

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEBUTUHAN
UNTUK BERPRESTASI, DAN KETELADANAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD
DI KECAMATAN BELAKANG PADANG**



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

Disusun Oleh :

S U Y A T N O

NIM. 018253143

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul: **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEBUTUHAN UNTUK BERPRESTASI, DAN KETELADANAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BELAKANG PADANG”**, adalah hasil karya saya 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.

Batam, 13 Januari 2014

Yang Menyatakan



**SUYATNO
NIM. 018253143**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Suyatno
 NIM : 018253143
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi, dan Keteladanan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Belakang Padang

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

Hari/Tanggal : Minggu, 2 Maret 2014
 Waktu : 13.00 s.d 15.00 Wib

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

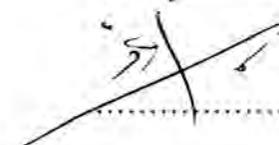
Ketua Komisi Penguji : Suciati, M.Sc, Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

Penguji Ahli : Dr. Biakman Irbansyah, MBA

Pembimbing I : Dr. Chairy, MM

Pembimbing II : Dr. Udan Kusmawan, MA





LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi, dan Keteladanan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Belakang Padang

Penyusun TAPM : Suyatno
 NIM : 018253143
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari Tanggal : Senin / 13 Januari 2014

Menyetujui:

Pembimbing I,

Dr. Clairry

Pembimbing II,

Dr. Udan Kusmawan, MA

Mengetahui:

Kabid Ilmu Ekonomi dan Manajemen,
 Program Magister Manajemen

Maya Maria, S.E., M.M.
 NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana,

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



ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEBUTUHAN UNTUK BERPRESTASI, DAN KETELADANAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BELAKANG PADANG

Suyatno
Universitas Terbuka
Suyat_noayu@ymail.com

Masalah yang menjadi kajian dari penelitian ini adalah mengenai kinerja mengajar guru. Inti kajiannya difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, meliputi kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, keteladanan. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey Method*, dengan teknik pengumpulan data angket skala lima kategori Likert, terhadap 100 orang guru SD Negeri di Kecamatan Belakang Padang. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis Models*).

Berdasarkan analisis dengan menggunakan Uji t (tabel 4.19), yang menghasilkan nilai *t-hitung* variabel kecerdasan emosional sebesar 8,070 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja mengajar Guru. Nilai *t-hitung* variabel kebutuhan untuk berprestasi sebesar -4,955 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kebutuhan untuk berprestasi terhadap kinerja mengajar Guru, dan nilai *t-hitung* variabel keteladanan Kepala sekolah sebesar 4,784 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keteladanan Kepala sekolah terhadap kinerja mengajar Guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika persepsi dari seluruh responden mengenai dimensi kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan Kepala sekolah meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan persepsi responden tentang kinerja mengajar.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, keteladanan, kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, THE NEED FOR ACHIEVEMENT, AND EXEMPLARY PRINCIPAL OF THE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS PERFORMANCE IN BELAKANG PADANG DISTRICT

**The Open University
Suyatno
suyat_noayu@ymail.com**

Research study is about teachers teaching performance. Research's focused on the factors that influence teachers teaching performance, including emotional intelligence, need for achievement, exemplary.

Accordingly, the subject matter is revealed in this study is how the influence of emotional intelligence, need for achievement, exemplary principals on teacher performance either partially or jointly.

The method used was Explanatory Survey Method, data collected with five category Likert scale questionnaire, the elementary school of 100 teachers in the Belakang Padang district.

Data processing techniques are used Path Analysis Model. Based on the analysis using the t test (table 4,21), which produces t-test value of emotional intelligence variable of 10,358 with a significance level of 0.00 ($p < 0.05$), means that there is a positive and significant effect between emotional intelligence and performance teaching. T-value variables need for achievement at -5,754 with a significance level of 0.00 ($p < 0.05$), means that there is a negative and significant effect between the need for achievement on teachers teaching performance, and t-value of the variable count exemplary principal of 5,502 with a significance level of 0.00 ($p < 0.05$), means that there is a positive and significant effect between principal ideals of the teaching performance of teachers.

This suggests that if the perception of all respondents regarding the dimensions of emotional intelligence, need for achievement and exemplary principal increases, it will lead to an increase in respondents perceptions about teaching performance.

Keywords: emotional intelligence, the need for achievement, exemplary, performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, TAPM (tesis) ini dapat diselesaikan. Penulisan TAPM ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Batam, selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I Dr. Chairy dan Pembimbing II Dr. Udan Kusmawan, MA, yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen, selaku penanggung jawab Program Magister Manajemen;
5. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moril;
6. Sahabat yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, Januari 2014
Penulis,

SUYATNO
NIM 018253143



DAFTAR ISI

Pernyataan	i
Pengesahan	ii
Lembar Persetujuan TAPM	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Kecerdasan Emosional	7
2. Kebutuhan Untuk Berprestasi	21
3. Keteladanan	32
4. Kinerja Guru	35
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	60
C. Kerangka Berpikir	61
D. Hipotesis	63
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Desain Penelitian	65
B. Penyusunan Instrumen Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel	67
D. Data dan Metode Pengumpulan Data	69
E. Metode Analisis Data	70

BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	76
A.	Responden Penelitian	76
B.	Penilaian Responden	81
C.	Hasil Pengukuran	94
D.	Pembahasan	111
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	120
A.	Kesimpulan	120
B.	Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Fungsi Guru dalam Proses Pembelajaran	39
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir	63
Gambar 4.1	Histogram	99
Gambar 4.2	Normal Probability Plot	100
Gambar 4.3	Plot Heterokedastisitas	105



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Nilai Rata-rata UN SDN	2
Tabel 3.1	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert	66
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian	67
Tabel 3.3	Populasi Penelitian	68
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja	76
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Golongan	80
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	81
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Kecerdasan Emosional....	82
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Untuk Berprestasi	86
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Keteladanan Kepala Sekolah	89
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Mengajar Guru ...	92
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	95
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Untuk Berprestasi	96
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Keteladanan.....	97
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Mengajar Guru	98
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 4.16	Uji Gejala Multikolinieritas Variabel Bebas	102
Tabel 4.17	Uji Gejala Multikolinieritas Variabel Bebas Berdasarkan Teori Santoso	103
Tabel 4.18	Uji Regresi Linier Berganda	106
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi	108
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Simultan	109
Tabel 4.21	Hasil Pengujian Parameter Individual	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Operasional Variabel	128
Lampiran 2	Angket	130
Lampiran 3	Tabel Distribusi	137
Lampiran 4	Output SPSS	145



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah mengenai kinerja mengajar guru. Betapa tidak, sebab guru menurut Hasan (2002) merupakan andalan utama dalam pelaksanaan acara kurikuler. Hal ini senada dengan pendapat Suryadi (2001) yang mengatakan bahwa pihak yang paling berperan terhadap pendidikan di sekolah adalah guru. Ungkapan ini menegaskan bahwa dalam konteks pendidikan, guru adalah jantungnya. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas. Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Nilai Ujian

Nasional (UN) Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Belakang Padang, sebagaimana tertera pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai rata-rata UN dari tahun pelajaran 2011/2012 s.d 2012/2013 sebesar 6.28. Berdasarkan hal tersebut kualitas lulusan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Belakang Padang masih belum optimal. Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan, dan perlu dicarikan solusinya. Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah antara yang seharusnya diketahui dan yang diketahuinya. Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas kinerja guru untuk peningkatan kualitas lulusan sekolah dasar yang mampu bersaing dengan kecamatan lainnya di Kota Batam.

