Kemampuan membina hubungan merupakan kemampuan dalam menangani emosi diri dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain. Keterampilan ini erat hubungannya dengan kemampuan mengelola emosi orang lain, dan berkaitan dengan keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengolah dan mengontrol kondisi emosionalnya yang meliputi: mengenali emosi diri sendiri, mampu mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

#### 3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri inividu untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Rukminto Adi (1994:154) mengatakan bahwa "Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu."

Gerungan (2010) membedakan motif menjadi 3 macam, yaitu:

- a. Motif biogenetis, berasal dari kebutuhan-kebutuhan manusia untuk melanjutkan hidupnya, contohnya seperti lapar, haus, mengambil napas, kebutuhan untuk istirahat, dan sebagainya.
- b. Motif sosio-genetis, motif yang berkembang dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat, contohnya seperti keinginan mendengarkan musik, makan pecel, makan coklat, dan sebagainya.
- c. Motif teologis, motif ini memandang manusia sebagai makhluk yang berketuhanan, sehingga menimbulkan keinginan untuk mengabdi kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya.

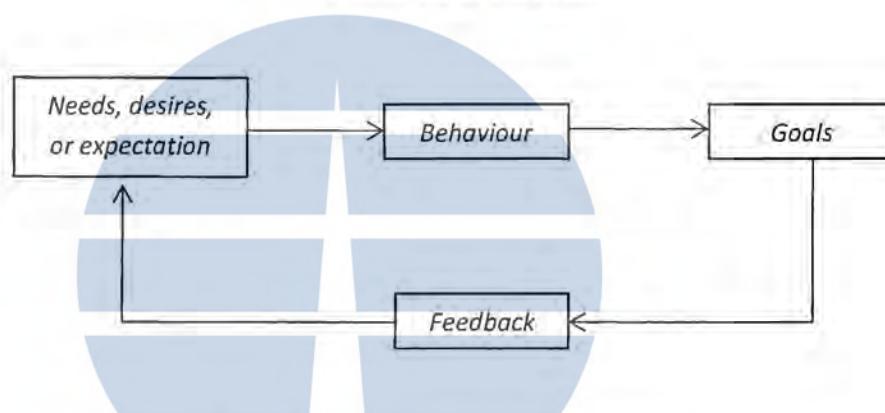
Dengan demikian, motivasi merupakan sebuah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tingkah laku. Dorongan ini terdapat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Hellriegel dan Slocum Jr (dalam Uno & Lamatenggo, 2016) menyatakan bahwa dorongan-dorongan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti: (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; dan (4) umpan balik.

Dengan adanya dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, seseorang akan berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan yang diinginkan tersebut. Kemudian, muncul tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuannya. Contoh: tingkah laku seseorang yang haus akan berbeda dengan tingkah laku orang yang tidak haus. Demikian pula dengan umpan balik yang diperlihatkan seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, Misalnya, seorang siswa akan merasa senang untuk

mengulang kembali pelajaran yang telah dipelajarinya di sekolah tatkala ia mendapatkan pujian dari guru dan hasil belajar yang memuaskan. Sebaliknya, siswa yang tidak mendapat pujian dan hasil pekerjaan yang tidak memuaskan mereka cenderung tidak akan senang untuk mengulang kembali pelajaran itu.

Keterkaitan antara empat faktor tersebut, sebagai suatu produk motivasi dasar dapat digambarkan dengan model pada Gambar 2.5

Gambar 2.5  
Proses Dasar Motivasi

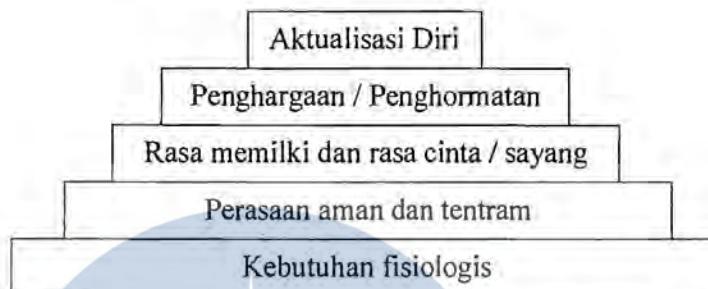


Robbins and Judge (dalam Wibowo, 2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional berfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya, Maslow (2000) sebagai tokoh motivasi beraliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri, penghargaan/penghormatan, rasa memiliki, dan rasa cinta atau sayang, perasaan aman, dan tentram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar. Teori ini dikenal dengan teori kebutuhan (*needs*) yang diilustrasikan pada gambar berikut.

Gambar 2.6  
Hierarki Kebutuhan Maslow



Penjelasan mengenai teori Maslow dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan ini berupa kebutuhan pokok yang diperlukan untuk bertahan hidup, seperti kebutuhan sandang, papan, dan pangan. Pemenuhan kebutuhan pokok ini menjadi dasar atas pemenuhan kebutuhan lainnya.

b. **Kebutuhan akan rasa aman**

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah terpenuhi, perhatian seseorang akan diarahkan pada pemenuhan rasa aman / tentram. Contoh: pada saat seseorang telah memenuhi semua kebutuhan kejiwaannya seperti membeli makanan, pakaian dan rumah, maka perhatian seseorang akan diarahkan kepada penyediaan perlindungan terhadap dirinya seperti contohnya mengikuti polis asuransi.

**c. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial**

Ketika seseorang telah memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta dan kasih sayang diperlukan pada tingkatan ini untuk menjadi bagian dari kolompok sosial. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, selain bekerja untuk pemenuhan kebutuhan dasar, sebagian orang menilai pekerjaan dengan dasar hubungan kemitraan sosial yang ditimbulkannya. Semakin baik hubungan sosial seseorang dengan orang-orang di sekitarnya, maka pemenuhan kebutuhan akan rasa memiliki / sayang dan cinta semakin terpenuhi.

**d. Kebutuhan akan penghargaan**

Pemenuhan kebutuhan ini berkaitan dengan kepercayaan diri dan harga diri maupun pemenuhan pengakuan dari orang lain atas hasil kerja yang telah dilakukan.

**e. Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan perwujudan diri, pengembangan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.

Selanjutnya Aldefer (dikutip dalam Uno, 2016) merumuskan kembali teori hierarki Maslow ke dalam tiga kelompok, yaitu *existence* (keberadaan), *relatedness* (keterkaitan), dan *growth* (pertumbuhan). Berikut penjabaran tiga faktor motivasi yang disampaikan oleh Aldefer:

1. *Kebutuhan akan keberadaan*, merupakan segala kebutuhan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow.
2. *Kebutuhan keterkaitan*, berkaitan dengan hubungan kemitraan.
3. *Kebutuhan pertumbuhan*, merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang dikemukakan oleh Maslow.

Berbeda dengan Maslow, menurut teori *existence, relatedness, dan growth (ERG)*, semua kebutuhan timbul pada waktu yang sama. Jika satu tingkat kebutuhan tidak terpuaskan, seseorang akan kembali kepada tingkatan yang lain. Contoh, jika seseorang pada pekerjaan tertentu tidak mendapatkan peluang untuk pengembangan diri, maka ia akan memperhatikan sisi lain dari pekerjaan tersebut, seperti menambahkan perolehan gaji dan tunjangan atau kegiatan-kegiatan sosial.

Frederick Herzberg (seperti dikutip oleh Wibowo, 2016) mengembangkan *Two-Factor Theory* berdasarkan pada *motivators* dan *hygiene factors*. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalannya menyebabkan ketidakpuasan.

Yang termasuk ke dalam *hygiene factors* adalah (a) gaji dan tunjangan, (b) kondisi kerja, (c) kebijakan organisasi, (d) status/kedudukan, (e) keamanan kerja, dan (f) kehidupan pribadi.

Sedangkan *motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya, diantaranya yaitu: (a) prestasi, (b) pengakuan/rekognisi, (c) minat pada pekerjaan, (d) tanggung jawab, dan (e)

kemajuan. Uno (2016) mengatakan bahwa terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: (a) upaya, (b) tujuan organisasi, dan (c) kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas, apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya, ia akan berusaha untuk melakukan yang terbaik, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur lainnya yaitu tujuan organisasi, semakin jelas rumusan tujuan organisasi, maka semakin mudah untuk dipahami.

Poin terakhir terkait dengan unsur motivasi yang disebutkan Uno di atas, dalam rangka memenuhi kebutuhan, tercipta keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri inividu untuk mencapainya. Dengan demikian, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia. Sejalan dengan hal tersebut, Purwanto (1998) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia yaitu :

- a. Sebagai motor penggerak, ibarat bahan bakar pada kendaraan,
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.
- c. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, semakin jelas tujuan maka semakin jelas pula jalan yang harus ditempuh.
- d. Menyeleksi perbuatan diri, menentukan perbuatan selaras dengan yang harus dilakukan guna mencapai tujuan dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Kreitner dan Knicki (dikutip dalam Wibowo, 2016) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

### 1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan ini berdasarkan teori kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow dan teori kebutuhan McClelland. Teori kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari sisi psikologis, keamanan, sosial, ketentraman, dan aktualisasi diri. Implikasi dari kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat menghilangkan potensi motivasional. Karenanya seorang manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi.

Sedangkan teori kebutuhan McClelland menunjukkan adanya tiga jenis kebutuhan , yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Implikasi dari teori kebutuhan McClelland yaitu seorang manajer memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi pekerja. Selain itu, pemenuhan kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan harus dipertimbangkan dalam proses seleksi pekerja untuk penempatan posisi kerja yang lebih baik.

### 2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Desain pekerjaan berarti mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, dan pengkayaan kerja.

### 3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon yang bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

### 4. *Equity* (Keadilan)

Model motivasi ini menjelaskan bagaimana seseorang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Terdapat hubungan antara *employee-employer* adalah *inputs* dan *outcomes*. Pekerja sebagai *inputs* mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha. Sedangkan di sisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi.

### 5. *Expectation* (Harapan)

Seseorang akan lebih termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Harapan merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. Implikasi teori harapan ini bagi seorang manajer yaitu: (1) mempertimbangkan nilai hasil pekerja, (2) mengidentifikasi kinerja sehingga perilaku baik yang sesuai dapat diberi penghargaan, (3) memastikan bahwa pekerja dapat mencapai tingkat kinerja yang ditargetkan, (4) menghubungkan hasil yang diharapkan pada tingkat kinerja yang ditargetkan, (5) memastikan bahwa perubahan yang cukup besar untuk memotivasi

usaha besar, dan (6) memonitor ketidakadilan dalam sistem penghargaan.

#### 6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dapat dicapai individu. Tujuan dapat membantu meningkatkan motivasi karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana yang dapat memungkinkan pekerja mencapai tujuan mereka.

Dengan demikian, secara garis besar ada dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang memengaruhi motivasi dapat ditimbulkan oleh kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat bekerja, yang meliputi kebijakan -kebijakan, program kerja, dan sarana prasarana. Faktor internal yang berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pengalaman masa lalu, pendidikan, keinginan, dan harapan akan masa depan. Berbagai karakteristik seperti kemampuan kerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kelompok, prestasi atau produktivitas kerja pun dapat ditimbulkan oleh faktor internal.

Merujuk pada berbagai teori yang telah disampaikan, dalam konteks ini yang dimaksud dengan motivasi guru adalah motivasi kerja guru yang berupa dorongan dalam diri seorang guru untuk melakukan pergerakan dalam upaya mencapai tujuannya. Adapun motivasi kerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu dorongan pergerakan yang dilakukan oleh guru sekolah dasar dalam rangka memenuhi kebutuhan laten dirinya agar dapat memenuhi tugasnya dengan baik yang

berdasarkan pada pemenuhan: 1) kenyamanan lingkungan tempat bekerja, 2) pemenuhan kebutuhan hidup, 3) kebutuhan kerja, dan 4) harapan akan imbalan atau pujian atas prestasi kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil – hasil penelitian relevan yang dijadikan dasar peneliti sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kerangka penelitian ini adalah:

1. Penelitian Angke Priatini: Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa. Skripsi: Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Hasil penelitian yang relevan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini didapatkan berdasarkan pada hasil uji signifikansi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,387 > 1,677$ , maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dan hipotesis bahwa “Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa akan tinggi” dapat diterima. Penelitian Priartini hanya menganalisis keterkaitan satu variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel kinerja, sedangkan pada penelitian ini peneliti menganalisis keterkaitan antara dua variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Perbedaan lainnya yaitu objek penelitian pada penelitian Priartini yaitu karyawan PT Aero Perdana Internusa, sedangkan objek pada penelitian ini yaitu guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat.

2. Penelitian A.A.Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari: Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, dan Kinerja Guru SMA. Artikel dimuat dalam Jurnal Kependidikan, Volume 45, Nomor 2, November 2015, Halaman 142 – 155. Hasil penelitian yang relevan dari penelitian ini adalah (1) kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan (3) kecerdasan emosi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu hasil penelitian Mangkunegara dan Mela Puspitasari mendukung salah satu hipotesis dalam penelitian yang dibuat oleh peneliti yakni bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah dasar. Yang berbeda yakni penelitian ini dilakukan terhadap guru tingkat SMA, sedangkan subjek penelitian peneliti yaitu guru tingkat sekolah dasar.
3. Penelitian Dewi Herawaty: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri (*Self Efficacy*), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. Disertasi: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta 2013. Hasil penelitian yang relevan dari penelitian ini adalah bahwa (1) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 2,239 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (2) partisipasi dalam forum ilmiah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 3,374 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (3) *self-efficacy* berpengaruh langsung positif

terhadap kinerja, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 3,697 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (4) motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 3,352 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (5) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 8,042 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (6) partisipasi dalam forum ilmiah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 4,254 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (7) *self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 4,065 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (8) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap *self-efficacy*, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 7,523 > t_{tabel} = 1,6607$ ; (9) partisipasi dalam forum ilmiah berpengaruh langsung positif terhadap *self-efficacy*, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 3,7777 > t_{tabel} = 1,6607$ ; dan (10) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap partisipasi dalam forum ilmiah, dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung} = 34,147 > t_{tabel} = 1,6607$ . Penelitian Herawaty ini menganalisis empat variabel *independent* yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu kecerdasan emosional, partisipasi guru dalam forum ilmiah, keyakinan guru (*self-efficacy*), dan motivasi kerja guru. Penelitian ini dilakukan di Bengkulu dengan objek penelitian guru tingkat SMP. Sedangkan objek penelitian peneliti yaitu guru tingkat sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat. Berdasarkan penelitian Herawaty, didapatkan bahwa baik kecerdasan

emosional dan motivasi kerja secara parsial masing-masing berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

4. Penelitian Hartono: Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa Tuna Grahita se Jakarta Timur. Skripsi: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Jakarta. Penelitian yang relevan dari penelitian ini yaitu bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja guru sangat kuat dan bersifat positif atau searah. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai koefisien berganda yang diperoleh yakni  $r_{y12} = 0,988$ . Penelitian ini menyatakan bahwa jika kecerdasan emosional dan motivasi kerja dapat diberikan dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya. Objek penelitian Hartono dikhkususkan pada guru pendidikan jasmani tingkat SMP Luar Biasa Tuna Grahita se Jakarta Timur, sedangkan objek penelitian peneliti yakni guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat,
5. Penelitian Mafuzah Mohamad dan Juraifa Jais : *Emotional Intelligence and Job Performance ; A Study Among Malaysian Teachers*. Artikel dimuat dalam *Procedia Economics and Finance 35 Journal* (2016) halaman 674 – 682. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima aspek kecerdasan emosional (*self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, and social skills*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam rangka mendapatkan kinerja guru yang tinggi, kecerdasan emosional harus dikembangkan dan

dingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian ini hanya menganalisis kaitan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru di Malaysia. Sedangkan peneliti menganalisis keterkaitan antara dua variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar gugus 4 kecamatan Ciputat.

6. Penelitian Nanang Kosim: Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong. Skripsi: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Kependidikan Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SDIT Nur Fatahillah yang dibuktikan oleh hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu  $r_{xy} = 0.675 > 0.361$ . Sedangkan kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai koefisien determinan sebesar 45.5 %. Dengan demikian kinerja guru 50.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berbeda dengan penelitian Nanang Kosim, penulis menganalisis keterkaitan antara dua variabel kecerdasan emosional and motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja memberikan kontribusi

sebesar 37,3% dalam mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

7. Penelitian Anik Suwarni: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Thesis: Program Studi Kedokteran Keluaraga Universitas Sebelas Maret Surakarta 2008. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara simultan ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan uji F statistic dengan tingkat kepercayaan 99 % dan hasil regresi sebesar 22,555 lebih besar dari batas kritisnya (7,56) yang menunjukkan pengaruh tersebut kuat, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi seorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut; (2) secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta namun tidak terlalu signifikan. Hal ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,0555 dan nilai uji t statistik dengan derajad kepercayaan sebesar 95 % sebesar 0,231; (3) secara parsial variabel motivasi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Hal ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,648 dan nilai uji t statistik dengan derajad kepercayaan 95 % sebesar 2,717,

(4) Kontribusi dari variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,686 artinya sebesar 68,6% variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta dan sisanya 31,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Yang membedakan hasil penelitian Anik Suwarni dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu objek penelitian peneliti yaitu guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat Tangerang Selatan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian peneliti diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 37,3% dalam mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Penelitian Nurdin: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Besarnya Gaji dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Waskito di Pamulang. Artikel dimuat dalam Jurnal Ekonomi Widya, Tahun 28 Nomor 316 Tahun 2012, Halaman 28 - 34. Hasil penelitian relevan dari penelitian Nurdin ini yaitu secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,906 dan nilai probabilitas signifikan 0.00070.05 pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif motivasi mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Waskito di Pamulang. Penelitian ini memiliki kesamaan objek

penelitian dengan peneliti, yaitu guru sekolah dasar. Namun, dalam penelitian ini tidak terdapat variabel kecerdasan emosional yang dapat memengaruhi kinerja guru.