Tabel 1.1
Nilai Rata-rata Ujian Akhir Nasional SDN Se Kecamatan Belakang Padang
Tahun 2011 - 2013

NO	SEKOLAH	Tahun		Rata-rata
		2011/2012	2012/2013	
1	SD Negeri 001 Belakang Padang	6.98	7.21	7.10
2	SD Negeri 002 Belakang Padang	6.56	6.66	6.61
3	SD Negeri 003 Belakang Padang	6.23	5.97	6.10
4	SD Negeri 004 Belakang Padang	6.78	6.43	6.61
5	SD Negeri 005 Belakang Padang	6.01	6.44	6.23
6	SD Negeri 006 Belakang Padang	6.69	6.71	6.70
7	SD Negeri 008 Belakang Padang	7.12	7.03	7.08
8	SD Negeri 009 Belakang Padang	6.18	6.13	6.16
9	SD Negeri 011 Belakang Padang	5.74	6.01	5.88
10	SD Negeri 012 Belakang Padang	5.34	5.29	5.32
11	SD Negeri 013 Belakang Padang	5.67	6.32	6.00
12	SD Negeri 014 Belakang Padang	5.76	5.89	5.83
13	SD Negeri 015 Belakang Padang	6.12	6.32	6.22
14	SD Negeri 016 Belakang Padang	5.98	6.17	6.08
Rata-rata		6.23	6.33	6.28

Sumber: SD Negeri di Kecamatan Belakang Padang

Belum optimalnya nilai rata-rata ujian nasional SD Negeri di Kecamatan Belakang Padang, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, salah satunya diduga karena kinerja mengajar guru yang belum optimal.

Hoy dan Miskel (2001) menjelaskan bahwa sekolah merupakan suatu sistem sosial yang memiliki empat elemen atau subsistem penting, yaitu struktur, individu, budaya, dan politik. Perilaku organisasi merupakan fungsi dari interaksi elemen-elemen ini dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Lingkungan juga merupakan aspek penting dari kehidupan organisasi; lingkungan tidak hanya menyediakan sumber bagi sistem tersebut tetapi juga menyediakan kendala dan peluang lainnya.

Mengacu kepada pendapat Hoy dan Miskel (2001) di atas pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah belum optimalnya kinerja mengajar guru adalah pendekatan perilaku organisasi. Robbins (2001) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah “suatu studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, proses dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi”. Karena itu, menurut Gibson, (1996) analisis kehidupan organisasi dapat dilihat melalui tiga faktor utama, yaitu 1) perilaku (individu, kelompok, organisasi), 2) struktur (desain organisasi), dan 3) proses (komunikasi dan pengambilan keputusan).

Syah (2007) menyatakan bahwa “Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompetensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak”. Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berbagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas

tersebut. Sedangkan Hasan (2002) menjelaskan bahwa guru yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya.

Penilaian kinerja seseorang menurut Schuler dan Jackson (1999) salah satunya dapat dilihat berdasarkan hasil (*output*). Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja guru juga dapat dilihat melalui hasil (*output*) yang salah satunya adalah hasil prestasi siswa berupa nilai Ujian atau sejenisnya.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagai perilaku sosial kinerja individu tentu banyak dipengaruhi banyak faktor. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.

B. Pembatasan Masalah

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja mengajar guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini

adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

C. Rumusan Masalah

Secara lebih rinci pokok masalah di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang?
2. Bagaimana pengaruh kebutuhan untuk berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang?
3. Bagaimana pengaruh keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran empiris mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang.

2. Pengaruh kebutuhan untuk berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang.
3. Pengaruh keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang.
4. Pengaruh kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Belakang Padang.

E. Kegunaan Penelitian

Bila tujuan penelitian di atas dapat dicapai, setidaknya penelitian ini akan memberikan manfaat praktis dan manfaat teoretik.

Secara praktis bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi untuk dapat memahami sifat-sifat yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru, sehingga faktor-faktor kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan kinerja mengajar guru. Bagi para pelaku pendidikan, hasil penelitian ini merupakan sumbangan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas pendidikan. Sedangkan bagi para pengambil keputusan, merupakan bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan yang berakar dari kinerja mengajar guru.

Kegunaan teoretis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan dunia pendidikan, dan teori organisasi khususnya berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoretik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin diri dan lingkungan sekitarnya. Keterampilan ini dapat diajarkan kepada anak-anak. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri, menderita kekurangan kemampuan pengendalian moral. Kecerdasan didefinisikan bermacam-macam. Para ahli termasuk psikolog, tidak sepakat dalam mendefinisikannya Efendi (2005) memaparkan bahwa kecerdasan itu memiliki tiga elemen berbeda, yaitu *direction*, *adaptation*, *criticism*. *Direction* melibatkan pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. *Adaptation* mengacu pada upaya membangun strategi untuk melakukan sebuah tugas, yaitu berusaha untuk tetap berbeda dalam strategi tersebut dan mengadaptasinya saat mengimplementasinya. Sedangkan *criticism* adalah kemampuan untuk mengkritisi pikiran dan tindakan sendiri.

Gardner (1993), mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu. Mengenai ini Zohar dan Marshall (2000) berpendapat bahwa ada pengorganisasian saraf yang memungkinkan seseorang berpikir rasional (*Intelligence Quotient*), jenis yang lain memungkinkan seseorang berpikir asosiatif, yang apa yang dia inginkan untuk dirinya sendiri. Kata organisme sesuai karena emosi melibatkan orang secara keseluruhan (biologi, psikologis, dan sosial), yang terpenting psikologi memisahkan antara emosi yang dirasakan dan yang ditunjukkan.

Goleman (2001) menjelaskan kecerdasan emosional (*Emotional Intellegence*) sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dia pun memaparkan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang yang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Kecerdasan emosional adalah 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, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.

Cooper dan Sawaf (1997) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Goleman (2001) memaparkan bahwa psikolog Peter Salovey dan John Mayer mendefinisikan EQ sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Peneliti menyimpulkan berdasarkan pendapat-pendapat di atas bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

b. Sejarah Kecerdasan Emosional

Efendi (2005) berpendapat bahwa orang yang pertama kali menggunakan istilah kecerdasan emosional adalah Peter Salovey dan John Mayer. Istilah kecerdasan emosional (EQ) baru dikenal secara luas pada pertengahan tahun 1990-an dengan diterbitkannya buku Goleman: *Emotional Intelligence*.

Goleman (2001) memaparkan bahwa dia juga dipengaruhi oleh pendapat Gardner, yaitu bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan, melainkan ada spectrum

kecerdasan yang lebar, dengan tujuh varietas utama, daftarnya mencakup dua jenis kecerdasan akademis baku, kecakapan verbal dan matematika-logika, tetapi daftar itu diperluas sehingga mencakup kemampuan pemahaman ruang, jenius kinestetik dan bakat musik dan kecerdasan pribadi.

Gardner (1997) memberi istilah kecerdasan emosional dengan istilah kecerdasan intrapribadi dan kecerdasan antar pribadi. Kecerdasan intrapribadi (*intrapersonal intelligence*) adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan model tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Kecerdasan antarpribadi (*interpersonal intelligence*) adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan mereka. Intinya adalah kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi, dan hasrat orang lain.

Bradberry dan Greaves (2007) memaparkan hal yang sama bahwa komponen-komponen kecerdasan emosi cenderung berpasangan di bawah dua kompetensi utama: kompetensi personal dan kompetensi sosial.

Kompetensi personal adalah hasil dari *skill* mengenali emosi diri dan mengelola emosi diri. Kompetensi ini lebih fokus pada diri sebagai seorang individu. Kompetensi tersebut adalah kemampuan seseorang dalam menyadari keberadaan emosi serta mengelola Kompetensi sosial merupakan hasil dari *skill* empati dan perilaku dan kecenderungan dirinya. keterampilan sosial. Kompetensi

tersebut lebih fokus pada bagaimana hubungan seseorang dengan orang lain. Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang memahami perilaku dan alasan orang lain serta kemampuannya dalam mengelola hubungan sosial.

Efendi (2005) memaparkan bahwa berlebihannya penekanan psikologi terhadap kognisi bahkan dalam wilayah emosi sebagian disebabkan oleh kebiasaan khusus. Selama dasawarsa pertengahan abad 20, psikologi di kalangan akademik dikuasai oleh ahli-ahli perilaku yang dimotori oleh B.F. Skinner, yang merasa bahwa perilakulah yang dapat ditinjau secara objektif, dari titik pandang luar, yang dapat dikaji dengan ketelitian ilmiah. Ahli-ahli perilaku ini menyatakan bahwa semua kehidupan batin, termasuk emosi, berada di luar batas ilmu.

Fokus psikologi berbelok pada bagaimana pikiran mendata dan menyimpan informasi, serta sifat-sifat kecerdasan pada akhir tahun 1 % -an tetapi emosi masih dianggap di luar pagar. Kebijaksanaan lama ilmuan kognitif menganggap bahwa kecerdasan memerlukan pemrosesan fakta secara pintar dan tanpa mengikutsertakan perasaan. Informasi tidak dicampurkan dengan perasaan sehingga emosi tidak mempunyai tempat pada kecerdasan dan bahwa emosi hanya mengaburkan gambaran kita tentang kehidupan mental.

Model utama yang menjadi pegangan utama ilmuan-ilmuan kognitif tentang bagaimana pikiran memproses informasi ternyata tidak mengakui bahwa rasionalitas dipandu dan bisa dikuasai oleh perasaan. Dalam hal ini, model kognitif adalah pandangan sempit tentang pikiran, pandangan yang gagal menjelaskan gelora dan gejolak perasaan yang menjadi bumbu intelektualitas.

Dalam upaya mempertahankan pandangan ini, ilmuan-ilmuan kognitif terpaksa mengabaikan relevansi antara model-model pikiran yang mereka cetuskan dengan perasaan-perasaan yang memberi warna dan gairah hidup, dan yang dalam setiap saat membiaskan dengan cermat bagaimana (dan seberapa baik atau buruk) informasi itu diproses.

Goleman (2001) memaparkan hasil penelitian "LeDoux", salah satu dari temuan-temuan paling menarik tentang emosi, yang menggambarkan bagaimana arsitektur otak memberi tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Penelitian membuktikan bahwa sinyal-sinyal indera dari mata atau telinga telah lebih dahulu berjalan di otak menuju talamus, kemudian melewati sebuah sinapsis tunggal menuju ke amigdala; sinyal kedua dari talamus disalurkan ke neokorteks otak yang berpikir. Percabangan ini memungkinkan amigdala mulai memberi respons sebelum neokorteks, yang mengolah informasi melalui beberapa lapisan jaringan otak sebelum otak sepenuhnya memahami dan pada akhirnya memulai respons yang telah diolah lebih dulu.

Penelitian "LeDoux" merupakan langkah revolusioner dalam usaha memahami kehidupan emosional karena penelitiannya merupakan yang pertama mengamati jalur saraf untuk perasaan yang melangkahi peran neokorteks, Perasaan yang mengambil jalan pintas menuju amigdala mencakup perasaan manusia yang paling primitif dan berpengaruh; sirkuit ini sangat berpengaruh dalam menjelaskan kekuatan emosi dalam mengalahkan rasionalitas.

Psikologi mulai menghargai peranan penting perasaan dalam pemikiran. Psikologi mulai menghargai kekuatan serta daya emosi dalam kehidupan mental, demikian juga bahaya-bahayanya.

c. Jenis-jenis Emosi

Hamalik (2005) menyebutkan pengalaman-pengalaman emosional biasanya mengandung:

- 1) Perasaan, misalnya perasaan takut.
- 2) Inpulse atau dorongan, misalnya dorongan untuk melarikan diri.
- 3) Persepsi, atau pengamatan tentang apa yang membangkitkan emosi.

Efendi (2005) memaparkan bahwa Goleman mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar, meskipun tidak semua sepakat tentang golongan itu. Calon-calon utama dan beberapa anggota golongan tersebut adalah:

- 1) Amarah (*Anger*): beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan, dan barangkali yang paling hebat, tindak kekarasan dan kebencian patologis.
- 2) Kesedihan (*Sadness*): pedih, sedih, muram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- 3) Rasa takut (*Fear*): cemas, takut, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, waspada, sedih, tidak tenang, ngeri, takut sekali, kecut, sebagai patologi, fobian dan panik.
- 4) Kenikmatan (*Enjoyment*): bahagia, gembira, ringan, puas, riang, senang, terhibur, bangga, batas ujungnya mania.

- 5) Cinta (*Love*): penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti hormat, kasmaran, kasih.
- 6) Terkejut (*Surprise*): terkejut, takjub, terpana, terkesima
- 7) Jengke (*Disgust*): hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka, mau muntah.
- 8) Malu (*Shame*): rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.

d. Komponen-komponen Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional bukan merupakan lawan kecerdasan intelektual yang biasa dikenal dengan IQ, namun keduanya berinteraksi secara dinamis. Pada kenyataannya perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan di sekolah, tempat kerja, dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat.