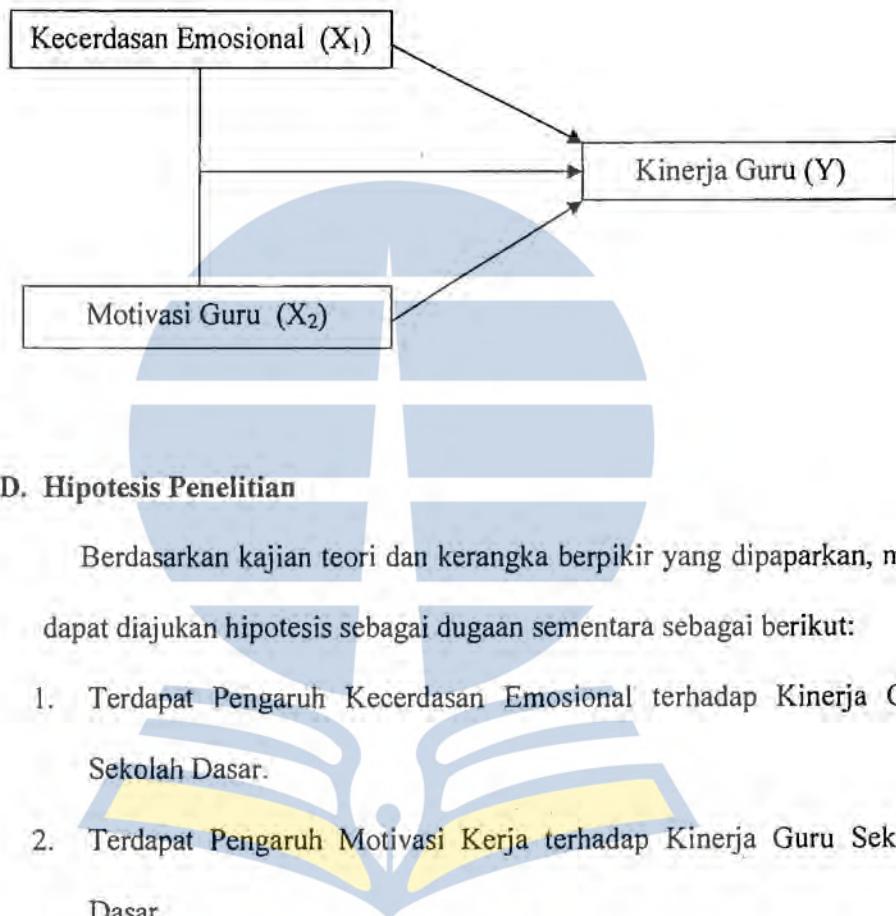
### C. Kerangka Berpikir

Supardi (2014) menyatakan bahwa dalam dunia pendidikan, kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Perilaku dalam pendidikan merupakan salah satu indikator penilaian kinerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat menunjukkan perilaku yang baik karena kondisi emosional dapat memengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa guru sekolah dasar yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan dapat menunjukkan kinerja yang baik pula, karena individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat terkontrol dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya, merujuk pada teori motivasi kebutuhan Maslow, yaitu manusia memiliki kebutuhan laten yang terdapat dalam dirinya, seperti kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karenanya, diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar fisiologisnya akan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

Dari uraian teori tersebut, diduga kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru sekolah dasar. Kerangka pemikiran yang menjadi asumsi dasar dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.7 berikut.

**Gambar 2.7  
Kerangka Pemikiran Penelitian**



#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang dipaparkan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.
2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.
3. Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.

## E. Operasionalisasi Variabel

Terdapat dua variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*), merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi, untuk menemukan jawaban atau solusi masalah. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru Sekolah Dasar (Y).



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji keterkaitan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja seorang guru memengaruhi kinerjanya. Selanjutnya, terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) serta kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel bebas (*independent variable*).

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain survey dengan teknik non tes. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada beberapa guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ilmiah ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penjelasan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Statistik deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil temuan atas masalah yang telah dirumuskan secara sistematis dan logis. Adapun Supardi (2013:239) mengatakan “Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat”.

Berikut tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan peneliti:

1. Tahap pertama, dimulai dengan merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Kemudian peneliti menentukan variabel yang akan diteliti dan selanjutnya melakukan studi pustaka untuk mendapatkan landasan teori yang sesuai dengan variabel penelitian yang telah ditentukan.
2. Tahap kedua, peneliti menentukan objek penelitian dan mempersiapkan alat pengumpulan data. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur instrument non tes, yaitu angket atau *questionnaire* yang terbagi menjadi 3 skala yakni skala kecerdasan emosional, skala motivasi kerja dan skala kinerja guru.
3. Tahap ketiga, yaitu tahap pelaksanaan. Peneliti menyebarkan angket yang kepada responden dengan kriteria sampel yang telah ditentukan. Sebelumnya, angket tersebut telah diuji coba dan telah melalui proses perhitungan uji validitas dan reliabilitas.
4. Tahap terakhir, setelah melakukan penyebaran angket selanjutnya peneliti melakukan *scoring* terhadap jawaban para responden. Perhitungan jawaban (*scoring*) dilakukan dengan mengacu pada perhitungan skala likert. Kemudian untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel **bebas** (*independent*) yakni kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan variabel terikat (*dependent*), dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah guru sekolah dasar di wilayah gugus 4 kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan yang berjumlah 285 guru. Terdapat 14 sekolah dasar yang termasuk ke dalam populasi terjangkau di gugus ini. Tabel penyebaran jumlah guru SD di gugus 4 Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1  
Penyebaran Guru SD di gugus 4 Kecamatan Ciputat

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SDN Serua 01	26
2.	SDN Serua 02	17
3.	SDN Serua 03	30
4.	SDN Serua 04	19
5.	SDN Serua Indah 01	37
6.	SDS Ash – Shiddiqiyah	15
7.	SDS Nusa Indah	20
8.	SDS Tirta Buaran	16
9.	SDS Waskito	16
10.	SDS Erenos	17
11.	SDS Bina Insan Nusantara	7
12.	SDS Bethesda	14
13.	SDIT Al – Lauzah	34
14.	SDIT Insan Cendikia Madani	17
Total guru		285 guru

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*, yaitu jumlah sampel diambil dalam setiap tingkatan sebanding dengan jumlah unsur populasi dalam tingkatan tersebut. Peneliti mengambil sampel sebanyak 40% dari keseluruhan populasi yang hendak diteliti. Jumlah sampel yang akan dijadikan responden di sekolah dasar gugus 4 kecamatan Ciputat yaitu sebanyak 114 guru. Sehubungan dengan adanya dua jenis sekolah dasar, yaitu sekolah dasar negeri dan sekolah dasar swasta yang terdapat di dalam jumlah populasi, maka peneliti menetapkan dua sekolah dasar negeri dan tiga sekolah dasar swasta agar diperoleh sampel yang heterogen dan dapat mewakili semua jenis sekolah dasar yang ada di gugus 4 kecamatan Ciputat. Daftar sekolah yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu: SDN Serua 02, SDN Serua Indah 01, SDS Nusa Indah, SDS Bethesda, SDIT Al – Lauzah.

### C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan instrumen non tes berbentuk angket (*kuesioner*). Angket tersebut disusun berdasarkan definisi operasional, definisi konseptual dan kisi-kisi masing-masing variabel penelitian, dimana masing-masing butir soal angket dilengkapi dengan lima butir alternatif pilihan.

Sesuai dengan variabel penelitian yang telah disebutkan, ada tiga sumber data yang akan dikaji untuk keperluan penelitian ini, yaitu angket kinerja guru Sekolah Dasar, angket kecerdasan emosional dan angket

motivasi kerja. Seperti diungkapkan Herawaty (2013), pengembangan instrumen angket dilakukan dengan cara ; menyusun indikator variabel penelitian, menyusun kisi-kisi instrumen, melakukan uji coba instrumen, dan melakukan pengujian validitas dan reabilitas instrumen.

### **1. Variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja guru merupakan keberhasilan seorang guru dalam menjalankan seperangkat tindakan dan perilaku guna memenuhi tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan, yang dapat diukur dari : 1) kualitas kerja, 2) ketepatan kerja, 3) inisiatif dalam bekerja, 4) kemampuan kerja, dan 5) komunikasi interpersonal

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja guru adalah penilaian guru sekolah dasar mengenai keberhasilan seorang guru dalam menjalankan seperangkat tindakan dan perilaku guna memenuhi tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diukur berpatokan pada jawaban instrumen angket yang djawab oleh guru sekolah dasar sendiri dengan rentangan nilai jawaban dari 1 hingga 5.

#### **c. Kisi- Kisi Instrumen Kinerja Guru**

Berlandaskan pada definisi operasional yang telah disebutkan, maka kisi-kisi intrumen kinerja guru dapat dijabarkan dalam tabel 3.2 berikut,

**Tabel 3.2**  
**Kisi – Kisi Instrumen Kinerja Guru**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kualitas Kerja	a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat. b. Menyampaikan materi ajaran dengan tepat. c. Menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran	1, 2, 3,4 5, 6,7 8,9	4 3 2
2.	Ketepatan Kerja	a. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa b. Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik c. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik	10, 11, 12, 13, 15 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 22	5 3 5
3.	Inisiatif dalam bekerja	a. Menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran b. Menggunakan media pembelajaran c. Menggunakan berbagai teknik / metode dalam mengelola proses pembelajaran	23, 24, 25 26, 27, 28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35	3 5 5
4.	Kemampuan Kerja	a. Menerapkan manajemen kelas dengan baik	36, 37, 38, 39, 40 41, 42,	5

		b. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa c. Menguasai interaksi belajar mengajar	43, 44, 45, 46, 47, 48 49, 50, 51, 52	8 4
5.	Komunikasi interpersonal	a. Melaksanakan bimbingan belajar b. Mengomunikasikan perkembangan peserta didik c. Bersedia menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	53, 54, 55 56, 57, 58, 59, 60 61, 62, 63, 64	3 5 4
<b>Jumlah</b>				<b>64</b>

## 2. Variabel Kecerdasan Emosional

### a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional ialah kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengontrol kondisi emosionalnya yang meliputi indikator-indikator sebagai berikut: 1) kemampuan mengenali emosi diri sendiri, 2) kemampuan mengelola emosi diri, 3) kemampuan memotivasi diri sendiri, 4) kemampuan mengenali emosi orang lain (empati), dan 5) kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

### b. Definisi Operasional

Kecerdasan emosional adalah penilaian guru sekolah dasar tentang kemampuan dirinya dalam mengelola dan mengontrol emosionalnya, yang diukur berpatokan pada jawaban instrumen angket yang dijawab oleh guru sekolah dasar sendiri dengan rentangan nilai jawaban dari 1 hingga 5.

### c. Kisi- Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional

Berpatokan pada definisi operasional di atas, maka kisi-kisi instrumen mengenai kecerdasan emosional guru dapat dijabarkan dalam tabel 3.3 berikut.

**Tabel 3.3**  
**Kisi – Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Mengenali emosi diri	Mampu memantau perasaan dari waktu ke waktu	65, 66, 67, 68, 69, 71	6
2.	Mengelola emosi diri	Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan baik	70, 72, 73, 74, 75, 76	6
3.	Memotivasi diri sendiri	Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan	77, 78, 79, 80, 81, 82	6
4.	Mengenali emosi orang lain (empati)	Mampu menangkap sinyal sosial sebagai isyarat yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain	83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 93	8
5.	Membina hubungan dengan orang lain	Mampu mengelola emosi orang lain	90, 91, 92, 94, 95, 96, 97	7
Jumlah				33

### 3. Variabel Motivasi Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja ialah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pergerakan dalam upaya mencapai tujuannya. Adapun motivasi kerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu dorongan pergerakan yang dilakukan oleh guru sekolah dasar dalam rangka memenuhi kebutuhan laten dirinya agar dapat memenuhi tugasnya dengan baik yang berdasarkan pada pemenuhan: 1) kenyamanan lingkungan tempat bekerja, 2) pemenuhan kebutuhan hidup, 3) kebutuhan kerja, dan 4) harapan akan imbalan atau pujian atas prestasi kerja.

#### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja guru adalah penilaian guru mengenai dorongan yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan pergerakan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang diukur melalui instrumen angket yang diisi oleh guru sekolah dasar gugus 4 kecamatan Ciputat dengan rentangan nilai jawaban 1 hingga 5.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi operasi mengenai motivasi kerja guru yang telah dikaji sebelumnya, maka kisi-kisi instrumen mengenai motivasi kerja guru dapat dijabarkan pada tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja**

No		Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Lingkungan tempat bekerja	a. Kenyamanan tempat bekerja b. Pemenuhan sarana dan prasarana pengajaran c. Hubungan antar teman sejawat	98, 99 100, 101 102, 103	2 2 2
2.	Pemenuhan kebutuhan hidup	a. Pemberian gaji yang sesuai b. Pemberian tunjangan yang sesuai ; tunjangan kesehatan, pendidikan, dll	104, 105 106, 107	2 2
3.	Pemenuhan kebutuhan kerja	a. Penyediaan bahan ajar & alat peraga b. Penyedian dana untuk pengembangan media	108, 110, 111 109	3 1
4.	Harapan akan imbalan atau pujian atas prestasi kerja	a. Pemberian bonus untuk tugas tambahan b. Pemberian pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan	114 112, 113	1 2
Jumlah				17

#### 4. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Berdasarkan kisi-kisi yang telah dirumuskan, maka disusunlah 114 pertanyaan yang akan digunakan dalam angket. 114 pertanyaan tersebut terdiri dari 64 pertanyaan mengenai kinerja guru, 33

pertanyaan mengenai kecerdasan emosional guru, dan 17 pertanyaan mengenai motivasi kerja guru.

Sebelum angket diberikan kepada responden, angket tersebut terlebih dahulu diujikan kepada 40 guru dari dua sekolah yang berbeda, yaitu guru di SD Kharisma Bangsa dan SDIT Khazanah Kebajikan. Kemudian, setiap pertanyaan di dalam angket diuji nilai validitas dan reliabilitasnya. Untuk perhitungan nilai validitas dan reliabilitas, penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 19*.

Berdasarkan hasil analisis data uji coba dengan SPSS 19 tersebut diperoleh koefisien korelasi *product moment Pearson* ( $r_{hitung}$ ) dan *Alpha Cronbach*, hasil pengujian terlampir di lampiran 2. Untuk taraf signifikansi 5% (0,05),  $n = 40$ , derajat kebebasan (dk) = 38, maka  $r_{tabel} = 0,312$ . Kriteria perhitungan nilai validitas yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (invalid).

#### a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Hasil pengujian **validitas** angket kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru**

No. Item	r <sub>tabel 5%</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan	No. Item	r <sub>tabel 5%</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,312	0,412	Valid	33	0,312	0,443	Valid
2	0,312	0,266	Invalid	34	0,312	0,460	Valid
3	0,312	0,649	Valid	35	0,312	0,592	Valid
4	0,312	0,015	Invalid	36	0,312	0,165	Invalid
5	0,312	0,646	Valid	37	0,312	0,585	Valid
6	0,312	0,437	Valid	38	0,312	0,405	Valid
7	0,312	0,389	Valid	39	0,312	0,522	Valid
8	0,312	0,382	Valid	40	0,312	0,14	Invalid
9	0,312	0,638	Valid	41	0,312	0,493	Valid
10	0,312	0,04	Invalid	42	0,312	0,221	Invalid
11	0,312	0,604	Valid	43	0,312	0,053	Invalid
12	0,312	0,673	Valid	44	0,312	0,352	Valid
13	0,312	0,352	Valid	45	0,312	0,338	Valid
14	0,312	0,700	Valid	46	0,312	0,634	Valid
15	0,312	0,553	Valid	47	0,312	0,674	Valid
16	0,312	0,444	Valid	48	0,312	0,527	Valid
17	0,312	0,746	Valid	49	0,312	0,04	Invalid
18	0,312	0,208	Invalid	50	0,312	0,256	Invalid
19	0,312	0,504	Valid	51	0,312	0,344	Valid
20	0,312	0,640	Valid	52	0,312	0,536	Valid
21	0,312	0,531	Valid	53	0,312	0,399	Valid
22	0,312	0,004	Invalid	54	0,312	0,415	Valid
23	0,312	0,758	Valid	55	0,312	0,508	Valid
24	0,312	0,756	Valid	56	0,312	0,406	Valid
25	0,312	0,623	Valid	57	0,312	0,308	Invalid
26	0,312	0,679	Valid	58	0,312	0,336	Valid
27	0,312	0,599	Valid	59	0,312	0,718	Valid
28	0,312	0,220	Invalid	60	0,312	0,395	Valid
29	0,312	0,378	Valid	61	0,312	0,560	Valid
30	0,312	0,367	Valid	62	0,312	0,427	Valid
31	0,312	0,243	Invalid	63	0,312	0,528	Valid
32	0,312	0,18	Invalid	64	0,312	0,495	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 15 butir dari 64 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid, sehingga instrumen kinerja

guru yang valid sebanyak 49 butir. Kemudian, semua butir pernyataan yang valid tersebut diuji reliabilitasnya. Berikut perhitungan uji reliabilitas angket kinerja guru.

Tabel 3.6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	49

Pada tabel 3.6, nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas angket kinerja guru yaitu sebesar  $0,871 > 0,60$ . Data dianggap memiliki reliabel apabila nilai korelasi Alpha Cronbach diatas angka 0,60. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa untuk instrumen angket kinerja guru, terdapat 49 butir pernyataan yang valid dan reliabel.

#### b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian validitas angket kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kecerdasan Emosional**

No. Item	r <sub>tabel 5%</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan	No. Item	r <sub>tabel 5%</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
65	0,312	0,564	Valid	82	0,312	0,794	Valid
66	0,312	0,546	Valid	83	0,312	0,436	Valid
67	0,312	0,131	Invalid	84	0,312	0,812	Valid
68	0,312	0,350	Valid	85	0,312	0,321	Valid
69	0,312	(0,171)	Invalid	86	0,312	0,472	Valid
70	0,312	0,782	Valid	87	0,312	0,823	Valid
71	0,312	0,093	Invalid	88	0,312	0,849	Valid

72	0,312	0.579	Valid	89	0,312	0.136	Invalid
73	0,312	0.462	Valid	90	0,312	0.455	Valid
74	0,312	0.367	Valid	91	0,312	0.679	Valid
75	0,312	0.305	Invalid	92	0,312	0.553	Valid
76	0,312	0.653	Valid	93	0,312	0.202	Invalid
77	0,312	0.588	Valid	94	0,312	(0.221)	Invalid
78	0,312	0.776	Valid	95	0,312	0.624	Valid
79	0,312	0.439	Valid	96	0,312	0.799	Valid
80	0,312	(0.125)	Invalid	97	0,312	0.695	Valid
81	0,312	0.837	Valid				

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 8 butir dari 33 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid, sehingga instrumen kecerdasan emosional guru yang valid sebanyak 25 butir. Kemudian, semua butir pernyataan yang valid tersebut diuji reliabilitasnya. Berikut perhitungan uji reliabilitas angket kecerdasan emosional guru.

Tabel 3.8

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	25

Pada tabel 3.8, nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas yaitu sebesar  $0,925 > 0,60$ . Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa untuk instrumen angket kecerdasan emosional guru, terdapat 25 butir pernyataan yang valid dan reliabel.

### c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas angket kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja**

No. Item	r <sub>tabel 5%</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
98	0,312	0,359	Valid
99	0,312	0,797	Valid
100	0,312	0,671	Valid
101	0,312	0,412	Valid
102	0,312	0,612	Valid
103	0,312	0,111	Invalid
104	0,312	0,649	Valid
105	0,312	0,595	Valid
106	0,312	0,532	Valid
107	0,312	0,731	Valid
108	0,312	0,409	Valid
109	0,312	0,713	Valid
110	0,312	0,567	Valid
111	0,312	0,483	Valid
112	0,312	0,230	Invalid
113	0,312	0,347	Valid
114	0,312	0,240	Invalid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 3 butir dari 17 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid, sehingga instrumen motivasi kerja guru yang valid sebanyak 14 butir. Kemudian, semua butir pernyataan yang valid tersebut diuji reliabilitasnya. Berikut perhitungan uji reliabilitas angket motivasi kerja guru.

**Tabel 3.10**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	14

Pada tabel 3.10, nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas yaitu sebesar  $0,826 > 0,60$ . Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa untuk instrumen angket motivasi kerja guru, terdapat 14 butir pernyataan yang valid dan reliabel.

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner kepada 114 responden di SD gugus 4 Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan. Masing-masing responden diberikan kuesioner yang sudah valid dan reliabel. Terdapat 88 butir pernyataan yang mencakup 49 butir pernyataan mengenai kinerja guru (Y), 25 butir pernyataan mengenai kecerdasan emosional guru ( $X_1$ ), dan 14 butir pernyataan mengenai motivasi kerja guru sekolah dasar ( $X_2$ ).

Skala penilaian pada angket ini menggunakan skala *Likert*, skema penilaian untuk setiap pernyataan positif dan negative dapat dilihat pada tabel 3.11.

Tabel 3.11  
Skema penilaian skala likert

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Selalu	SL	5	Selalu	SL	1
Sering	SR	4	Sering	SR	2
Kadang-kadang	KD	3	Kadang-kadang	KD	3
Jarang	JR	2	Jarang	JR	4
Tidak Pernah	TP	1	Tidak Pernah	TP	5

## E. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu metode analisis deskriptif dan metode analisis statistik inferensial. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi dan histogram, perhitungan modus, median dan mean (perhitungan tendensi sentral), dan perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi.

Selanjutnya, analisis statistik inferensial yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Di dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Untuk dapat melakukan analisis regresi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat jika data terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterodastisitas, uji linearitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 19*.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov - Smirnov* digunakan untuk menganalisis uji normalitas, dengan ketentuan suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai  $\text{Sig.(2 - tailed)} > 0.05$ .

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen di dalam persamaan regresi. Apabila di dalam

penelitian terjadi multikolinearitas maka analisis regresi dan korelasi tidak layak digunakan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dilakukan dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Ghazali di dalam Suparman (2014: 123) mengatakan bahwa multikolinearitas dapat terjadi jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan VIF  $\geq 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika suatu varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 77). Cara untuk mengkaji uji asumsi ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Apabila titik pada *scatterplot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 4. Uji Lineritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan asumsi nilai Sig. $> 0,05$  maka dapat dikatakan adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 5. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel

independen terhadap variabel dependen. Perumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji parsial

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat signifikansi sebesar 95 % atau  $\alpha = 5\%$ .

#### 1). Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pengaruh ini adalah :

$$H_0 : \beta_{y1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0 \text{ , artinya:}$$

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_1$ : terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

#### 2). Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pengaruh ini adalah :

$$H_0 : \beta_{y2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y2} \neq 0 \text{ , artinya:}$$

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_1$ : terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

b. **Uji simultan (Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) )**

Uji  $F_{\text{hitung}}$  digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel independen yaitu kinerja guru (Y).

Hipotesis pengaruh ini adalah:

$$H_0 : \beta_{y1} = \beta_{y2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0 \text{ dan } \beta_{y2} \neq 0 \text{ , artinya:}$$

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap Kinerja Guru (Y).

$H_1$  : terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap Kinerja Guru (Y).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur keterkaitan antara 3 variabel, yaitu kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini memilih sampel dari lima sekolah sebanyak  $n = 114$  guru dengan media angket sebagai instrumen penelitian, yang sebelumnya sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, masing – masing butir pernyataan dalam angket tersebut dihitung dengan menggunakan *skala likert*.

Data hasil penelitian yang terkumpul dari angket tersebut kemudian diolah dan dianalisis sehingga menjadi sebuah tabulasi data. Perhitungan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 19*. Berdasarkan hasil perhitungan setiap instrumen, data diolah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendapatkan perhitungan *mean*, *median*, *modus*, skor terendah dan tertinggi, *range* dan standar deviasi masing-masing variabel. Sedangkan analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Rangkuman analisis statistik deskriptif masing - masing variabel Kinerja Guru (Y), Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4. 1**  
**Rangkuman Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel Kinerja Guru (Y), Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

		Statistics		
N		Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Valid		114	114	114
Missing		0	0	0
Mean		108.82	54.58	203.67
Median		109.00	55.00	201.50
Mode		114 <sup>a</sup>	49 <sup>a</sup>	198
Std. Deviation		9.319	8.543	18.228
Skewness		-.284	-.239	.024
Std. Error of Skewness		.226	.226	.226
Kurtosis		-1.048	-.255	-.393
Std. Error of Kurtosis		.449	.449	.449
Range		35	40	83
Minimum		90	30	158
Maximum		125	70	241

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari tabel 4.1 di atas , ketiga variabel secara berurutan dari variabel kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja guru (Y) mempunyai jumlah skor minimum 90, 30, dan 158. Selanjutnya, secara berurutan pula diperoleh nilai maximum 125, 70, dan 241. Jangkauan nilai minimum dan maximum atau yang disebut range secara berurutan adalah 35, 40 dan 83. Dari data-data tersebut dapat ditampilkan tabel distribusi frekuensi dan histogram dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

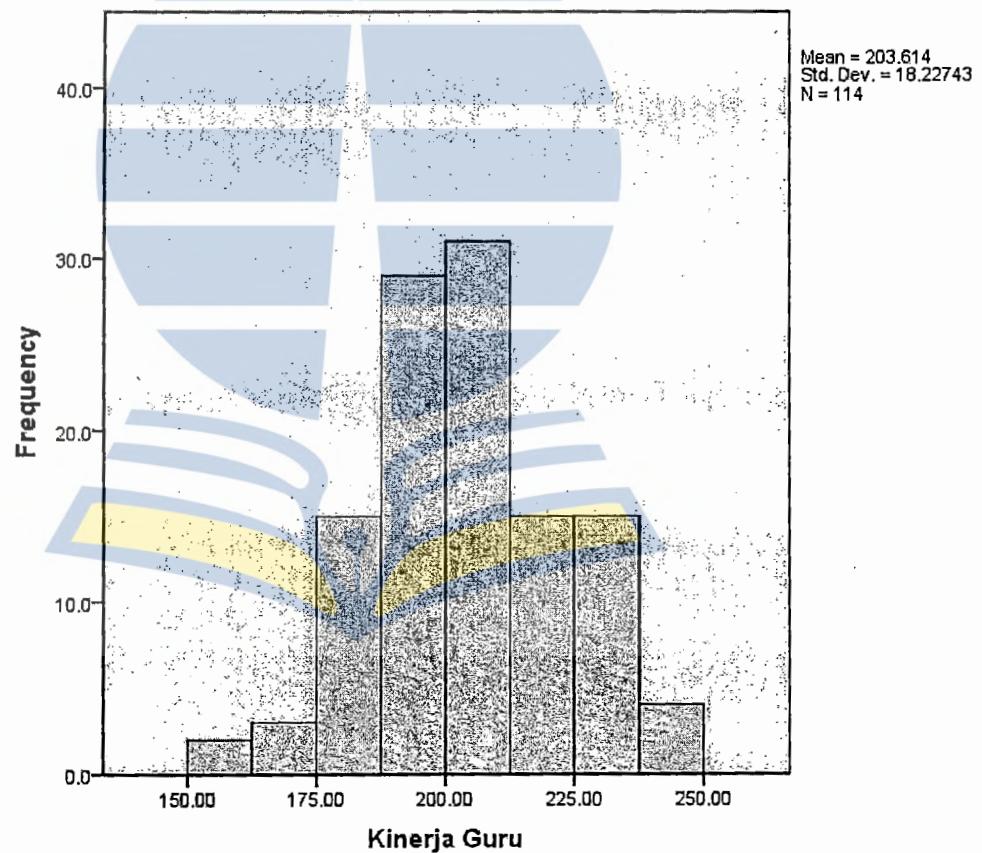
### 1. Kinerja Guru Sekolah Dasar (Y)

Tabel penyebaran distribusi frekuensi variabel kinerja guru sekolah dasar disajikan pada Tabel 4.2 dan histogramnya digambarkan pada Gambar 4.1 berikut.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru Sekolah Dasar**

Interval	Frekuensi (f)	F relatif %	F kumulatif %
158 – 168	2	1,75 %	1,75 %
169 – 179	11	9,65 %	11, 40 %
180 – 190	14	12, 28 %	23, 68 %
191 – 201	30	26, 32 %	50 %
202 – 212	23	20, 17 %	70, 17 %
213 – 223	15	13, 15 %	83, 32 %
224 – 234	14	12, 28 %	96, 60 %
235 – 245	5	4, 40 %	100 %
Jumlah	114	100 %	

**Gambar 4.1**  
**Histogram Skor Kinerja Guru Sekolah Dasar**



Berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi variabel kinerja guru yang diperoleh 4,1, maka skor tersebut dapat dikategorikan pada level tinggi, sedang, dan rendah. Skor level tinggi diperoleh dengan menambahkan nilai *mean* = 203, 67 dengan nilai standar deviasi = 18,23 yaitu 221, 90 dengan pembulatan menjadi 222. Skor level rendah diperoleh dengan mengurangi nilai *mean* dengan nilai standar deviasi, yaitu = 185, 44 dengan pembulatan menjadi 185. Sedangkan klasifikasi skor pada level sedang berada diantaranya. Klasifikasi skor kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3  
Klasifikasi Skor Kinerja Guru (Y)

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 185	14	12, 28 %
Sedang	185 – 222	79	69, 30 %
Tinggi	> 222	21	18, 42 %
Jumlah		114	100 %

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat disimpulkan bahwa skor dominan kinerja Guru Sekolah Dasar di gugus 4 Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan terdapat pada level sedang yakni sebesar 69, 30 % dari total keseluruhan sampel yang diteliti atau 79 dari 114 guru. Sedangkan klasifikasi untuk level rendah yakni sebesar 12, 28 % (14 guru) dan level tinggi sebesar 18, 42 % (21 guru).

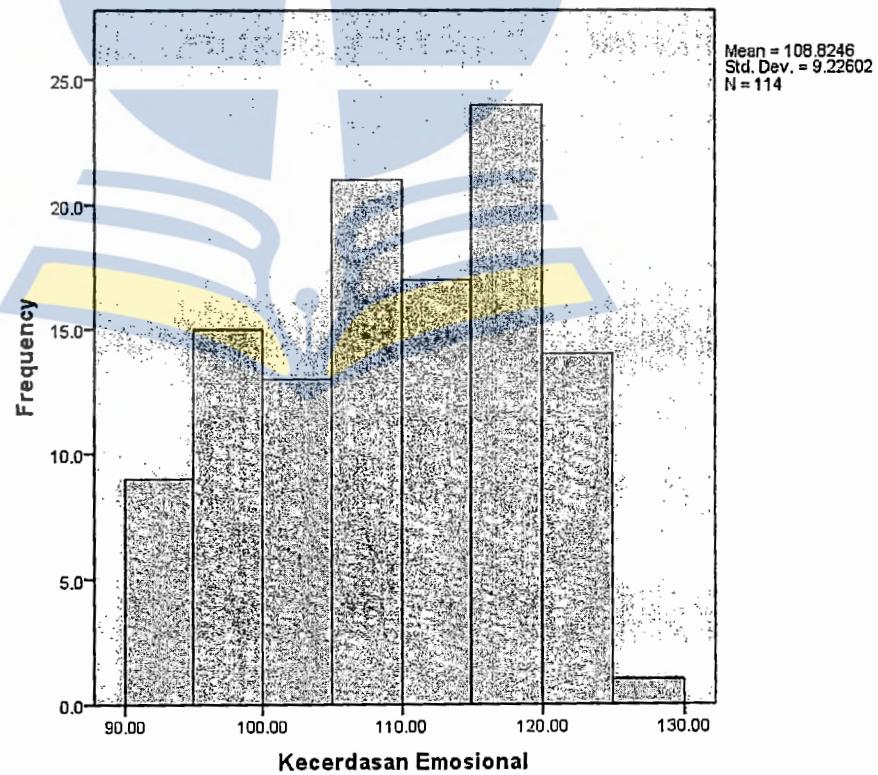
## 2. Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Tabel penyebaran distribusi frekuensi variabel kecerdasan emosional sekolah dasar disajikan pada Tabel 4.4 dan histogramnya digambarkan pada Gambar 4.2 berikut.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional**

Interval	Frekuensi (f)	F relatif %	F kumulatif %
90 – 94	9	7, 90 %	7, 90 %
95 – 99	15	13, 15 %	21, 05 %
100 – 104	13	11, 40 %	32, 45 %
105 – 109	21	18, 42 %	50, 87 %
110 – 114	17	14, 92 %	65, 79 %
115 – 119	24	21, 06 %	86, 85 %
120 – 124	14	12, 28 %	99, 13 %
125 – 129	1	0, 87 %	100 %
Jumlah	114	100 %	

**Gambar 4.2**  
**Histogram Skor Kecerdasan Emosional**



Berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi variabel kecerdasan emosional yang diperoleh pada Tabel 4.1, maka skor tersebut dapat dikategorikan pada level tinggi, sedang, dan rendah. Skor level tinggi diperoleh dengan menambahkan nilai *mean* = 108, 82 dengan nilai standar deviasi = 9, 32 yaitu 118, 14 dengan pembulatan menjadi 118. Skor level rendah diperoleh dengan mengurangi nilai *mean* dengan nilai standar deviasi, yaitu = 99, 5 dengan pembulatan menjadi 100. Sedangkan klasifikasi skor pada level sedang berada diantaranya. Klasifikasi skor kecerdasan emosional guru dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5  
Klasifikasi Skor Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 100	24	21, 05 %
Sedang	110 – 118	70	61, 40 %
Tinggi	> 118	20	17, 55 %
Jumlah		114	100 %

Berdasarkan Tabel 4.5, maka dapat disimpulkan bahwa skor dominan kecerdasan emosional guru Sekolah Dasar di gugus 4 Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan terdapat pada level sedang yakni sebesar 61, 40 % dari total keseluruhan sampel yang diteliti atau 70 dari 114 guru. Sedangkan klasifikasi untuk level rendah yakni sebesar 21, 05 % (24 guru) dan level tinggi sebesar 17, 55 % (20 guru).