Goleman (2001) memaparkan lima wilayah kecerdasan emosional sesuai definisi dasar yang dicetuskan Solvey, yaitu:

1) Mengenal Emosi Diri (*Self-awareness*)

Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan. Sehingga tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya yang berakibat buruk bagi pengambilan keputusan

masalah. Mengenali emosi meliputi keadaan emosi diri, penilaian pribadi, dan percaya diri.

2) Mengelolaan Emosi Diri (*Self-management*)

Pengelolaan emosi diri berarti penanganan perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu. Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus-menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri.

3) Motivasi Diri (*Self-Motivation*)

Kemampuan seseorang memotivasi diri dapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut: 1) cara mengendalikan dorongan hati; 2) derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap daya untuk kerja seseorang; 3) kekuatan berfikir positif; 4) optimisme; dan 5) keadaan *flow* (mengikuti aliran), yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah kedalam apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya maka seseorang akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

4) Empati (*Empathy*)

Kunci untuk memahami perasaan orang lain adalah mampu membaca pesan nonverbal: nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah, dan sebagainya.

Empati atau deteksi emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain. Singkat kata, empati meliputi memahami orang lain, pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman, dan kesadaran politis.

5) Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Tanpa memiliki keterampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan sosial. Sesungguhnya karena tidak dimilikinya keterampilan-keterampilan semacam inilah yang menyebabkan seseorang seringkali dianggap angkuh, mengganggu atau tidak berperasaan. Dengan memahami komponen-komponen kecerdasan emosional tersebut diatas, setiap individu diharapkan dapat menyalurkan emosinya secara proporsional dan efektif. Dengan demikian energi yang dimiliki akan tersalurkan secara baik sehingga mengurangi hal-hal negatif yang dapat merugikan masa depan kehidupan manusia.

e. Ciri-ciri Pikiran Emosi

Efendi (2005) memaparkan bahwa Goleman memaparkan ciri-ciri pikiran emosi, yaitu:

- 1) Respons pikiran emosional (*emotional mind*) jauh lebih cepat dari pikiran rasional (*rational mind*)

Kecepatan pikiran emosi itu mengesampingkan pikiran hati-hati, analitis yang merupakan ciri khas akal yang berpikir (*thinking mind*). Pikiran emosi itu langsung melompat dalam bertindak, tanpa sekejap pun mempertimbangkan apa yang dilakukan. Tindakan yang muncul dari pikiran emosional membawa rasa kepastian yang amat kuat. Karena interval antara apa yang memicu emosi dan ledakannya hanya sekejap, maka mekanisme yang memahami persepsi haruslah mampu bertindak dengan sangat cepat bahkan menurut waktu otak yang dihitung dalam persekian detik. Penilaian akan perlukan bertindak ini harus otomatis, begitu cepat, sehingga tak pernah memasuki pikiran sadar.

Jenis respons emosional yang cepat tetapi belum diolah ini melanda kita praktis sebelum kita memahami benar-benar apa yang terjadi. Pola persepsi yang cepat ini mengorbankan ketepatan demi kecepatan, dengan mengandalkan kesan-kesan pertama, bereaksi terhadap gambaran kasar atau sisi-sisi yang paling menonjol. Cara itu menelan segalanya mentah-mentah, langsung dan sekaligus, bereaksi tanpa meluangkan waktu untuk menganalisis masak-masak. Unsur-unsur yang tampak nyata dapat menentukan kesan tersebut, mengalahkan penilaian detail yang cermat. Namun demikian keunggulan pikiran emosional adalah dapat membaca realitas emosi dalam sekejap. Misalnya, ia marah padaku; ia berdusta; itu akan membuatnya sedih. Pikiran emosional juga dapat membuat penilaian singkat secara naluriah, sehingga menunjukkan apa yang perlu dicurigai, siapa yang harus dipercaya, siapa yang menderita. Dengan demikian, pikiran emosional dapat menjadi radar terhadap bahaya (*radar for danger*).

2) Emosi mendahului pikiran

Secara teknis memuncaknya emosi (*the foil heat of emotional*) itu berlangsung amat singkat, hanya dalam hitungan detik, bukan dalam hitungan menit, jam atau pun hari. Dorongan pertama dalam situasi emosi adalah hati (*heart's impulse*), bukan dorongan kepala (*head's impulse*). Alasannya karena pikiran rasional membutuhkan waktu yang sedikit lama untuk mendata dan menanggapi dari pada waktu yang dibutuhkan oleh pikiran emosional. Namun ada juga reaksi emosional jenis kedua yang lebih lamban dari respons cepat yang digodok dan diolah terlebih dahulu dalam pikiran sebelum mengalir ke perasaan. Emosi ini sifatnya lebih disengaja dan biasanya kita cukup sadar akan gagasan-gagasan yang menimbulkannya

Dalam reaksi emosional jenis ini, ada suatu pemahaman yang lebih luas. Pikiran alias kognisi manusia memainkan peran kunci dalam menentukan emosi-emosi apa yang dicetuskan. Sebaliknya dalam urusan respons cepat, perasaan agaknya mendahului atau berjalan serempak dengan pikiran. Reaksi emosional gerak cepat lebih menonjol dalam situasi-situasi mendesak yang mendahului dalam tindakan penyelamatan diri. Inilah keuntungan cepat semacam itu. Keputusan itu, menyiapkan kita dalam sekejap untuk siaga menghadapi keadaan darurat. Perasaan-perasaan kita yang paling dasyat merupakan reaksi-reaksi di luar kehendak; kita tidak dapat memutuskan kapan perasaan itu akan muncul. Cinta adalah demam yang datang dan pergi sesuka hati, demikian juga amarah dan rasa takut.

Selanjutnya, selain ada jalur cepat dan lambat menuju emosi yang satu melalui persepsi dan yang lain melalui pemikiran yang reflektif ada juga emosi-emosi yang dapat diundang, seperti perasaan yang dapat dicetuskan, keterampilan para aktor dan aktris adalah orang yang memiliki kecakapan untuk itu.

3) Logika emosi bersifat asosiatif

Itulah sebabnya mengapa perumpamaan, kiasan, dan gambar secara langsung ditujukan pada pikiran emosional, demikian juga karya seni novel, film, puisi, nyanyian, teater dan opera. Demikian juga para guru spiritual. Guru-guru spiritual adalah orang-orang yang menyentuh hati murid-muridnya dengan bahasa emosi, dengan perumpamaan, *fable*, dan kisah-kisah.

4) Memposisikan masa lampau sebagai masa sekarang

Akal emosional bereaksi terhadap keadaan sekarang seolah-olah keadaan itu adalah masa lampau. Kesulitannya adalah apabila penilaian itu cepat dan otomatis. Barangkali kita tidak menyadari bahwa apa yang dahulu memang begitu, sekarang tidak lagi. Sebagian besar realitas emosional ditentukan oleh keadaan. Alam emosional sebagian besar bekerja dengan ditentukan oleh keadaan, didiktekan oleh perasaan tertentu, yang sedang menonjol pada saat itu, bagaimana kita berpikir dan bertindak sewaktu kita merasakan romantis akan berbeda dengan bagaimana kita berperilaku jika kita sedang marah atau ditolak. Dalam mekanisme emosi setiap perasaan mempunyai repertoar pikiran, reaksi, bahkan ingatan sendiri-sendiri. Repertoar yang ditentukan oleh keadaan menjadi paling menonjol dalam momen-momen dengan intensitas yang emosi yang tinggi.