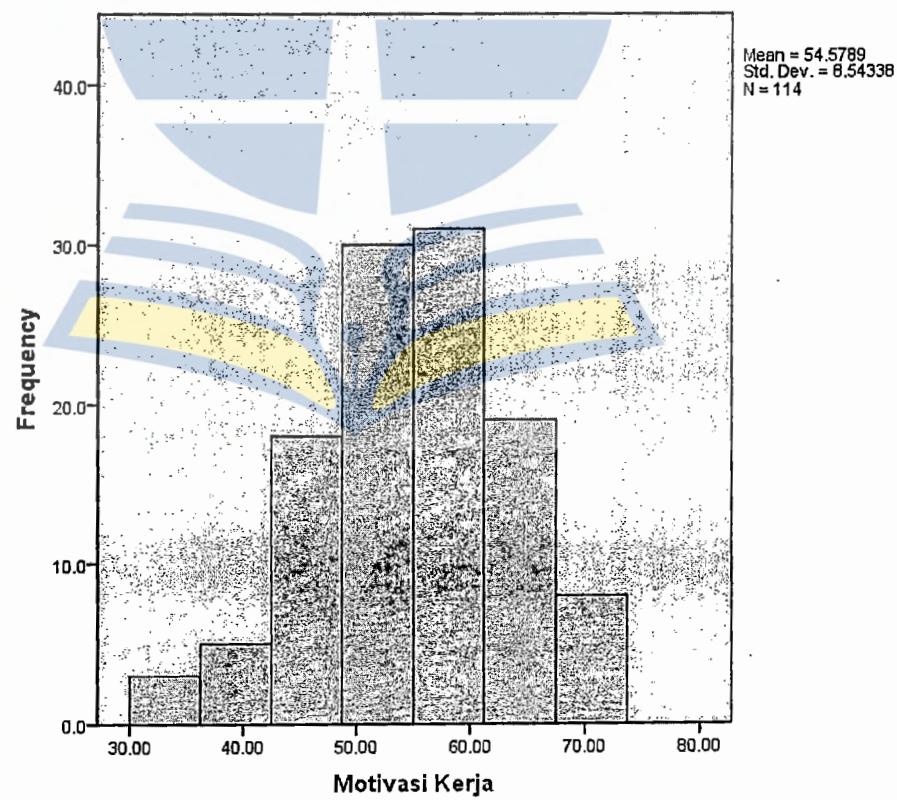
### 3. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel penyebaran distribusi frekuensi variabel motivasi guru sekolah dasar disajikan pada Tabel 4.6 dan histogramnya digambarkan pada Gambar 4.3 berikut.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja**

Interval	Frekuensi (f)	F relatif %	F kumulatif %
30 – 35	2	1,75 %	1,75 %
36 – 41	5	4,40 %	6,15 %
42 – 47	16	14,04 %	20,19 %
48 – 53	29	25,44 %	45,63 %
54 – 59	31	27,19 %	72,82 %
60 – 65	20	17,54 %	90,36 %
66 – 71	11	9,64 %	100 %
Jumlah	114	100	

**Gambar 4.3**  
**Histogram Skor Motivasi Kerja**



Berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi variabel motivasi kerja guru yang diperoleh pada Tabel 4.1, maka skor tersebut dapat diklasifikasikan pada level tinggi, sedang, dan rendah. Skor level tinggi diperoleh dengan menambahkan nilai *mean* = 54, 58 dengan nilai standar deviasi = 8, 54 yaitu 63, 12 dengan pembulatan menjadi 63. Skor level rendah diperoleh dengan mengurangi nilai *mean* dengan nilai standar deviasi, yaitu = 46, 04 dengan pembulatan menjadi 46. Sedangkan klasifikasi skor pada level sedang berada diantaranya. Klasifikasi skor motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7  
Klasifikasi Skor Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 46	17	14, 91 %
Sedang	46 – 63	74	64, 91 %
Tinggi	> 63	23	20, 18 %
Jumlah		114	100 %

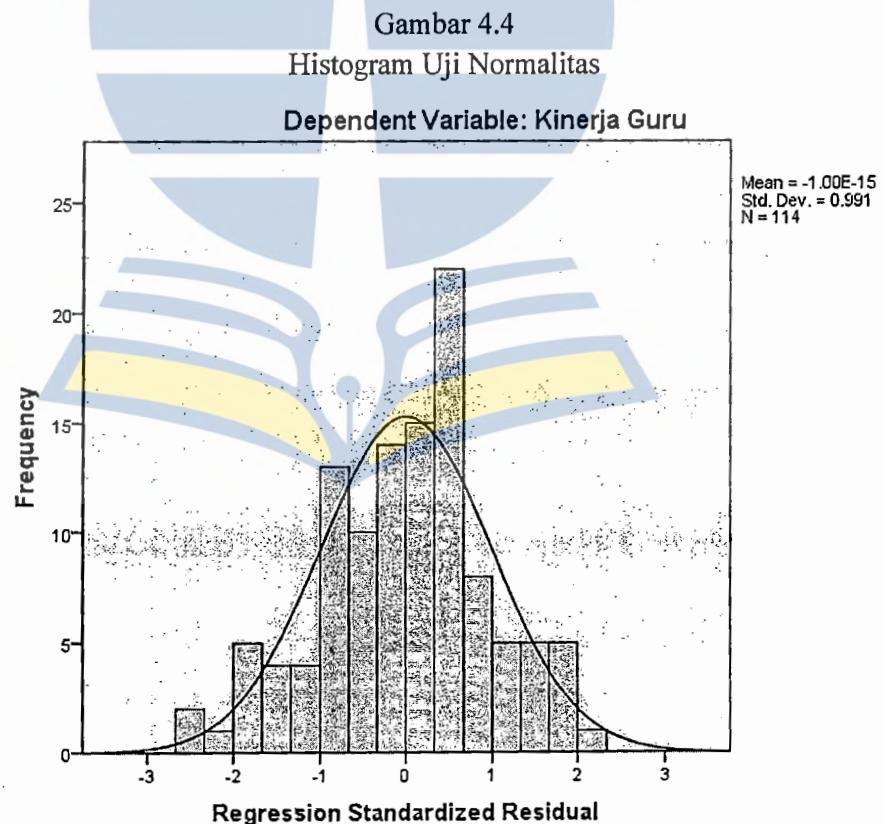
Berdasarkan Tabel 4.7, maka dapat disimpulkan bahwa skor dominan motivasi kerja guru Sekolah Dasar di gugus 4 Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan terdapat pada level sedang yakni sebesar 64, 91 % dari total keseluruhan sampel yang diteliti atau 74 dari 114 guru. Sedangkan klasifikasi untuk level rendah yakni sebesar 14, 91 % (17 guru) dan level tinggi sebesar 20, 18 % (23 guru).

## B. Hasil

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan analisis statistik inferensial berupa analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi klasik untuk mendukung tabulasi data pada perhitungan uji hipotesis. Beberapa uji statistik yang diperlukan adalah sebagai berikut:

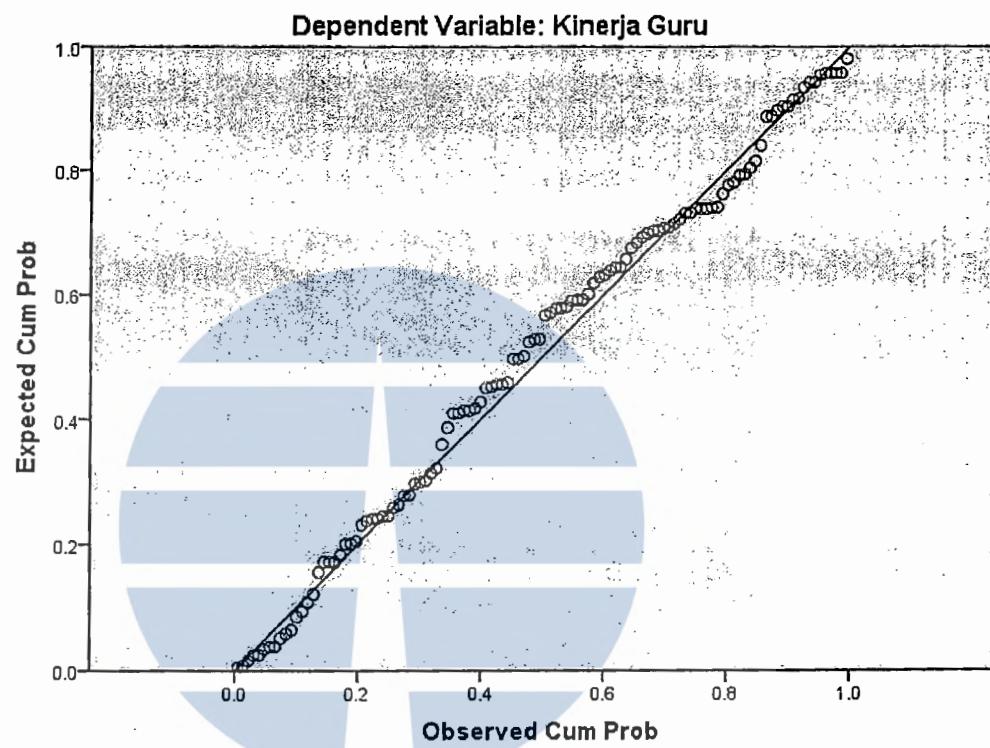
### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut:



Mengacu pada tampilan histogram pada gambar 4.4, dapat diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal, tidak condong ke kiri atau ke kanan. Analisis penyebaran distribusi data dapat dilihat pada Gambar 4.5

Gambar 4.5 Normalitas P-P Plot



Dari *P-P Plot Test* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan arah penyebarannya searah garis diagonal. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Berikutnya, uji *Kolmogorov – Smirnov* dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal, dengan asumsi data terdistribusi normal apabila nilai  $Sig. > 0,05$ . Hasil uji *Kolmogorov – Smirnov* tampak pada tabel 4. 8.

Tabel 4.8  
Hasil Uji One Sample *Kolmogorov-Smirnov*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		114	114	114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108.8246	54.5789	203.6140
	Std. Deviation	9.22602	8.54338	18.22743
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.067	.066
	Positive	.073	.046	.066
	Negative	-.125	-.067	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.333	.712	.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057	.691	.707

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

bahwa kecerdasan emosional terdistribusi normal. Variabel motivasi kerja memiliki nilai  $Sig. = 0,691 > 0,05$  yang berarti bahwa data motivasi kerja terdistribusi normal. Selanjutnya, variabel kinerja guru memiliki nilai  $Sig. = 0,707 > 0,05$  artinya bahwa data kinerja guru terdistribusi normal.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas, dan model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja guru berdasarkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen di dalam persamaan regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dilakukan dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Ghazali (di dalam Suparman, 2014 : 123) mengatakan bahwa multikolinearitas dapat terjadi jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan VIF  $\geq 10$ .

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Multikolinearitas

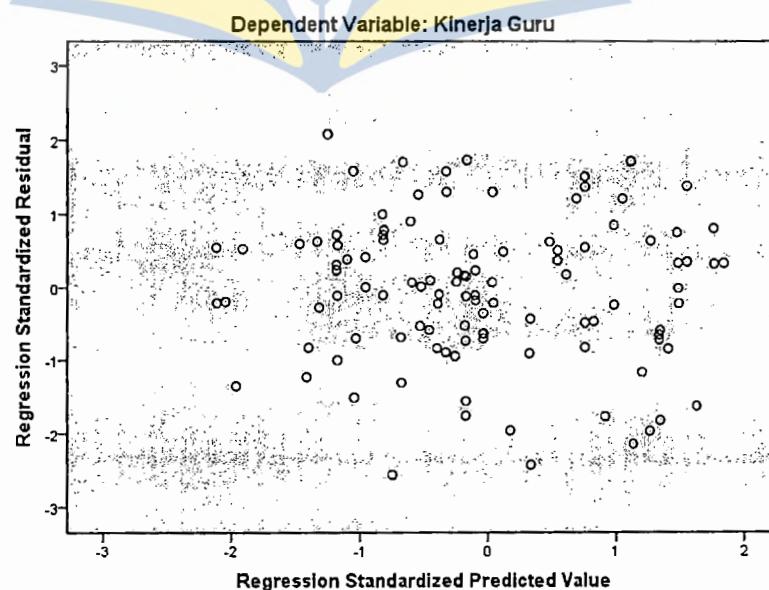
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.950	1.053
Motivasi Kerja	.950	1.053

Dari tabel 4.9 terlihat kedua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0, 10 dan nilai VIF lebih besar dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel yang digunakan.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk dipakai untuk mengkaji uji asumsi ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Apabila titik pada *scatterplot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.6 Scatterplot



Grafik *scatterplot* pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai  $Sig. > 0,05$  maka dapat dikatakan adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji coba linearitas terhadap variabel kecerdasan emosional dan kinerja guru.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Linearitas Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	18047.243	34	530.801	2.151	.003
		Linearity	8901.937	1	8901.937	36.072	.000
		Deviation from Linearity	9145.305	33	277.130	1.123	.331
	Within Groups		19495.775	79	246.782		
	Total		37543.018	113			

Berdasarkan hasil uji linearitas terhadap variabel kecerdasan emosional dan kinerja guru dapat diketahui bahwa nilai  $Sig. = 0,331 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	18059.443	33	547.256	2.247	.002
		Linearity	8243.159	1	8243.159	33.847	.000
		Deviation from Linearity	9816.284	32	306.759	1.260	.203
	Within Groups		19483.575	80	243.545		
	Total		37543.018	113			

Berdasarkan hasil uji linearitas terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja guru dapat diketahui bahwa nilai  $\text{Sig.} = 0,203 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

## 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan seperti ketentuan yang tertulis pada akhir Bab III. Hasil perhitungan dan pengujian hipotesis dapat dikaji pada Tabel 4.12, Tabel 4.13, dan Tabel 4.14.

**Tabel 4.12**  
Model Summary: R, dan R squared (koefisien penentu)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.362	14.55979

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

**Tabel 4.13**  
Analysis of Variance Signifikansi Pengaruh Variabel Independen secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14012.402	2	7006.201	33.050	.000 <sup>a</sup>
	Residual	23530.615	111	211.988		
	Total	37543.018	113			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 4. 14**  
**Koefisien regresi dan Uji Signifikansi secara Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.058	17.048		4.286	.000
Kecerdasan Emosional	.795	.152	.402	5.217	.000
Motivasi Kerja	.808	.164	.379	4.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pembuktian uji hipotesis mengenai keterkaitan variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dibuktikan melalui tabulasi data pada tabel 4.13. Kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai Sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima”. Sedangkan, nilai  $t_{tabel}$  untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ( $df = n - 2$ ) = 112. Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 5, 217$  dan  $Sig. = 0,0000$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98$ . Karena nilai  $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti  $H_1$  diterima. Artinya “terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y)”.

### 2) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pembuktian uji hipotesis mengenai keterkaitan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dibuktikan melalui tabulasi data pada tabel 4.13. Kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai Sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima”. Adapun Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 4, 910$  dan  $Sig. = 0,0000$

$< 0,05$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98$ . Karena nilai  $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti  $H_1$  diterima. Artinya “terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y)”.

### 3) Uji simultan (Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y))

Berdasarkan data statistik pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas kecerdasan emosional ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,611. Penafsiran mengenai pengaruh besar kecilnya suatu nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15  
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2008 : 183)

Berpatokan pada tabel 4.15 di atas, maka dapat disintesikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antar variabel bebas kecerdasan emosional ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar (Y). Pada tabel 4.12, diketahui nilai

koefisien determinasinya sebesar 37,3 % menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kecerdasan emosional, dan motivasi kerja adalah sebesar 37,3 %, sisanya 63,7% karena pengaruh faktor lain.

Selanjutnya dari Tabel 4.12, diperoleh persamaan garis regresi yang mempresentasikan pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , yaitu:

$$\hat{Y} = 73,06 + 0,795 X_1 + 0,808 X_2$$

Untuk perhitungan signifikansi regresi, dapat dilihat melalui data pada tabel 4.14 dengan asumsi sebagai berikut: "Jika  $\text{Sig.} < 0,05$  atau jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima", yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Yang dimaksud dengan  $F_{\text{hitung}}$  ialah nilai yang tertera pada kolom  $F$  di tabel 4.13, sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  yaitu nilai tabel distribusi  $F$  untuk taraf nyata 5% dengan perhitungan:

- ✓ derajat pembilang ( $k$ ) = 2,
- ✓ dan derajat penyebut ( $n-k$ ) – 1 = 111

Dari tabel 4.14 didapatkan bahwa nilai  $\text{Sig.} = 0,000$  dan  $F_{\text{hitung}} = 33,050$ , sedangkan  $F_{\text{tabel}} (F_{111}) = 3,08$ . Karena nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa "**terdapat pengaruh signifikan variabel bebas kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap kinerja guru sekolah dasar ( $Y$ )**".

### C. Pembahasan

Penjabaran hasil pengujian hipotesis beserta dengan teori-teori pendukung sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah dasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan oleh Nanang Kosim (2011) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

Selanjutnya, Mafuzah Mohamad dan Juraifa Jais (2016) menunjukkan bahwa lima aspek kecerdasan emosional (*self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, and social skills*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini pun sejalan dengan penelitian A.A.Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari (2015) yang menyatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik dan tingkat stres yang rendah, maka guru dapat mencapai kinerja yang tinggi. Artinya guru dengan kecerdasan emosional yang baik dan memiliki kemampuan memotivasi diri, rasa empati yang baik serta dapat membina hubungan yang baik dengan orang di sekitarnya akan mampu mengelola stress kerja dan mencapai kinerja tinggi.

Selanjutnya, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat memiliki kecerdasan emosional yang

baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan angket pada penelitian ini. Pada jawaban angket butir ke 51, sebanyak 90,18% responden mampu mengetahui alasan yang membuat dirinya bahagia. Pada jawaban angket butir 52, sebanyak 85,96% responden mengetahui kondisi ketika mengalami kecemasan. Hal tersebut menandakan bahwa guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat dapat mengetahui keadaan emosi diri sendiri dengan baik.

Kemudian, pada jawaban angket butir 56, didapatkan hasil sejumlah 97,71% responden dapat menahan emosi dirinya dengan tidak merusak barang-barang di sekitarnya ketika dalam keadaan marah. Hasil tersebut membuktikan bahwa sebagian besar guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat dapat mengelola emosinya dengan sangat baik. Selanjutnya, guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat pun dapat diasumsikan memiliki kemampuan memotivasi diri dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan jawaban angket pada butir 61 dan 62. Pada hasil perhitungan angket butir 61, ditemukan bahwa sejumlah 92,10% guru selalu berusaha untuk memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik. Begitu pula pada hasil jawaban angket di butir 62, didapatkan sejumlah 90,52% guru mampu memacu semangat meskipun ketika hambatan sedang menghadang.

Selain itu, hasil perhitungan angket pun membuktikan bahwa sebagian besar guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat memiliki rasa empati yang baik. Pembuktian pernyataan ini dijabarkan dalam hasil perhitungan angket butir 64 dan butir 66. Pada butir 64 diperoleh hasil

bahwa sebanyak 89,12% guru selalu berusaha untuk menjadi pendengar yang baik ketika berbicara dengan siapa pun. Kemudian di butir 66, sebanyak 83,85% guru bersedia mendengar keluh kesah temannya ketika sedang dalam kesulitan.

Hasil perhitungan angket pun menunjukkan bahwa guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat mampu membina hubungan yang baik dengan temannya. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan angket butir 70 dan 74. Hasil perhitungan angket butir 70 menunjukkan bahwa 92,93% guru selalu menyapa temannya dengan baik. Kemudian pada butir 74, diperoleh hasil sebanyak 93,68% guru menyatakan selalu berusaha menghormati sikap temannya.

Berdasarkan uraian hasil-hasil penelitian yang telah dijabarkan, diperoleh suatu kesimpulan bahwa kecerdasan emosional seorang guru berpengaruh signifikan positif dalam mencapai kinerja guru yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Lima faktor kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja guru secara langsung yaitu (1) kesadaran diri; kemampuan mengenali emosi diri sendiri, (2) pengaturan diri; kemampuan mengelola emosi diri (3) motivasi; kemampuan memotivasi diri, (4) empati; kepekaan memahami perasaan orang lain, dan (5) keterampilan sosial; kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

## 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil tersebut didukung penelitian Angke Priatini (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Aero Perdana Internusa. Dari penelitian tersebut, diperoleh suatu simpulan yaitu bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Dewy Herawaty (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru matematika. Dengan kata lain, peningkatan kinerja guru matematika dipengaruhi secara langsung oleh peningkatan motivasi kerja guru matematika. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Selanjutnya, penelitian Nurdin (2012) pun menyatakan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,906 dan nilai probabilitas signifikan 0.00070.05 pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif motivasi mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Waskito di Pamulang.

Paparan hasil penelitian Angke Priartini (2012), Dewi Herawaty (2013) dan penelitian Nurdin (2012) tersebut memperkuat hasil dari

penelitian ini, yaitu bahwa motivasi kerja guru sekolah dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Motivasi kerja sebagai dorongan yang tinggi dalam diri seseorang merupakan dasar yang kuat dalam melaksakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tercapai kinerja yang tinggi.

Dari hasil perhitungan angket, pada penelitian ini ditemukan bahwa pada butir 76 dan 79 sebagian besar responden menjawabnya dengan positif. Pada perhitungan angket butir 76, sebanyak 90,52% guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat merasa aman bekerja di sekolah. Sedangkan pada butir 79, sebanyak 89,65% guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat menjawab bahwa kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong diri mereka pribadi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya diperoleh dari dalam diri seseorang melainkan dapat diperkuat dengan adanya pemenuhan kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan yang baik antar teman sejawat.

### **3. Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Dewi Herawaty (2013) yang menyebutkan secara parsial masing-masing variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja

berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP Bengkulu. Herawaty pun menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosionalnya dapat meningkatkan motivasi bekerja.

Penelitian Hartono (2011) pun menyimpulkan hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja guru sangat kuat dan bersifat positif atau searah. Dengan demikian, peningkatan dan penurunan besarnya variabel independen (kecerdasan emosional dan motivasi kerja) akan diikuti besarnya peningkatan atau penurunan besarnya variabel dependen (kinerja guru). Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, penelitian ini pun didukung oleh hasil penelitian Anik Suwarni (2008) yang menyatakan bahwa secara parsial masing-masing variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja. Suwarni pun menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang kuat variabel antara kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Sehingga, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi seorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pengujian hipotesis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan statistik nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  [ $5,217 > 1,98$ ];
- 2) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan statistik nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  [ $4,910 > 1,98$ ];
- 3) terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan statistik nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  [ $33,05 > 3,08$ ];
- 4) Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kecerdasan emosional ( $t_{hitung} = 5,217$ ) dengan  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja ( $t_{hitung} = 4,910$ ), dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.
- 5) Berdasarkan persamaan analisis regresi linier ganda yang diperoleh yakni :

$$\hat{Y} = 73,06 + 0,795 X_1 + 0,808 X_2,$$

Nilai konstanta = 73,06 menunjukkan bahwa dengan kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja guru yang baik, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,795 dan 0,808 ,menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas  $X_1$  (kecerdasan emosional),  $X_2$  (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru). Regresi positif menunjukkan hubungan yang searah, yaitu peningkatan dan penurunan besarnya variabel independen akan diikuti besarnya peningkatan atau penurunan besarnya variabel dependen. Dengan kata lain, dapat dirumuskan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

- 6) Selanjutnya, merujuk pada nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni 37,3%, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus 4 kecamatan Ciputat adalah sebesar 37,3% dan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peningkatan kinerja guru akan berbanding lurus dengan peningkatan kecerdasan emosional dan motivasi kerja, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Bagi guru sekolah dasar, agar dapat memunculkan kecerdasan emosional yang baik dalam menunjang kinerja yang maksimal, maka guru sekolah dasar disarankan senantiasa terus berlatih untuk dapat mengelola emosi, baik emosi

untuk diri sendiri maupun untuk orang lain (*empathy*). Sebelum dorongan berupa motivasi kerja dari luar didapatkan, maka seorang guru harus selalu berusaha untuk dapat memberikan suggesti positif pada dirinya terlebih dahulu untuk selalu memberikan usaha yang terbaik dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya.

Berikut beberapa teknik memotivasi diri sendiri yang dapat dilakukan untuk penguatan keteguhan hati dalam mencapai suatu tujuan, seperti yang diungkapkan oleh Richard Denny (1994):

- a. Lakukan secara bertahap agar menjadi minat,
- b. Bangunkan rasa percaya diri
- c. Percaya pada diri sendiri
- d. Perhatikan dan dengarkan hal yang disampaikan orang lain kepada Anda.
- e. Pertimbangkanlah situasi agar mampu berkomunikasi secara efektif dan dengan penuh ketegasan sikap.
- f. Persiapkan tanggapan Anda
- g. Tetapkan maksud Anda
- h. Bersikaplah positif, ceria dan tersenyum.

- 2) Bagi pihak sekolah perlu menciptakan kondisi dimana para guru dapat termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sebagaimana diungkapkan oleh Steers dan Porter (dikutip dalam Wijono, 2012), tiga komponen motivasi yaitu:

- a. Apa yang membangkitkan (*energizes*) tingkah laku?

b. Apa yang mengarahkan (*directs*) atau menghubungkan (*channels*) tingkah laku?

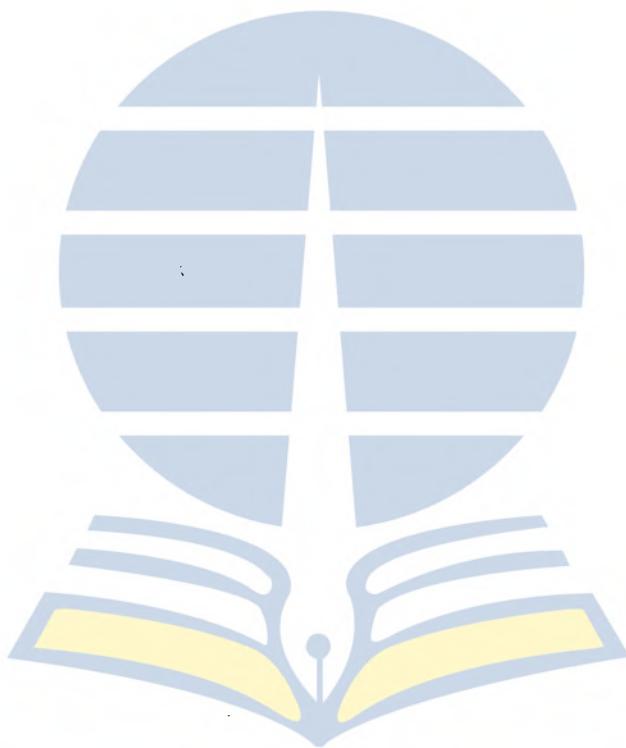
c. Bagaimana tingkah laku itu dipertahankan (*maintained*)?

Merujuk pada pernyataan Steers dan Porter, maka pihak sekolah harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat membangkitkan (*energizes*), mengarahkan (*directs*) ataupun menguhubungkan (*channels*) motivasi seorang guru untuk dapat bekerja secara maksimal. Oleh karenanya, pihak sekolah disarankan untuk selalu memberikan dorongan atau stimulus yang baik seperti menyediakan pelatihan-pelatihan yang menunjang bagi peningkatan kinerja guru, merancang lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi guru, memberikan gaji yang sesuai, pemberian tunjangan kesehatan dan pendidikan dan memberikan apresiasi bagi guru berprestasi sehingga guru akan selalu termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan daya juang yang maksimum sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

- 3) Bagi pemerintah, dalam rangka usaha mencetak generasi mumpuni bagi kesejahteraan bangsa, pemerintah disarankan untuk memenuhi hak- hak guru seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pada Pasal 14, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:
- Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
  - Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;

- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
  - e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
  - f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundangan;
  - g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselarasan dalam melaksanakan tugas;
  - h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
  - i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
  - j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan atau
  - k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.
- 4) Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk
- a. memperluas subjek penelitian seperti memperluas wilayah pada berbagai kabupaten di propinsi Banten, sehingga dapat dijadikan bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Propinsi Banten untuk peningkatan mutu pendidikan di daerah tersebut, baik itu di tingkat sekolah dasar, sekolah menengah atau pun di perguruan tinggi.

- b. meneliti variabel – variabel lain yang diduga terkait dengan variabel kinerja guru, dengan menggunakan variabel – variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini, seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, kecerdasan spiritual, kesesuaian latar belakang pendidikan guru, dan lain-lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S.I. (2014). *Aplikasi Komputer dalam Penyusunan Karya Ilmiah*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Adi, I.R. (1994). *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial; Dasar-Dasar Pemikiran*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Agustian, A.G. (2009). *Rahasia Sukses membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, ESQ (Emotional Spiritual Quotient):berdasarkan 6 rukun Iman dan 5 rukun Islam. Jakarta: Arga Publishing.
- Denny, R. (1994). *Sukses Memotivasi: Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gerungan, W.A. (2010). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EL Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hartono. (2011). *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa Tuna Grahita se-Jakarta Timur*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Herawaty, D. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Hersey, P., Kenneth H. B. dan Dewey E. J. (1996). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Kosim, N. (2008). *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A.A.P. dan Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, dan Kinerja Guru. *Jurnal Kependidikan*, Volume 45, Nomor 2, 142 - 155

- Maslow, A.H. (2000). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370 – 396.
- Mohamad, M.dan Jais, J. Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. (2016). *Procedia Economics and Finance 35 Journal*, 674 – 682
- Mudlofir, A. (2014). *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutakin, T.Z dan Cleopatra, M. (2015). *Suplemen Aplikasi Komputer dalam Penyusunan Karya Ilmiah*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Nurdin. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Besarnya Gaji dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Waskito di Pamulang. (2012). *Jurnal Ekonomi Widya, Tahun 28 Nomor 316 , Halaman 28 – 34*.
- Priatini, A. (2012). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. AERO Perdana Internusa*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Purwanto, N. M. (1998). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riva'i, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jilid 2*. Bandung: Jemmars.
- Rothwell, W.J., Hohne, C.K., and King, S.B. (2007). *Human Performance Improvement: Building Practitioner Competence*. Burlington: Elsevier Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shapiro, E.L. (2001). *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardi. (2016). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.
- Suwarni, A. (2008). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- Syah, M. (1999). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Thoifah, I. (2016). *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Ulfatin, N. dan Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, B. H. dan Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran :Aspek yang Memengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prada Media Group.



## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Assalamu'laikum Wr. Wb.

Salam sejahtera Bapak / Ibu Guru di tempat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka (UT) Bogor, saya Suciati Gita Dwistanti bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk tesis yang berjudul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar**".

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak / Ibu Guru untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya berdasarkan pendapat dan keadaan Bapak / Ibu yang sebenarnya. Bantuan Bapak / Ibu guru sangat berarti untuk penyelesaian penelitian ini. Atas kesediaan Bapak / Ibu Guru saya ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Suciati Gita D.

### INSTRUMEN PENELITIAN

Kuesioner ini diedarkan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan penelitian tentang kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar. Informasi yang diperoleh sangat berguna untuk menganalisis tentang peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar. Data yang didapatkan semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu, Bapak / Ibu tidak perlu ragu untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Penilaian ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan dan penilaian kerja Anda oleh pimpinan Anda.

Petunjuk Pengisian:

- Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban.
- Berikan tanda (✓) pada kotak pilihan yang Anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri Anda.

Terima Kasih.

Nama Responden : \_\_\_\_\_

Tempat Bertugas : \_\_\_\_\_

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang - Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No.	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
<b>KINERJA GURU</b>							
1.	Saya menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan						
2.	Saya membuat rencana pembelajaran berdasarkan analisis perbedaan kemampuan siswa.						
3.	Saya berhati-hati dalam menjelaskan materi pembelajaran agar tidak ada kekeliruan konsep pada siswa.						
4.	Saya mengajarkan materi sesuai dengan silabus dan RPP yang telah dibuat sebelumnya						
5.	Saya tahu kompetensi dasar yang harus diraih siswa ketika mengajar						
6.	Saya berusaha untuk menerapkan hasil penelitian yang telah saya baca ke dalam pembelajaran						
7.	Saya mengaplikasikan hasil seminar atau pelatihan yang telah saya ikuti dalam pembelajaran						
8.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya						
9.	Saya menetapkan materi pelajaran berdasarkan perbedaan karakteristik siswa						
10.	Saya memilih materi pelajaran sesuai dengan tingkatan umur siswa						

No.	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
11.	Dalam membuat materi pelajaran, saya memperhatikan perbedaan kemampuan daya tangkap siswa						
12.	Di awal tahun pelajaran, saya menghitung jumlah minggu efektif dan non efektif di setiap semesternya						
13.	Saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir tahun pelajaran						
14.	Saya selalu berusaha untuk menepati setiap rencana pertemuan yang telah dibuat agar materi pelajaran dapat terselesaikan di setiap semesternya						
15.	Saya selalu membuat RPP sebelum mengajar						
16.	Saya mengelola data siswa dengan baik						
17.	Saya melengkapi jurnal kelas setiap kali mengajar						
18.	Saya senang menggunakan contoh riil dalam kehidupan sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran						
19.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada materi terbaru sesuai kurikulum yang berlaku						
20.	Saya senang mengikuti kegiatan seminar / pelatihan untuk dapat diterapkan di dalam pembelajaran di kelas						
21.	Saya berusaha untuk selalu menggunakan media pembelajaran di setiap pelajaran yang saya ajar						
22.	Saya selalu menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan						
23.	Saya kurang memanfaatkan media pembelajaran yang telah tersedia di sekolah						
24.	Saya menggunakan alat bantu ajar seperti TIK (audio – visual) dalam pembelajaran						
25.	Saya senang membuat kelas aktif dalam proses pembelajaran						

No.	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
26.	Saya memberikan kesempatan kepada murid untuk menyampaikan apa yang telah dipelajarinya di kelas						
27.	Saya melakukan pendekatan yang berbeda untuk setiap materi pelajaran						
28.	Saya berusaha agar seluruh siswa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran						
29.	Saya memperlakukan seluruh siswa dengan perlakuan yang sama						
30.	Saya membagi siswa ke dalam beberapa kelompok agar mereka saling berinteraksi dalam memahami pelajaran						
31.	Saya mengembalikan pekerjaan siswa yang telah dinilai agar siswa mampu melihat kekurangannya						
32.	Saya menyimpan seluruh penilaian siswa sebagai dokumentasi pribadi saya						
33.	Saya membuat acuan penilaian berdasarkan kemampuan akademik siswa						
34.	Selain menilai kemampuan kognisi, saya pun melakukan penilaian pada kemampuan afektif dan psikomotor						
35.	Saya menganalisis hasil belajar siswa untuk keperluan remedial atau pengayaan						
36.	Saya mendorong siswa untuk menyampaikan ide / pendapatnya dalam setiap diskusi kelas						
37.	Saya selalu mengadakan tanya jawab dengan siswa setiap kali saya mengajar						
38.	Saya memberikan apresiasi terhadap siswa yang berpartisipasi aktif ketika pelajaran berlangsung						
39.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mempunyai masalah dalam belajar di kelas						
40.	Saya mengadakan bimbingan khusus bagi siswa yang mempunyai masalah di pelajaran tertentu						

No.	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
41.	Saya meluangkan waktu saya untuk memberikan kelas tambahan bagi anak yang tertinggal materi pelajaran di kelas						
42.	Saya mengomunikasikan perkembangan peserta didik dengan orang tuanya						
43.	Saya hanya akan menginformasikan perkembangan peserta didik ketika ditanya oleh orang tua siswa						
44.	Saya berkomunikasi baik dengan orang tua siswa terkait dengan perkembangan siswa di sekolah						
45.	Saya menyampaikan informasi mengenai potensi siswa kepada orang tuanya						
46.	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran						
47.	Saya meminta bantuan teman sejawat untuk menilai kekurangan saya dalam mengajar						
48.	Saya merespon positif masukan siswa untuk perbaikan pembelajaran selanjutnya						
49.	Saya terbuka atas segala respon yang diberikan oleh orang tua siswa terhadap saya						
No.	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
<b>KECERDASAN EMOSIONAL</b>							
50.	Saya tahu alasan yang membuat saya sedih						
51.	Saya tahu alasan yang membuat saya bahagia						
52.	Saya tahu kalau saya sedang cemas						
53.	Saya gugup ketika sedang mengajar di depan kelas						
54.	Saya menenangkan diri ketika sedang marah						
55.	Saya ragu akan kemampuan mengajar saya						
56.	Saat marah, saya merusak barang-barang disekitar saya						
57.	Kadang saya bingung dengan perubahan perasaan yang terjadi dalam diri saya.						