5) Realitas yang ditentukan oleh keadaan

Bekerjanya akal emosional sebagian besar ditentukan oleh keadaan, didiktekan oleh perasaan tertentu yang sedang menonjol pada saat tersebut. Dalam mekanika emosi, setiap perasaan mempunyai repertoar pikiran, reaksi, bahkan ingatannya sendiri-sendiri. Repertoar yang ditentukan oleh keadaan menjadi paling menonjol dalam momen-momen dengan intensitas emosi yang tinggi.

Salah satu tanda bahwa repertoar sedang aktif adalah ingatan selektif. Salah satu tugas dari merespons pikiran terhadap keadaan adalah mengocok kenangan dan pilihan untuk bertindak agar pilihan dan ingatan yang paling relevan berada dipuncak hierarki dan dengan demikian lebih siap dijalankan.

- 6) Kemerostan emosi tampak dalam semakin parahnya masalah spesifik berikut:
- a) Menarik diri dari pergaulan atau masalah sosial; lebih suka menyendiri, bersikap sembunyi-sembunyi, banyak bermuram durja, kurang bersemangat, merasa tidak bahagia, terlampau bergantung.
 - b) Cemas dan depresi, menyendiri, sering takut dan cemas, ingin sempurna, merasa tidak dicintai, merasa gugup atau sedih dan depresi.
 - c) Memiliki masalah dalam hal perhatian atau berpikir; tidak mampu memusatkan perhatian atau duduk tenang, melamun, bertindak tanpa berpikir, bersikap terlalu tegang untuk berkonsentrasi, sering mendapat nilai buruk di sekolah, tidak mampu membuat pikiran jadi tenang.
 - d) Nakal atau agresif; bergaul dengan anak-anak yang bermasalah, bohong dan menipu, sering bertengkar, bersikap kasar terhadap orang lain, menuntut perhatian, merusak milik orang lain, membandel di sekolah dan di rumah, keras

kepala dan suasana hatinya sering berubah-ubah, terlalu banyak bicara, sering mengolok-olok, bertemperamen panas.

2. Kebutuhan Untuk Berprestasi

a. Pengertian Kebutuhan Untuk Berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi diartikan kebutuhan seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan yang lebih baik. Dijelaskan Hasibuan (2003), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan untuk berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Siagian (2002) menjelaskan ingin berhasil merupakan kebutuhan seseorang manusia. Tidak ada manusia yang senang jika dikatakan 'telah gagal'. Akan tetapi sebaliknya, seseorang tidak seharusnya dihantui oleh ketakutan akan kegagalan. Rivai (2004) memaknai kebutuhan ini sebagai kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan bawahan untuk menuju keberhasilan.

Wahjosumidjo. (1994) mengemukakan orang yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, secara umum mereka memiliki ciri-ciri (1) Mereka menjadi bersemangat sekali apabila unggul, (2) Menentukan tujuan secara realistik dan mengambil risiko, (3) Mereka mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasilnya, (4) Mereka bertindak sebagai wirausaha, memilih tugas yang menantang, dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada kebanyakan orang, (5) Mereka menghendaki umpan balik kongkrit yang cepat terhadap prestasi mereka, (6) Mereka bekerja tidak terutama untuk mendapatkan uang atau kekuasaan, mereka memerlukan pekerjaan yang membuat mereka puas, otonomi, umpan balik terhadap sukses dan kegagalan, peluang untuk tumbuh dan tantangan, (7) Mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung organisasi, dan diperlukan dalam organisasi.

Koontz *et al.* (1986) menjelaskan orang-orang dengan kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi memiliki keinginan besar untuk berhasil dan juga memiliki rasa khawatir akan kegagalan. Mereka ingin ditantang, menetapkan tujuan yang cukup sulit (tetapi masih mungkin dicapai) bagi diri mereka sendiri, melakukan pendekatan yang realistis terhadap risiko (mereka kemungkinan besar bukanlah orang yang menyukai pendekatan coba dan ralat, tetapi menganalisis dan menilai masalah), lebih suka memikul tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan, menyukai umpan balik yang spesifik dan segera atas prestasi mereka, cenderung gelisah, suka bekerja hingga larut malam, sama sekali tidak khawatir gagal apabila hal itu memang terjadi, dan cenderung untuk melakukan semuanya seorang diri. Dorongan berprestasi menurut McClelland

dapat diajarkan kepada orang-orang dari kebudayaan yang berbeda-beda. Melalui percobaan dengan orang-orang yang berasal dari Amerika Serikat, Italia, Polandia, dan India, McClelland menemukan dalam semua kasus, program-program pelatihan (*training*) berhasil meningkatkan kebutuhan orang untuk berprestasi. Program-program tersebut menekankan prestise, kepraktisan menimbulkan perubahan, pengajaran pola bahasa dan pemikiran orang-orang yang bermotivasi untuk berprestasi, dukungan emosional dari peserta pelatihan (terutama melalui pertukaran pengalaman), dan penyampaian bukti-bukti penelitian tentang dorongan untuk berprestasi.

Arep dan Tanjung (2004) memaknai *nAch* sebagai adanya keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik daripada sebelumnya (pencapaian tujuan prestasi). Orang yang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, akan sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Sebaliknya, orang yang tidak ada niat yang kuat untuk meraih prestasi, akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi. Hal ini dapat dicapai dengan cara (1) Merumuskan Tujuan. Tujuan yang tidak pernah dirumuskan, akan menjerumuskan organisasi. Organisasi akan bergerak ke mana arah angin. Artinya, organisasi akan berubah setiap kali orang-orang yang mengurusnya berubah. (2) Mendapatkan umpan balik (*feedback*). Sering kali setelah suatu pekerjaan dilakukan, tidak ada umpan balik. Padahal umpan balik diperlukan untuk pencapaian prestasi yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. (3) Memberikan tanggung jawab pribadi. Kelemahan para manajer kebanyakan adalah jarang memberikan tanggung jawab kepada bawahannya.

Akibatnya, bawahan akan bekerja menurut perintah dengan tanggung jawab atasan. Hal ini dibalik dalam gaya manajemen Jepang. Karyawan di Jepang, diberi tanggung jawab untuk memperbaiki pekerjaannya sendiri, karena prinsipnya, pekerja yang mengerjakan pekerjaan itulah yang paling tahu tentang bagaimana meningkatkan mutu pekerjaannya, akibatnya prinsip ini dikenal dengan sebutan *JUST IN TIME*. (4) Bekerja Keras. Tidak ada orang yang tidak berhasil dengan bekerja keras. Meskipun bekerja keras saja tidak cukup, mesti diikuti dengan bekerja cerdas.