No.	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
58.	Ketika saya sedih, saya gampang putus asa						
59.	Saya berusaha tenang dalam menghadapi kesulitan						
60.	Saya tetap bersemangat meski mengalami banyak masalah						
61.	Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik						
62.	Saya memacu semangat saya meskipun hambatan menghadang saya						
63.	Saya berusaha untuk lebih dapat mengerti perasaan orang lain hanya dengan melihat mimik mukanya						
64.	Saya selalu berusaha untuk menjadi pendengar yang baik dengan siapapun saya bicara						
65.	Saya terharu bila melihat teman saya menangis						
66.	Saya bersedia mendengar keluh kesah teman saya						
67.	Saya selalu menghormati pendapat orang lain						
68.	Saya akan bersikap baik terhadap teman yang menemui saya						
69.	Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan teman sejawat saya						
70.	Saya selalu menyapa teman saya dengan baik						
71.	Saya tidak mudah bergaul dengan orang-orang di sekitar saya						
72.	Saya bersikap acuh tak acuh terhadap teman yang tidak saya sukai						
73.	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan teman sejawat saya						
74.	Saya selalu berusaha menghormati sikap teman saya						
No	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
<b>MOTIVASI KERJA</b>							
75.	Sekolah saya mempunyai lingkungan yang kondusif untuk bekerja						
76.	Saya merasa aman bekerja di sekolah						

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	SKOR
77.	Fasilitas sekolah membuat saya termotivasi untuk bekerja di sekolah						
78.	Sarana dan prasarana yang ada memotivasi saya untuk selalu bekerja dengan baik						
79.	Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik						
80.	Honor yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya (honor lebih kecil)						
81.	Honor yang saya terima sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan						
82.	Pemberian tunjangan pendidikan membuat saya ingin bekerja lebih baik lagi						
83.	Dengan adanya pemberian tunjangan kesehatan, membuat saya merasa lebih aman berada di lingkungan sekolah						
84.	Penyediaan alat peraga sekolah sudah memenuhi kebutuhan media pembelajaran						
85.	Saya semakin termotivasi untuk membuat media pembelajaran ketika dana telah disediakan sebelumnya						
86.	Penyediaan bahan ajar dan alat peraga yang lengkap membuat saya semangat bekerja						
87.	Saya tidak suka memakai media pengajaran karena tidak ada alat peraga yang sesuai di sekolah						
88.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh puji dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi						

**Lampiran 2: Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Menggunakan SPSS versi 19**

**a. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru Menggunakan SPSS versi 19.**

Correlations			TOTAL
Q1	Pearson Correlation	.412	
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	40	
Q2	Pearson Correlation	.267	
	Sig. (2-tailed)	.096	
	N	40	
Q3	Pearson Correlation	.649	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q4	Pearson Correlation	.015	
	Sig. (2-tailed)	.926	
	N	40	
Q5	Pearson Correlation	.647	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q6	Pearson Correlation	.438	
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	40	
Q7	Pearson Correlation	.389	
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	40	
Q8	Pearson Correlation	.382	
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	40	
Q9	Pearson Correlation	.638	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q10	Pearson Correlation	-.044	
	Sig. (2-tailed)	.786	
	N	40	
Q11	Pearson Correlation	.605	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q12	Pearson Correlation	.673	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q13	Pearson Correlation	.353	
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	40	
Q14	Pearson Correlation	.701	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q15	Pearson Correlation	.553	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q16	Pearson Correlation	.445	
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	40	
Q17	Pearson Correlation	.747	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q18	Pearson Correlation	.208	
	Sig. (2-tailed)	.197	
	N	40	
Q19	Pearson Correlation	.505	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	
Q20	Pearson Correlation	.640	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q21	Pearson Correlation	.531	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q22	Pearson Correlation	.005	
	Sig. (2-tailed)	.977	
	N	40	
Q23	Pearson Correlation	.758	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q24	Pearson Correlation	.757	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q25	Pearson Correlation	.623	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q26	Pearson Correlation	.680	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q27	Pearson Correlation	.599	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q28	Pearson Correlation	.221	
	Sig. (2-tailed)	.171	
	N	40	
Q29	Pearson Correlation	.379	
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	40	
Q30	Pearson Correlation	.368	
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	40	

Correlations			TOTAL
Q31	Pearson Correlation	.243	
	Sig. (2-tailed)	.130	
	N	40	
Q32	Pearson Correlation	-.188	
	Sig. (2-tailed)	.244	
	N	40	
Q33	Pearson Correlation	.443	
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	40	
Q34	Pearson Correlation	.461	
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	40	
Q35	Pearson Correlation	.593	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q36	Pearson Correlation	.165	
	Sig. (2-tailed)	.308	
	N	40	
Q37	Pearson Correlation	.586	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q38	Pearson Correlation	.406	
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	40	
Q39	Pearson Correlation	.522	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	
Q40	Pearson Correlation	-.141	
	Sig. (2-tailed)	.386	
	N	40	
Q41	Pearson Correlation	.493	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	
Q42	Pearson Correlation	.221	
	Sig. (2-tailed)	.170	
	N	40	
Q43	Pearson Correlation	.054	
	Sig. (2-tailed)	.741	
	N	40	
Q44	Pearson Correlation	.353	
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	40	
Q45	Pearson Correlation	.338	
	Sig. (2-tailed)	.033	
	N	40	
Q46	Pearson Correlation	.635	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q47	Pearson Correlation	.675	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q48	Pearson Correlation	.528	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q49	Pearson Correlation	-.044	
	Sig. (2-tailed)	.785	
	N	40	
Q50	Pearson Correlation	.257	
	Sig. (2-tailed)	.110	
	N	40	
Q51	Pearson Correlation	.344	
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	40	
Q52	Pearson Correlation	.536	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q53	Pearson Correlation	.399	
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	40	
Q54	Pearson Correlation	.415	
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	40	
Q55	Pearson Correlation	.509	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	
Q56	Pearson Correlation	.407	
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	40	
Q57	Pearson Correlation	.308	
	Sig. (2-tailed)	.053	
	N	40	
Q58	Pearson Correlation	.337	
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	40	
Q59	Pearson Correlation	.718	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	
Q60	Pearson Correlation	.396	
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	40	

Correlations			
		TOTAL	
Q61	Pearson Correlation	.561	Keterangan : Q = Question
	Sig. (2-tailed)	.000	r tabel 5% = 0,312
	N	40	TOTAL = rhitung
Q62	Pearson Correlation	.427	
	Sig. (2-tailed)	.006	Kriteria:
	N	40	rhitung > rtabel = valid
Q63	Pearson Correlation	.529	
	Sig. (2-tailed)	.000	rhitung < rtabel = invalid
	N	40	
Q64	Pearson Correlation	.496	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	
TOTAL	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	40	

### b. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru menggunakan SPSS versi 19.

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	40 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	40 100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	49

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	195.68	465.866	.399	.868
Q3	197.15	465.259	.616	.867
Q5	196.33	465.097	.638	.867
Q6	196.43	467.071	.392	.868
Q7	196.48	470.666	.373	.869
Q8	197.08	470.994	.327	.869
Q9	197.03	466.846	.606	.867
Q11	196.40	463.836	.582	.867
Q12	197.13	462.420	.649	.866
Q13	197.05	472.254	.294	.870
Q14	196.60	451.067	.677	.864
Q15	196.45	461.638	.556	.866
Q16	197.58	467.789	.387	.869
Q17	196.90	459.426	.706	.865
Q19	197.30	460.215	.466	.867
Q20	196.60	459.323	.624	.866
Q21	196.85	465.721	.533	.867
Q23	196.30	458.164	.759	.865
Q24	196.35	456.233	.752	.864
Q25	196.93	458.789	.610	.866
Q26	196.95	458.972	.666	.865
Q27	196.93	465.815	.581	.867
Q29	196.95	472.869	.349	.869
Q30	197.08	469.404	.332	.869
Q33	196.73	474.307	.397	.870
Q34	196.50	465.846	.446	.868
Q35	196.65	462.644	.544	.867
Q37	196.10	471.426	.585	.868
Q38	196.43	463.943	.369	.868
Q39	196.75	469.628	.492	.868
Q41	196.33	467.917	.502	.868
Q44	196.38	468.856	.385	.869
Q45	195.90	425.785	.065	.948
Q46	196.43	463.430	.629	.867
Q47	196.40	461.015	.672	.866
Q48	196.43	461.994	.508	.867
Q51	196.43	475.020	.301	.870
Q52	196.25	468.705	.509	.868
Q53	197.40	468.503	.381	.869
Q54	197.30	467.138	.387	.868
Q55	197.43	463.738	.496	.867
Q56	197.03	471.871	.341	.869
Q58	197.13	469.548	.302	.869
Q59	196.58	456.866	.712	.865
Q60	196.80	473.856	.356	.870
Q61	196.33	466.225	.560	.867
Q62	197.50	465.897	.357	.869
Q63	196.80	466.215	.517	.868
Q64	196.18	471.379	.495	.869

**c. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional Menggunakan SPSS versi 19**

Correlations		
		TOTAL
Q65	Pearson Correlation	.564
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q66	Pearson Correlation	.546
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q67	Pearson Correlation	.131
	Sig. (2-tailed)	.419
	N	40
Q68	Pearson Correlation	.350
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	40
Q69	Pearson Correlation	-.171
	Sig. (2-tailed)	.292
	N	40
Q70	Pearson Correlation	.782
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q71	Pearson Correlation	.093
	Sig. (2-tailed)	.569
	N	40
Q72	Pearson Correlation	.579
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q73	Pearson Correlation	.462
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	40
Q74	Pearson Correlation	.367
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	40
Q75	Pearson Correlation	.305
	Sig. (2-tailed)	.055
	N	40
Q76	Pearson Correlation	.653
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q77	Pearson Correlation	.588
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q78	Pearson Correlation	.776
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q79	Pearson Correlation	.439
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	40
Q80	Pearson Correlation	-.125
	Sig. (2-tailed)	.442
	N	40
Q81	Pearson Correlation	.837
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

Correlations		
		TOTAL
Q82	Pearson Correlation	.794
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q83	Pearson Correlation	.436
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	40
Q84	Pearson Correlation	.812
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q85	Pearson Correlation	.321
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	40
Q86	Pearson Correlation	.472
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	40
Q87	Pearson Correlation	.823
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q88	Pearson Correlation	.849
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q89	Pearson Correlation	.136
	Sig. (2-tailed)	.402
	N	40
Q90	Pearson Correlation	.455
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	40
Q91	Pearson Correlation	.679
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q92	Pearson Correlation	.553
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q93	Pearson Correlation	.202
	Sig. (2-tailed)	.211
	N	40
Q94	Pearson Correlation	-.221
	Sig. (2-tailed)	.170
	N	40
Q95	Pearson Correlation	.624
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q96	Pearson Correlation	.799
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Q97	Pearson Correlation	.695
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	

**d. Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional Menggunakan SPSS versi 19**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q65	104.83	109.430	.591	.922
Q66	104.80	109.600	.570	.922
Q68	105.33	107.866	.400	.929
Q70	104.48	107.435	.716	.919
Q72	104.68	110.840	.529	.923
Q73	104.63	113.984	.355	.925
Q74	104.05	117.587	.270	.926
Q76	104.60	104.349	.647	.921
Q77	104.45	108.459	.550	.923
Q78	104.30	110.523	.779	.920
Q79	104.68	116.020	.320	.925
Q81	104.30	109.138	.772	.919
Q82	104.43	108.866	.729	.920
Q83	104.88	112.574	.493	.923
Q84	104.38	108.189	.781	.919
Q85	104.98	111.974	.389	.925
Q86	104.80	114.010	.443	.924
Q87	104.28	109.230	.772	.919
Q88	104.30	108.882	.793	.919
Q90	104.98	113.102	.453	.924
Q91	104.48	111.999	.629	.922
Q92	104.50	110.256	.437	.925
Q95	104.58	109.328	.553	.922
Q96	104.35	109.208	.813	.819
Q97	104.20	112.728	.701	.922

**e. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Menggunakan SPSS versi 19**

Correlations			TOTAL	Correlations	TOTAL	
Q98	Pearson Correlation	.359		Q108	Pearson Correlation	.410
	Sig. (2-tailed)	.023			Sig. (2-tailed)	.009
	N	40			N	40
Q99	Pearson Correlation	.797		Q109	Pearson Correlation	.713
	Sig. (2-tailed)	.000			Sig. (2-tailed)	.000
	N	40			N	40
Q100	Pearson Correlation	.672		Q110	Pearson Correlation	.567
	Sig. (2-tailed)	.000			Sig. (2-tailed)	.000
	N	40			N	40
Q101	Pearson Correlation	.412		Q111	Pearson Correlation	.484
	Sig. (2-tailed)	.008			Sig. (2-tailed)	.002
	N	40			N	40
Q102	Pearson Correlation	.613		Q112	Pearson Correlation	.230
	Sig. (2-tailed)	.000			Sig. (2-tailed)	.152
	N	40			N	40
Q103	Pearson Correlation	.112		Q113	Pearson Correlation	.348
	Sig. (2-tailed)	.492			Sig. (2-tailed)	.028
	N	40			N	40
Q104	Pearson Correlation	.650		Q114	Pearson Correlation	.240
	Sig. (2-tailed)	.000			Sig. (2-tailed)	.135
	N	40			N	40
Q105	Pearson Correlation	.595		TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000			Sig. (2-tailed)	
	N	40			N	40
Q106	Pearson Correlation	.532				
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	40				
Q107	Pearson Correlation	.732				
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	40				

**f. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Menggunakan SPSS versi 19**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	14

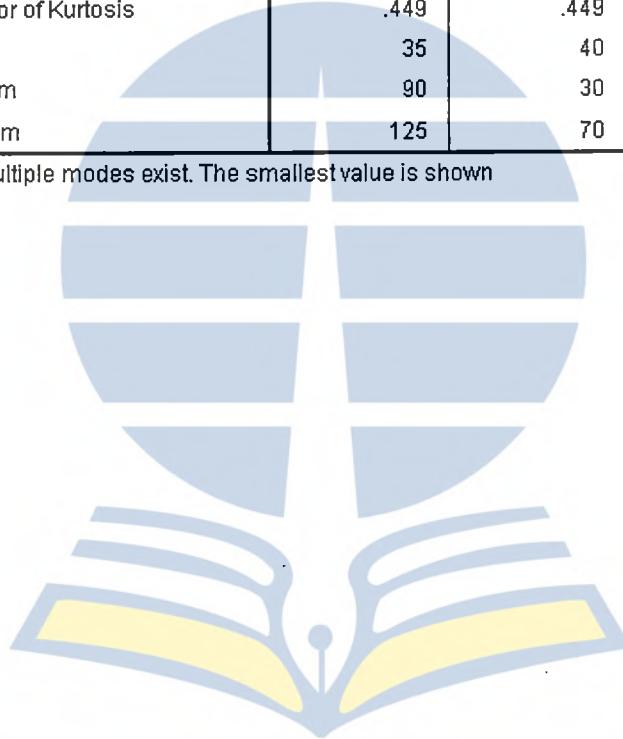
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q98	51.80	42.677	.218	.827
Q99	51.33	38.687	.833	.803
Q100	51.58	36.763	.695	.800
Q101	51.98	40.487	.371	.821
Q102	51.33	40.635	.496	.817
Q104	52.68	33.353	.657	.798
Q105	52.43	37.276	.550	.808
Q106	51.80	36.574	.399	.824
Q107	52.15	31.259	.700	.794
Q108	52.60	38.810	.369	.822
Q109	52.23	38.999	.575	.810
Q110	51.45	39.074	.432	.817
Q111	52.15	39.772	.467	.816
Q113	52.20	42.933	.022	.844