Ukas (2004) menjelaskan kebutuhan akan prestasi, tercermin dari keinginan seseorang dalam mengambil tugas yang secara konsisten bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya. Ia menentukan terlebih dahulu tujuan yang kiranya dapat dicapai walaupun harus menghadapi risiko serta mengontrolnya atas segala perbuatan dan mencari umpan balik secara usaha penyempurnaan atas prestasi yang dicapai.

Indrawijaya (1989) menjelaskan motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya, menurut McClelland, seseorang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sangat menyukai pekerjaan yang menantang keahliannya dan kemampuannya memecahkan persoalan. Ia tidak begitu percaya kepada nasib baik, karena ia yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha. Ia menyukai tugas yang cukup sulit tetapi cukup realistis. Ia percaya pada kemampuannya sendiri, kalau ia memerlukan bantuan orang lain, ia akan memilih

seseorang atau sekelompok orang atas dasar kemampuannya, bukan atas dasar kekerabatan.

Thoha (1998), menjelaskan seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain (1) Suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*). Orang semacam ini mau berprestasi dengan suatu risiko yang tidak terlalu besar dan tidak terlampau rendah. (2) Memerlukan umpan balik yang segera. Ciri ini amat dekat dengan karakteristik di atas. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi itu akan memberikan kepadanya penjelasan sebagaimana ia berusaha mencapai hasil. Sehingga ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. (3) memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya., (4) Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia

cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang.

Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan tekad yang tidak setengah-setengah. Dia tidak bisa meninggalkan tugas yang selesai baru separuh perjalanan, dan dia tidak akan puas sebelum tugas pekerjaan tersebut selesai seluruhnya, dengan memberikan hasil maksimal. Tipe komitmen pada dedikasinya ini memancar dari kepribadiannya yang teguh, yang kadangkala mempunyai pengaruh kurang baik terhadap orang yang berhubungan dengannya. Orang lain merasakan bahwa orang yang berprestasi tinggi ini seringkali tidak bersahabat (*loner*). Dia lebih condong berpikir secara realistis mengenai kemampuannya dan tidak menyenangi orang lain bersama-sama dalam satu jalan untuk mencapai satu tujuan. Dengan demikian jelaslah bahwa tipe orang yang berprestasi tinggi ini tidak selalu ramah dengan orang lain.

Empat karakteristik tersebut di atas dikemukakan oleh McClelland berdasarkan hasil risetnya bertahun-tahun. Adapun Jay Hall bersama kelompoknya yang dapat dikatakan sebagai orang yang agak menyeluruh tentang gaya manajer.

Dia mengobservasi lebih dari 16.000 manajer dengan membaginya atas manajer-manajer yang mempunyai prestasi tinggi, tengah, dan rendah. Berikut ini adalah laporan penemuannya: (1) Manajer yang mempunyai prestasi rendah, dapat diketahui lewat sifat pandangannya yang pesimis, dan mempunyai sifat dasar tidak percaya pada kemampuan bawahannya, adapun manajer yang berprestasi

tinggi menunjukkan sifat yang berlawanan dari rendah prestasinya. Dia selalu optimis dan memandang bawahannya sebagai potensi yang berguna bagi kelanjutan organisasi. (2) Motivasi pribadi manajer itu dapat diproyeksikan pada bawahannya. Dengan demikian manajer dengan motivasi prestasi yang tinggi selalu memikirkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kesempatan pada bawahan untuk bisa berprestasi. Dia berusaha membicarakan hal ini pada bawahannya dan berusaha mengelompokkan dalam struktur pekerjaan yang menjamin bawahan untuk mencapai prestasi. Adapun manajer dengan motivasi yang moderat selalu memikirkan status simbol. Dan yang bermotivasi prestasi rendah senantiasa memikirkan tentang keamanan. Baik yang moderat maupun yang rendah senantiasa memikirkan tentang keamanan. Baik yang moderat maupun yang rendah mempunyai cara-cara yang sama dalam memotivasi bawahan. (3) Manajer yang mempunyai motivasi prestasi tinggi siap mempergunakan metode partisipasi dengan bawahannya, sementara itu yang moderat dan rendah tidak mempunyai kemauan untuk melibatkan bawahan dalam berperan serta pada pembuatan-pembuatan keputusan. (4) Manajer yang bermotivasi prestasi tinggi bersikap terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan lainnya baik sesama manajer ataupun dengan bawahannya. Adapun yang moderat selalu dikuasai oleh perasaan dan ide-idenya sendiri. Sedangkan manajer yang rendah prestasinya cenderung untuk menghindari berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain. (5) Manajer berprestasi tinggi menunjukkan sikapnya mau memikirkan baik orang-orang yang ada dalam organisasinya maupun produksinya. Manajer berprestasi moderat mempunyai minat yang besar

untuk memikirkan produksi dan perhatian yang rendah pada orang-orang. Adapun manajer yang rendah prestasinya selalu memperhatikan perlindungan diri dan tidak memperdulikan orang-orang dan produksi.

Beberapa hasil penemuan Hall (dalam Thoha, 1998) menunjukkan adanya perbedaan dengan profil McClelland tentang berprestasi tinggi dan rendah. Suatu contoh, oleh McClelland disebutkan bahwa orang yang bermotivasi prestasi tinggi cenderung tidak bersahabat (*loner*) dan tidak menyenangi orang lain. Sementara itu penemuan Hall menyatakan bahwa orang yang bermotivasi prestasi tinggi cenderung berorientasi pada orang-orang, mau bersifat terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan bawahannya, berkehendak melaksanakan metode partisipasi, dan mau memikirkan atau memandang optimis bawahannya sebagai potensi yang bermanfaat. Selain itu nampaknya penemuan Hall cenderung memberikan atribut serba baik bagi manajer yang mempunyai motivasi prestasi tinggi (mulai dari penemuan nomor 1 sampai dengan nomor 5). Tetapi hal tersebut belum cukup meyakinkan bahwa manajer yang berprestasi tinggi benar-benar berlaku efektif dalam pelaksanaan kerja yang sesungguhnya. Hal ini tersebut oleh Hall tidak banyak diterangkan. Namun demikian, penemuan McClelland yang mengenalkan motivasi berprestasi ini amat bermanfaat dalam mempelajari motivasi, karena motivasi untuk berprestasi itu dapat diajarkan untuk mencapai prestasi kelompok atau organisasi lewat beberapa latihan.

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi

merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.”

Teori Motivasi Mc. Clelland. Dalam kutipan Hasibuan (1999) Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial . Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu : (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

McClelland (1961, 1971) telah memperkenalkan konsep kebutuhan akan prestasi sebagai salah satu motif psikologis. Kebutuhan akan prestasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan watak yang memotivasi seseorang untuk menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan (Lee, 1997). Lebih lanjut, McClelland (1976) menegaskan bahwa kebutuhan akan prestasi sebagai salah satu karakteristik kepribadian seseorang yang akan mendorong seseorang untuk memiliki intensi kewirausahaan.

Menurutnya, ada tiga atribut yang melekat pada seseorang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi, yaitu

- (a) menyukai tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan,
- (b) mau mengambil resiko sesuai dengan kemampuannya, dan
- (c) memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang telah diambil.

Menurut McClelland, perbedaan dalam kebutuhan untuk berprestasi sudah tampak sejak anak lima tahun. Hal ini sangat erat hubungan dengan kehidupan keluarga, terutama dalam pengaruh itu ketika si anak menginjak usia delapan sampai sepuluh tahun. Para ibu dari anak yang berusia delapa tahun, dengan kebutuhan prestasi yang tinggi, dapat mengharapkan anak-anaknya memiliki perilaku berdasarkan kepercayaan pada dirinya sendiri, misalnya dalam hal mencoba dengan sekuat tenaga untuk mencapai keinginannya, berusaha keras dalam persaingan, atau mempunyai keberanian untuk keliling kota. Anak-anak itu sudah dapat membuat keputusan-keputusan penting.

Dalam batas tertentu, dorongan atau kebutuhan berprestasi adalah sesuatu yang ada dan dibawa dari lahir. Namun, di pihak lain, kebutuhan untuk berprestasi ternyata, dalam banyak hal, adalah sesuatu yang ditumbuhkan, dikembangkan, hasil dari mempelajari melalui interaksi dengan lingkungan. Adapun lingkungan pergaulan, dan masyarakat pada umumnya.

Lebih spesifik, kebutuhan akan prestasi juga dapat mendorong kemampuan pengambilan keputusan dan kecenderungan untuk mengambil resiko seorang wirausaha. Semakin tinggi kebutuhan akan prestasi seorang wirausaha, semakin banyak keputusan tepat yang akan diambil. Wirausaha dengan kebutuhan akan prestasi tinggi adalah pengambil resiko yang moderat dan menyukai hal-hal yang menyediakan balikan yang tepat dan cepat.

Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses. Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah. Jaisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru inovasi.

Peneliti menyimpulkan berdasarkan pendapat-pendapat di atas bahwa *need for achievement* memotivasi diri untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi tantangan demi tercapainya keberhasilan dirinya.

3. Keteladanan

Sebelum berbicara tentang keteladanan, terlebih dahulu akan dijelaskan tentang definisi dari kepemimpinan, karena antara kepemimpinan dan keteladanan terdapat hubungan pengertian yang sangat erat. Stoner (1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut yaitu :

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pimpinan, para anggota kelompok membantu menentukan status kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, secara kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah akan menjadi tidak relevan.
- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian otoritas yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.
- c. selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan

suatu tugas tertentu, tetapi dia dapat juga mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat.

Menurut Handoko (2000), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tugas dan sasaran. Definisi kepemimpinan menurut Handoko ini sejalan dengan definisi kepemimpinan yang diungkapkan oleh Stoner, yaitu bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memberikan pengarahan kepada para bawahan dan kepemilikan wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok dalam organisasi.

Dalam konteks keteladanan, secara makna teladan diartikan sebagai perilaku yang merupakan contoh, baik berupa sifat-sifat (*traits*), perilaku-perilaku (*behaviors*) padanya, dan pemikiran yang kesemuanya bernilai positif atau baik.

Keteladanan berasal dari kata teladan yaitu hal - hal yang dapat ditiru atau dicontoh. Keteladanan mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan pribadi seseorang. Secara sederhana keteladanan memerlukan penilaian bahwa perilaku tersebut baik sebelum memutuskan untuk melakukan hal yang sama.

Sebuah proses meniru dan mengikuti selalu terjadi pada diri manusia. Binatang pun belajar dari induk mereka dengan cara melihat, lantas menirukan. Seluruh makhluk hidup di dunia selalu belajar dengan cara meniru, kenyataan - kenyataan di atas, menjelaskan dengan sangat tegas akan pentingnya keteladanan dalam hidup. Karena setiap orang punya tabiat meniru, maka pihak - pihak yang dimungkinkan akan ditiru semestinya selalu tampil sebagai teladan yang baik. Agar, mereka yang meniru mendapatkan contoh yang baik untuk ditiru. Tabiat

meniru ini, bahkan akan memberi kontribusi yang besar bagi hampir seluruh kepribadian seseorang.

Seorang kepala sekolah adalah teladan atau contoh bagi para guru dalam sekolah. Dalam hubungan dengan pimpinan, maka keteladanan dihubungkan dengan sikap dan kedudukan yang menunjukkan kepemilikan. Wewenang, pengaruh dan kemampuan untuk memberikan pengarahan kepada para bawahan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, tetapi dia dapat juga mempengaruhi dan memberikan contoh bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat.

Keteladanan ini tercermin dalam 4 ciri sifat antara lain :

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan keteladanan hubungan sosial
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- d. Sikap hubungan manusiawi kepemimpinan (Keith Dafis dalam Handoko, 2000).

Menurut Handoko (2000), sifat-sifat kepemimpinan efektif yang menjadi cerminan keteladanan adalah :

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan frekuensi pembinaan pekerjaan orang lain.

4. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Keragaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001) yang mengutip paparan LAN, bahwa "*Performace* dapat diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja".

Gibson (1996) mengatakan, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Hasibuan (2001) yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Mangkunegara (2000) berpendapat "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Carver and Sergiovanni (dalam Rahardja, 2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi). Brown (dalam Rahardja, 2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkret dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

1. Konsep Mengajar

Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Berhasilnya pendidikan pada siswa sangat bergantung pada pertanggungjawaban guru dalam melaksanakan tugasnya. Zamroni (2000) mengatakan “guru adalah kreator proses belajar mengajar”. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik minatnya, mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa orientasi pengajaran dalam konteks belajar mengajar diarahkan untuk pengembangan aktivitas siswa dalam belajar. Gambaran aktivitas itu tercermin dari adanya usaha yang dilakukan guru dalam kegiatan proses belajar mengajar yang memungkinkan siswa aktif belajar. Oleh karena itu mengajar tidak hanya sekedar menyampaikan informasi yang sudah jadi dengan menuntut jawaban verbal melainkan suatu upaya integratif ke arah pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks ini guru tidak hanya sebagai penyampai informasi tetapi juga bertindak sebagai *director and facilitator of learning*.

Nasution (1982) mengemukakan kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak

sehingga terjadi proses belajar. Dengan demikian proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawakan guru selama interaksi proses belajar mengajar berlangsung.

Usman (1994) mengemukakan mengajar pada prinsipnya adalah membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha mengorganisasi lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan terjadinya proses belajar. Pengertian ini mengandung makna bahwa guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa dan juga hendaknya mampu memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun yang ada di luar kelas, yang menunjang terhadap kegiatan belajar mengajar.

Hamalik (2001) mengemukakan, mengajar dapat diartikan sebagai (1) menyampaikan pengetahuan kepada siswa, (2) mewariskan kebudayaan kepada generasi muda, (3) usaha mengorganisasi lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) memberikan bimbingan belajar kepada murid, (5) kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik, (6) suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari.