**Lampiran 3 : Analisis Statistik Deskriptif****Statistics**

	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	114	114	114
Valid			
Missing	0	0	0
Mean	108.82	54.58	203.67
Median	109.00	55.00	201.50
Mode	114 <sup>a</sup>	49 <sup>a</sup>	198
Std. Deviation	9.319	8.543	18.228
Skewness	-.284	-.239	.024
Std. Error of Skewness	.226	.226	.226
Kurtosis	-1.048	-.255	-.393
Std. Error of Kurtosis	.449	.449	.449
Range	35	40	83
Minimum	90	30	158
Maximum	125	70	241

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



### Kecerdasan Emosional

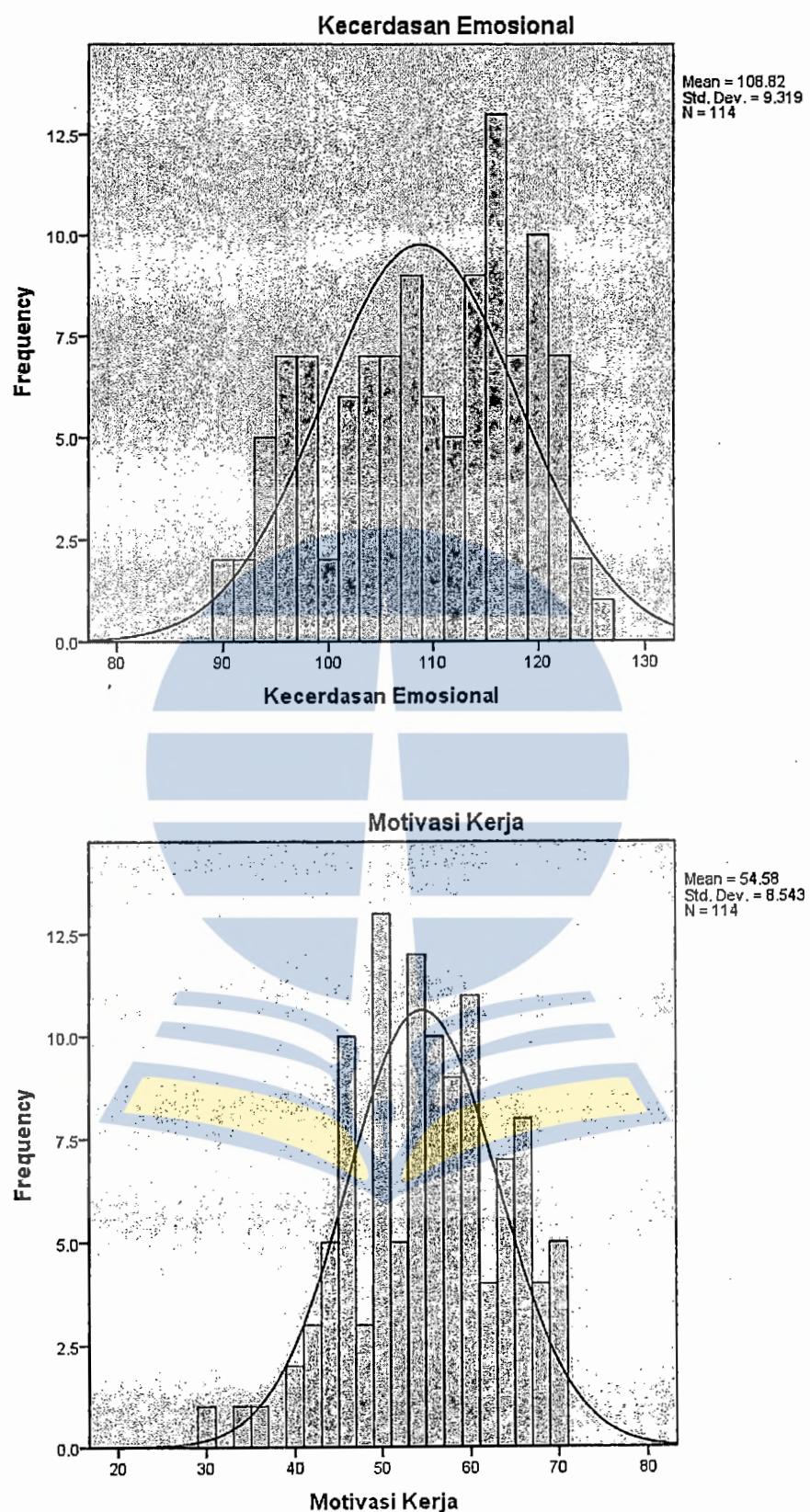
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	90	2	1.8	1.8	1.8
	91	2	1.8	1.8	3.5
	93	1	.9	.9	4.4
	94	4	3.5	3.5	7.9
	95	2	1.8	1.8	9.6
	96	5	4.4	4.4	14.0
	97	5	4.4	4.4	18.4
	98	2	1.8	1.8	20.2
	99	1	.9	.9	21.1
	100	1	.9	.9	21.9
	101	4	3.5	3.5	25.4
	102	2	1.8	1.8	27.2
	103	1	.9	.9	28.1
	104	6	5.3	5.3	33.3
	105	5	4.4	4.4	37.7
	106	2	1.8	1.8	39.5
	107	4	3.5	3.5	43.0
	108	5	4.4	4.4	47.4
	109	4	3.5	3.5	50.9
	110	2	1.8	1.8	52.6
	111	2	1.8	1.8	54.4
	112	3	2.6	2.6	57.0
	113	1	.9	.9	57.9
	114	8	7.0	7.0	64.9
	115	5	4.4	4.4	69.3
	116	8	7.0	7.0	76.3
	117	3	2.6	2.6	78.9
	118	4	3.5	3.5	82.5
	119	4	3.5	3.5	86.0
	120	6	5.3	5.3	91.2
	121	3	2.6	2.6	93.9
	122	4	3.5	3.5	97.4
	123	1	.9	.9	98.2
	124	1	.9	.9	99.1
	125	1	.9	.9	100.0
Total		114	100.0	100.0	

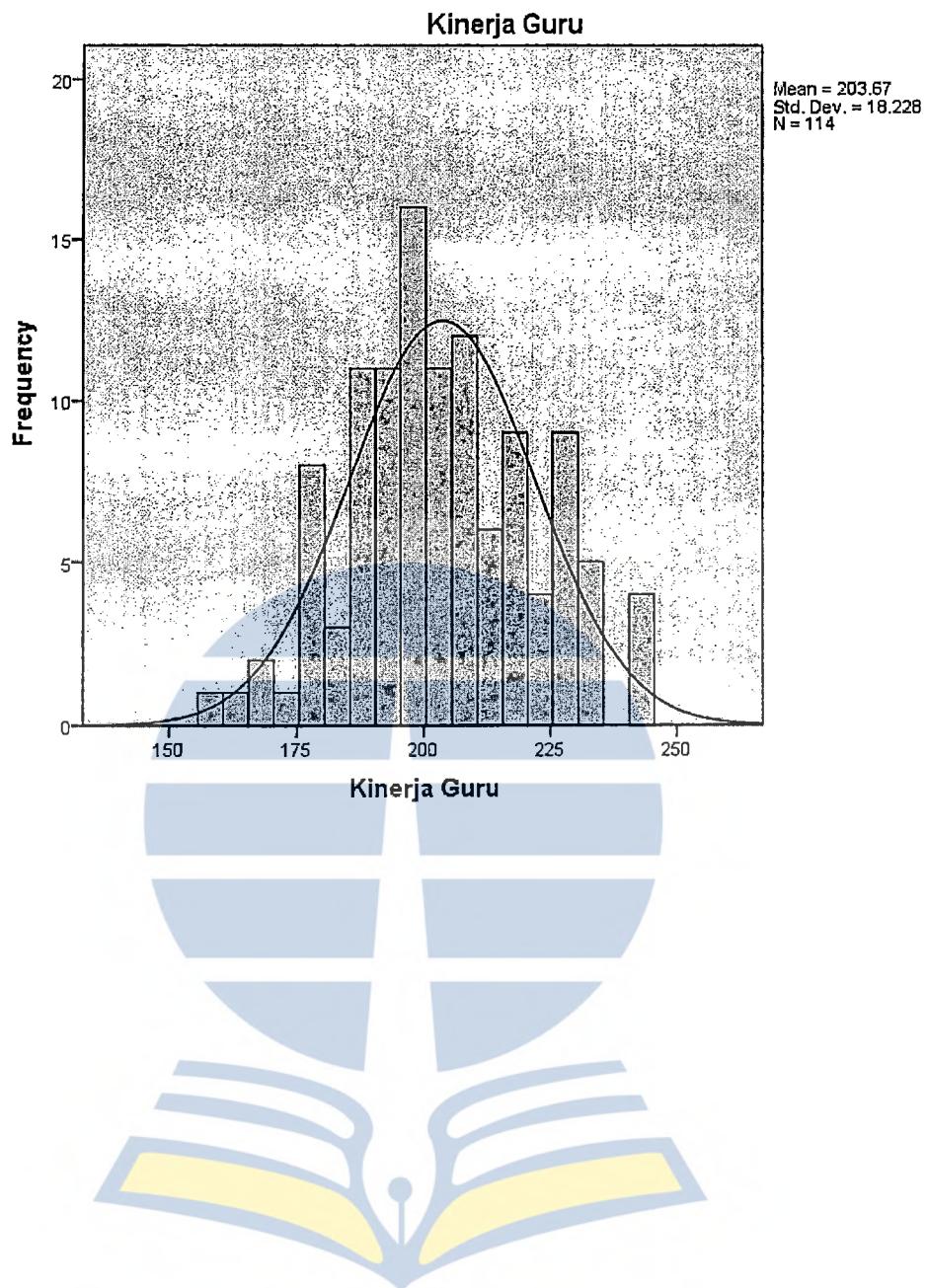
**Motivasi Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	.9	.9	.9
	33	1	.9	.9	1.8
	36	1	.9	.9	2.6
	39	1	.9	.9	3.5
	40	1	.9	.9	4.4
	41	2	1.8	1.8	6.1
	42	1	.9	.9	7.0
	43	1	.9	.9	7.9
	44	4	3.5	3.5	11.4
	45	4	3.5	3.5	14.9
	46	6	5.3	5.3	20.2
	48	3	2.6	2.6	22.8
	49	8	7.0	7.0	29.8
	50	5	4.4	4.4	34.2
	51	2	1.8	1.8	36.0
	52	3	2.6	2.6	38.6
	53	8	7.0	7.0	45.6
	54	4	3.5	3.5	49.1
	55	4	3.5	3.5	52.6
	56	6	5.3	5.3	57.9
	57	5	4.4	4.4	62.3
	58	4	3.5	3.5	65.8
	59	8	7.0	7.0	72.8
	60	3	2.6	2.6	75.4
	61	1	.9	.9	76.3
	62	3	2.6	2.6	78.9
	63	1	.9	.9	79.8
	64	6	5.3	5.3	85.1
	65	6	5.3	5.3	90.4
	66	2	1.8	1.8	92.1
	67	1	.9	.9	93.0
	68	3	2.6	2.6	95.6
	69	1	.9	.9	96.5
	70	4	3.5	3.5	100.0
Total		114	100.0	100.0	

**Kinerja Guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	158	1	.9	.9	.9
	162	1	.9	.9	1.8
	170	2	1.8	1.8	3.5
	172	1	.9	.9	4.4
	176	3	2.6	2.6	7.0
	177	3	2.6	2.6	9.6
	178	1	.9	.9	10.5
	179	1	.9	.9	11.4
	182	1	.9	.9	12.3
	185	2	1.8	1.8	14.0
	186	1	.9	.9	14.9
	187	3	2.6	2.6	17.5
	188	2	1.8	1.8	19.3
	189	2	1.8	1.8	21.1
	190	3	2.6	2.6	23.7
	191	1	.9	.9	24.6
	192	1	.9	.9	25.4
	193	3	2.6	2.6	28.1
	194	5	4.4	4.4	32.5
	195	1	.9	.9	33.3
	196	2	1.8	1.8	35.1
	197	1	.9	.9	36.0
	198	6	5.3	5.3	41.2
	199	2	1.8	1.8	43.0
	200	5	4.4	4.4	47.4
	201	3	2.6	2.6	50.0
	202	1	.9	.9	50.8
	204	4	3.5	3.5	54.4
	205	3	2.6	2.6	57.0
	206	3	2.6	2.6	59.6
	207	2	1.8	1.8	61.4
	208	1	.9	.9	62.3
	209	4	3.5	3.5	65.8
	210	2	1.8	1.8	67.5
	211	1	.9	.9	68.4
	212	2	1.8	1.8	70.2
	213	1	.9	.9	71.1
	215	2	1.8	1.8	72.8
	216	1	.9	.9	73.7
	217	2	1.8	1.8	75.4
	218	1	.9	.9	76.3
	219	1	.9	.9	77.2
	220	4	3.5	3.5	80.7
	221	1	.9	.9	81.6
	223	2	1.8	1.8	83.3
	225	1	.9	.9	84.2
	226	1	.9	.9	85.1
	227	5	4.4	4.4	89.5
	228	1	.9	.9	90.4
	229	2	1.8	1.8	92.1
	231	1	.9	.9	93.0
	232	1	.9	.9	93.9
	233	1	.9	.9	94.7
	234	1	.9	.9	95.6
	235	1	.9	.9	96.5
	241	4	3.5	3.5	100.0
Total		114	100.0	100.0	





## Lampiran 4 : Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		114	114	114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108.8246	54.5789	203.6140
	Std. Deviation	9.22602	8.54338	18.22743
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.067	.066
	Positive	.073	.046	.066
	Negative	-.125	-.067	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.333	.712	.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057	.691	.707

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 5 : Uji Multikolinearitas****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.362	14.55979	.373	33.050	2	111	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14012.402	2	7006.201	33.050	.000 <sup>a</sup>
Residual	23530.615	111	211.988		
Total	37543.018	113			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	73.058	17.048		4.286	.000					
Kecerdasan Emosional	.795	.152	.402	5.217	.000	.487	.444	.392	.950	1.053
Motivasi Kerja	.808	.164	.379	4.910	.000	.469	.422	.369	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

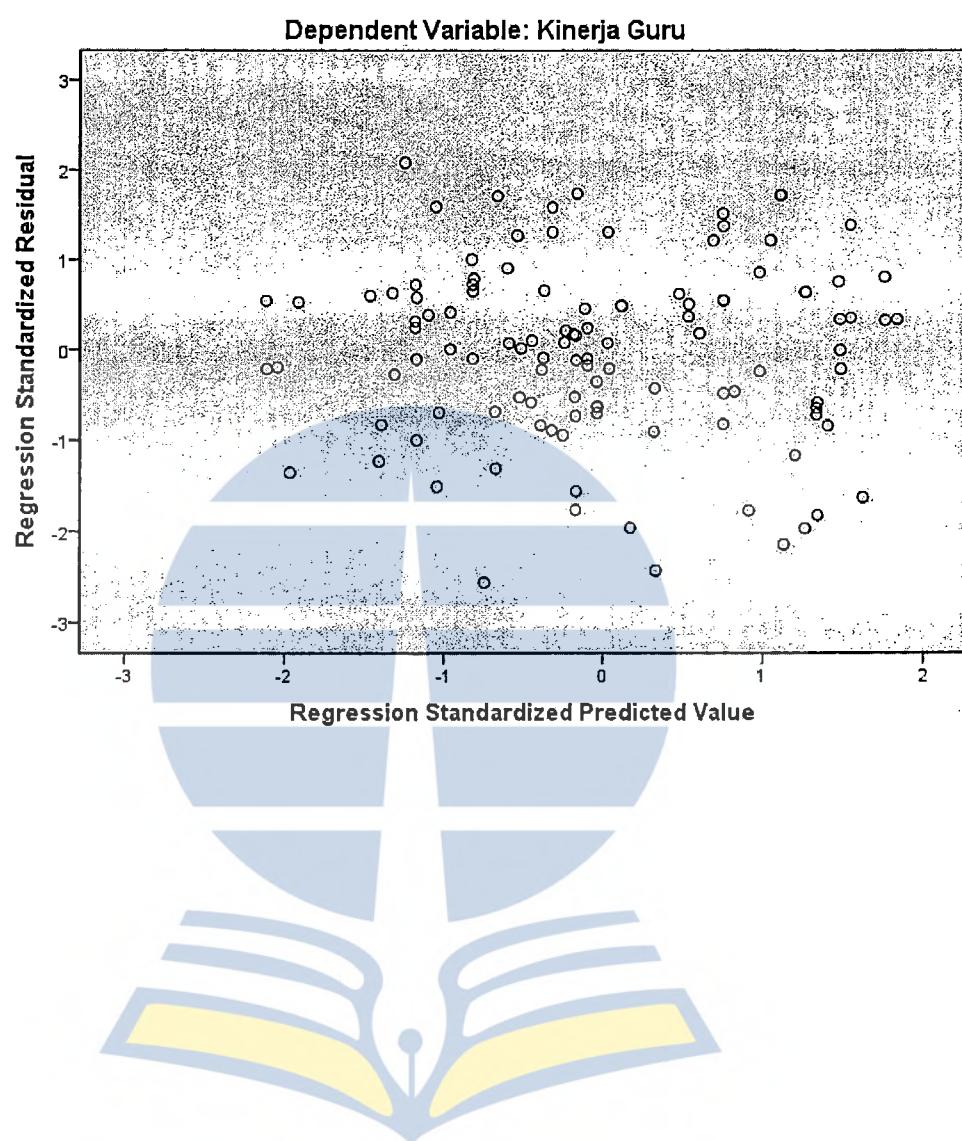
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.038	.06	.08	.99
	3	.004	29.050	.94	.92	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	180.0593	224.1546	203.6140	11.13569	114
Residual	-37.27445	30.26195	.00000	14.43037	114
Std. Predicted Value	-2.115	1.845	.000	1.000	114
Std. Residual	-2.560	2.078	.000	.991	114

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Lampiran 6 : Uji Heteroskedastisitas**

## Lampiran 7 : Uji Linearitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Kecerdasan Emosional	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	18047.243	34	530.801	2.151	.003
		Linearity	8901.937	1	8901.937	36.072	.000
		Deviation from Linearity	9145.305	33	277.130	1.123	.331
	Within Groups		19495.775	79	246.782		
	Total		37543.018	113			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kecerdasan Emosional	.487	.237	.693	.481

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	18059.443	33	547.256	2.247	.002
		Linearity	8243.159	1	8243.159	33.847	.000
		Deviation from Linearity	9816.284	32	306.759	1.260	.203
	Within Groups		19483.575	80	243.545		
	Total		37543.018	113			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	.469	.220	.694	.481

### Report

#### Kinerja Guru

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
30.00	190.0000	1	.
33.00	170.0000	1	.
36.00	215.0000	1	.
39.00	178.0000	1	.
40.00	188.0000	1	.
41.00	193.0000	2	32.52691
42.00	204.0000	1	.
43.00	177.0000	1	.
44.00	189.7500	4	5.50000
45.00	195.2500	4	16.29673
46.00	188.0000	6	15.86190
48.00	207.3333	3	13.65040
49.00	196.0000	8	21.63331
50.00	196.4000	5	4.92950
51.00	212.0000	2	11.31371
52.00	195.0000	3	16.09348
53.00	190.3750	8	10.70297
54.00	203.5000	4	7.72442
55.00	210.0000	4	21.46315
56.00	207.8333	6	20.46868
57.00	216.0000	5	22.86919
58.00	210.2500	4	14.93039
59.00	206.7500	8	18.39837
60.00	204.6667	3	7.02377
61.00	189.0000	1	.
62.00	208.0000	3	1.00000
63.00	227.0000	1	.
64.00	227.5000	6	11.86170
65.00	224.1667	6	6.46271
66.00	226.5000	2	2.12132
67.00	220.0000	1	.
68.00	200.0000	3	9.16515
69.00	188.0000	1	.
70.00	207.7500	4	19.27650
Total	203.6140	114	18.22743

### Report

#### Kinerja Guru

Kecerdasan Emosional	Mean	N	Std. Deviation
90.00	173.5000	2	16.26346
91.00	187.0000	2	14.14214
93.00	199.0000	1	
94.00	190.5000	4	13.67479
95.00	220.5000	2	.70711
96.00	195.2500	4	12.03813
97.00	192.2500	4	7.13559
98.00	201.0000	3	25.51470
99.00	199.5000	2	2.12132
100.00	204.0000	1	
101.00	197.7500	4	4.50000
102.00	199.0000	2	8.48528
103.00	200.0000	1	
104.00	188.8000	5	18.52566
105.00	194.6000	5	15.69395
106.00	213.3333	3	4.16333
107.00	197.2500	4	9.97914
108.00	183.2500	4	12.25765
109.00	194.6000	5	21.80138
110.00	209.5000	2	13.43503
111.00	196.5000	2	37.47666
112.00	210.6667	3	16.50253
113.00	204.5000	2	14.84924
114.00	203.3750	8	15.61078
115.00	210.1667	6	14.33062
116.00	217.5000	6	17.70593
117.00	214.6667	3	5.50757
118.00	204.4000	5	12.17785
119.00	221.7500	4	13.17510
120.00	209.0000	5	13.28533
121.00	208.3333	3	32.02083
122.00	229.0000	4	16.51262
123.00	241.0000	1	
124.00	235.0000	1	
125.00	231.0000	1	
Total	203.6140	114	18.22743

## Lampiran 8 : Uji Hipotesis

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional	.	Enter

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.362	14.55979

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14012.402	2	7006.201	33.050	.000 <sup>a</sup>
	Residual	23530.615	111	211.988		
	Total	37543.018	113			

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	73.058	17.048		4.286	.000
	Kecerdasan Emosional	.795	.152	.402	5.217	.000
	Motivasi Kerja	.808	.164	.379	4.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Lampiran 9 : Tabel Distribusi f (Probabilita 0,05)

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

### Lampiran 10 : Tabel Distribusi t (Probabilita 0,05)

#### Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

$\frac{Pr}{df}$	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67793	1.23209	1.60353	1.90869	2.37327	2.63780	3.18382
82	0.67749	1.23166	1.60353	1.90832	2.37209	2.63712	3.18282
83	0.67746	1.23162	1.60342	1.90833	2.37212	2.63637	3.18135
84	0.67742	1.23171	1.60320	1.90801	2.37158	2.63503	3.18011
85	0.67739	1.23163	1.60283	1.90827	2.37102	2.63481	3.18050
86	0.67735	1.23147	1.60277	1.90793	2.37049	2.63421	3.16772
87	0.67732	1.23135	1.60259	1.90761	2.36996	2.63353	3.16537
88	0.67728	1.23123	1.60233	1.90723	2.36947	2.63286	3.16344
89	0.67726	1.23114	1.60210	1.90693	2.36890	2.63220	3.16434
90	0.67723	1.23103	1.60186	1.90667	2.36830	2.63157	3.16327
91	0.67720	1.23092	1.60177	1.90630	2.36803	2.63084	3.16222
92	0.67717	1.23072	1.60153	1.90608	2.36737	2.63033	3.16118
93	0.67714	1.23072	1.60140	1.90590	2.36712	2.62973	3.16018
94	0.67711	1.23062	1.60123	1.90552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67706	1.23053	1.60105	1.90525	2.36624	2.62855	3.17825
96	0.67703	1.23043	1.60089	1.90493	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.23034	1.60071	1.90472	2.36541	2.62747	3.17638
98	0.67700	1.23025	1.60053	1.90447	2.36500	2.62683	3.17549
99	0.67696	1.23016	1.60033	1.90422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.23007	1.60023	1.90397	2.36422	2.62588	3.17374
101	0.67693	1.22999	1.60008	1.90373	2.36384	2.62539	3.17285
102	0.67690	1.22991	1.60003	1.90350	2.36346	2.62488	3.17206
103	0.67686	1.22982	1.60076	1.90326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.22974	1.60064	1.90304	2.36274	2.62383	3.17043
105	0.67682	1.22967	1.60050	1.90282	2.36238	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.22959	1.60036	1.90260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67678	1.22951	1.60022	1.90238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.22944	1.60009	1.90217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67676	1.22937	1.60003	1.90197	2.36105	2.62168	3.16669
110	0.67673	1.22920	1.60002	1.90177	2.36073	2.62126	3.16585
111	0.67671	1.22922	1.60070	1.90157	2.36041	2.62083	3.16526
112	0.67668	1.22915	1.60057	1.90137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.22909	1.60043	1.90118	2.35980	2.62004	3.16382
114	0.67665	1.22902	1.60033	1.90099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.22896	1.60021	1.90081	2.35921	2.61926	3.16282
116	0.67661	1.22889	1.60010	1.90063	2.35892	2.61886	3.16185
117	0.67659	1.22883	1.60000	1.90049	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.22877	1.60007	1.90037	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67655	1.22871	1.60000	1.90010	2.35809	2.61776	3.16013
120	0.67654	1.22866	1.60000	1.90003	2.35783	2.61742	3.15954



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TERBUKA BOGOR  
Jalan KH. Sholeh Iskandar No. 234, Tanah Sareal, Bogor 16164  
Telepon: 0251-7559237, Faksimile: 0251-7559238, Email: ut-bogor@ecampus.ut.ac.id Website: www.ut.ac.id

Nomor : 1182/UN31.31/KM/2017

09 Juni 2017

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan

Di tempat

Kami sampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa S2 Universitas Terbuka harus menyusun Tugas Akhir Program Magister (TAPM/thesis) sebagai salah satu syarat kelulusannya. Untuk kepentingan ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu Pimpinan mengijinkan:

Nama	:	Suciati Gita Dwistanti
NIM	:	500638112
Program Studi	:	S-2 Magister Pendidikan Dasar
Judul	:	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)

mengelakukan penelitian dan pengambilan data di Sekolah Dasar se-wilayah Kota Tangerang Selatan.  
Atas ijin yang diberikan kami ucapan terima kasih.

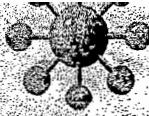
Kepala,

Drs. Boedhi Oetoyo, M.A  
NIP. 19580410 198603 1 001

Tembusan Yth:

Kepala Bidang Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kota Tangerang Selatan

Kepala Sekolah Dasar di Kota Tangerang Selatan



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 080/KET/I/SD-KB/J/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

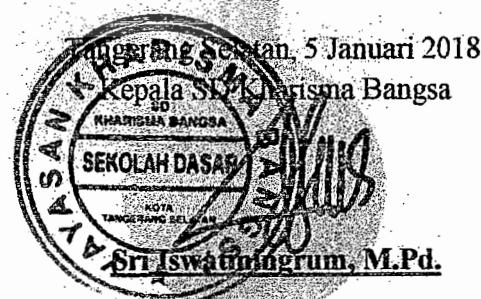
Nama : Sri Iswatiningsrum, M.Pd.  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Kharisma Bangsa  
Alamat : Jl. Terbang Layang No.21 Pondok Cabe Udik, Pamulang, Tangerang Selatan

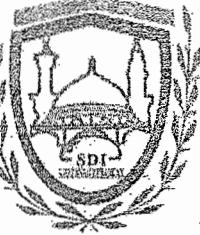
Menerangkan :

Nama : Suciati Gita Dwistanti  
NIM : 500638112  
Program : S-2 Magister Pendidikan Dasar  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)

Menerangkan dengan ini bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian ke SD Kharisma Bangsa pada tanggal 15 September 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.





**YAYASAN KHAZANAH KEBAJIKAN**  
**KHAZANAH KEBAJIKAN**  
**ISLAMIC ELEMENTARY SCHOOL**  
**ACCREDITED A**  
**NSS : 102280309047**

43531.pdf

Talas I RT.01/10 Pondok Cabe Ilir, Pamulang - Tangerang Selatan 15418 Telp. (021) 7428360 Email : sdi.khazanah@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

No. 0311/Sket/SDI – KK/16.17/VI/2017

NPSN : 20604630

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Islam Khazanah Kebajikan menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama	: Sri Kusumo Hartati
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Islam Khazanah Kebajikan
Alamat Sekolah	: Jl. Talas I Rt.01/10 Pondok Cabe Ilir, Pamulang, Kota Tangerang Selatan

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Suciati Gita Dwistanti
NIM	: 500638112
Program Studi	: S2 Magister Pendidikan Dasar

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut di atas telah melakukan pengambilan data penelitian di SD Islam Khazanah Kebajikan, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Tangerang Selatan, 13 Juni 2017

Kepala Sekolah

SD Islam Khazanah Kebajikan

Sri Kusumo Hartati



PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN CIPUTAT  
**SEKOLAH DASAR NEGERI SERUA 02**

Alamat : Jl. Masjid Baiturrahim, No. 1 A Kel. Serua  
Kec. Ciputat 15414 Telp. 74638614

136

43531.pdf

**SURAT KETERANGAN**  
No. 421.2/046/SDN.SR.02/XI/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUGIYANTI, S.Pd.MM  
NIP : 19600210 198109 2 001  
Pangkat Golongan : Pembina Tk.I /IV.B  
Jabatan : PLT.Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SDN Serua 02  
Alamat : Jl. Masjid Baiturrahim No.1a Serua Ciputat Kota Tangerang Selatan

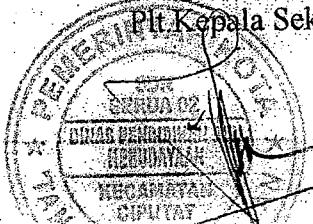
Menerangkan :

Nama : Suciati Gita Dwistanti  
Nim : 500638112  
Program : S-2 Magister Pendidikan Dasar  
Judu : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar ( SD )

Menerangkan dengan ini bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian ke SDN Serua 02 pada Tanggal 05 Nopember 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Tangerang Selatan, 11 Nopember 2017  
Plt Kepala Sekolah SDN Serua 02



**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.2/ 063 /SDN.SI.01/Kep.Sek

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **SAMINI, S.Pd**  
NIP : 196009291981092007  
Pangkat / Golongan : Pembina / IV.A  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD NEGERI SERUA INDAH 01  
Alamat : Jl. Suka Mulya No. 47 Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan-Banten 15414

Menerangkan Bahwa

Nama : **SUCIATI GITA DWISTANTI**  
NIM : 500638112  
Program Studi : **S2 Magister Pendidikan Dasar**

Menyatakan dengan ini bahwa benar nama tersebut di atas Telah Melakukan pengambilan data penelitian di SDN SERUA INDAH 01, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan.

Demikian Surat Pernyataan ini kami buat agar dapat dipergunakan semestinya.  
Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Ciputat, 20 November 2017

Mengetahui,

Kepala SDN SERUA INDAH 01

**SAMINI, S.Pd**

NIP. 196009291981092007



# SD NUSA INDAH

Jl. Vinca Kav. 570 Komplek Bukit Nusa Indah RT.01/015  
Sarua Ciputat, Tangerang Selatan'15414  
Telp. 0217406485

138

43531.pdf

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 062 /SK/SD.NI/XI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PII SAPII, S. Pd.  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Nusa Indah  
Alamat : Jl. Vinca No. 570, Kompek Bukit Nusa Indah, Serua, Ciputat,  
Kota Tangerang Selatan

Menerangkan bahwa :

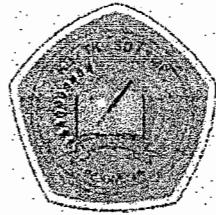
Nama : SUCIATI GITA DWISTANTI  
NIM : 500638112  
Program Studi : S2 Magister Pendidikan Dasar

Menyatakan Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,  
atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Tangerang Selatan, 21 November 2017

Kepala sekolah

PII SAPII, S.Pd.



43531.pdf

**YAYASAN PENDIDIKAN BETHESDA INDONESIA**  
**SD BETHESDA INDONESIA**  
Jl. Sarua Raya 29 Ciputat, Tangerang-Banten  
Telp. 081315001402/089663060777  
[www.bethesdaindonesiaschool.com](http://www.bethesdaindonesiaschool.com)

## **SURAT KETERANGAN**

Nomor : 019/E.7/SD/BTSDA/XI/2017

Kepala Sekolah SD Bethesda Indonesia yang berkedudukan di Jalan Sarua Raya No. 29 Ciputat, Kota Tangerang Selatan – Banten menerangkan bahwa :

N a m a : Suciati Gita Dwistanti  
Alamat : Jln. Suka Makmur Rt.002/002, Ds. Serua Indah  
Kec. Ciputat – Tangerang Selatan

Nama tersebut diatas adalah benar mahasiswa yang telah melakukan thesis S2 di SD Bethesda Indonesia pada tahun ajaran 2017–2018, dengan NPSN : 20616253.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciputat, 23 November 2017

Kepala Sekolah



Anastasia Suprihati, S.Pd.



# SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AL-LAUZAH

Jl. Palapa Raya Rt. 03 Rw. 18 Parung Beunying-Serua, Ciputat, Tangerang Selatan 15414

Telp: 021. 74636002, 0812 9061 6832 / 0858 1333 0899

Website : [www.al-lauzah.sch.id](http://www.al-lauzah.sch.id) | FB: Sekolah Islam Terpadu Al-Lauzah | IG : @sitalauzah

## Surat Keterangan

No : 76/SDIT.Al-Lauzah /XI/2017

ini :

Nama : Latifa Hanoum Syarie, S.Pd  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SDIT Al-Lauzah  
 Alamat : Jl. Palapa Raya RT 03 RW 18 Parung Beunying Serua Ciputat Tangerang Selatan

Menerangkan :

Nama : Suciati Gita Dwisanti  
 NIM : 500638112  
 Ram : S-2 Magister Pendidikan Dasar  
 : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)

Menerangkan dengan ini bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian ke SDIT Al-Lauzah pada tanggal 10 November 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Tangerang Selatan, 4 Desember 2017

Kepala SDIT Al-Lauzah



Latifa Hanoum Syarie, S.Pd