Adrian (2004) membagi konsep mengajar menjadi tiga macam pengertian yaitu (1) Pengertian Kuantitatif. Mengajar diartikan sebagai *the transmission of knowledge*, yakni penularan pengetahuan. Dalam hal ini guru hanya perlu menguasai pengetahuan bidang studinya dan menyampaikan kepada siswa dengan sebaik-baiknya. Masalah berhasil atau tidaknya siswa bukan tanggung jawab pengajar. (2) Pengertian institusional. Mengajar berarti *the efficient orchestration*

of teaching skills, yakni penataan segala kemampuan mengajar secara efisien. Dalam hal ini guru dituntut untuk selalu siap mengadaptasikan berbagai teknik mengajar terhadap siswa yang memiliki berbagai macam tipe belajar serta berbeda bakat, kemampuan dan kebutuhannya. (3) Pengertian kualitatif. Mengajar diartikan sebagai *the facilitation of learning*, yaitu upaya membantu memudahkan kegiatan belajar siswa mencari makna dan pemahamannya sendiri. Sagala (2003) mengemukakan mengajar adalah upaya memberikan stimulus, bimbingan pengarahan, dan dorongan kepada siswa agar terjadi proses belajar.

Dari definisi-definisi mengajar dari para pakar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa, sehingga terjadi proses belajar. Aktivitas kompleks yang dimaksud antara lain adalah (1) mengatur kegiatan belajar siswa, (2) memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun yang ada di luar kelas, dan (3) memberikan stimulus, bimbingan pengarahan, dan dorongan kepada siswa.

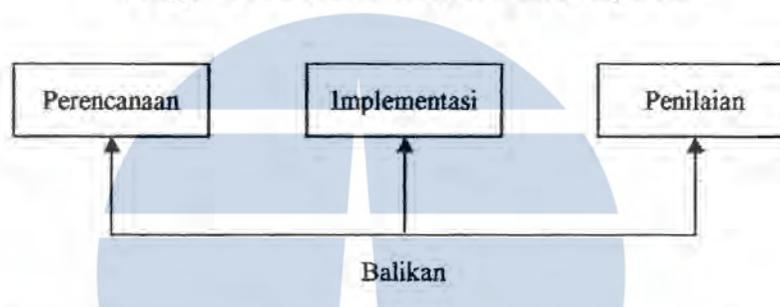
Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja mengajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

2. Dimensi Kinerja Mengajar Guru

Guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketiga unsur ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika salah satu unsur tidak ada, kedua unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar dan proses

pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru, maka akan terlihat bahwa guru memegang peranan strategis. Menurut Majid (2005) dalam konteks ini guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian.

Gambar 2.1
Fungsi Guru dalam Proses Pembelajaran



Sumber: Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h.92

Sebagai perencana, guru hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Sebagai pengimplementasi rencana pengajaran yang telah disusun, guru hendaknya mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha “memoles” setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Pada saat melaksanakan kegiatan evaluasi, guru harus dapat menetapkan prosedur dan teknik evaluasi yang tepat. Jika tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan pada

kegiatan perencanaan belum tercapai, maka ia harus meninjau kembali serta rencana implementasinya dengan maksud untuk melakukan perbaikan.

Lebih rinci Nasution (2003) mengemukakan mengajar terdiri atas sejumlah kegiatan tertentu, yaitu:

- a. Membangkitkan dan memelihara perhatian.
- b. Menjelaskan kepada murid hasil apa yang diharapkan
- c. Merangsang murid untuk mengingat kembali konsep, aturan, dan keterampilan yang merupakan prasyarat agar memahami pelajaran yang akan diberikan
- d. Menyajikan stimuli yang berkenaan dengan bahan pelajaran
- e. Memberikan bimbingan kepada murid dalam proses belajar mengajar
- f. Memberikan *feedback* atau balikan dengan memberitahukan kepada murid apakah hasil belajarnya benar atau tidak
- g. Menilai hasil belajar dengan memberikan kesempatan kepada murid untuk mengetahui apakah ia telah benar menguasai bahan pelajaran itu dengan memberikan beberapa soal
- h. Mengusahakan transfer dengan memberikan contoh-contoh tambahan untuk menggeneralisasikan apa yang telah dipelajari itu sehingga ia dapat menggunakannya dalam situasi-situasi lain.
- i. Memantapkan apa yang dipelajari dengan memberikan latihan-latihan untuk menerapkan apa yang telah dipelajari itu.

Berdasarkan uraian di atas, dimensi kinerja mengajar guru yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini meliputi kinerja mengajar guru dalam (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran.

a. Merencanakan Pembelajaran

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan

mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik. Menurut Majid (2005), unsur-unsur perencanaan pembelajaran tersebut adalah mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi.

Bersamaan dengan itu menurut Rosyada (2004), peran guru dalam mengembangkan strategi amat penting, karena aktivitas belajar siswa sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku guru di dalam kelas. Jika mereka antusias memperhatikan aktivitas dan kebutuhan-kebutuhan siswa, maka siswa tersebut pun akan mengembangkan aktivitas-aktivitas belajarnya dengan baik, antusias, giat, dan serius.

Berkaitan dengan ini Mulyasa (2004), mengemukakan pengembangan persiapan mengajar harus memperhatikan minat dan perhatian peserta didik terhadap materi yang dijadikan bahan kajian. Dalam hal ini peran guru bukan hanya sebagai transformator, tetapi harus berperan sebagai motivator yang dapat membangkitkan gairah belajar, serta mendorong siswa untuk belajar dengan menggunakan berbagai variasi media, dan sumber belajar yang sesuai serta menunjang pembentukan kompetensi.

Berkenaan dengan hal ini tersebut. Mulyasa (2004), mengemukakan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam mengembangkan persiapan mengajar, yaitu:

- 1) Rumusan kompetensi dalam persiapan mengajar harus jelas. Semakin konkret kompetensi, semakin mudah diamati dan semakin tepat kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk membentuk kompetensi tersebut.
- 2) Persiapan mengajar harus sederhana dan fleksibel serta dapat dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik.
- 3) Kegiatan-kegiatan yang disusun dan dikembangkan dalam persiapan mengajar harus menunjang dan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan.
- 4) Persiapan mengajar yang dikembangkan harus utuh dan menyeluruh, serta jelas pencapaiannya.
- 5) Harus ada koordinasi antara komponen pelaksana program sekolah, terutama apabila pembelajaran dilaksanakan secara tim (*team teaching*) atau *moving class*.

Majid (2005) mengemukakan, agar guru dapat membuat persiapan mengajar yang efektif dan berhasil guna, dituntut untuk memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan persiapan mengajar, baik berkaitan dengan hakikat, fungsi, prinsip maupun prosedur pengembangan persiapan mengajar, serta mengukur efektivitas mengajar.

Rencana pembelajaran yang baik menurut Majid (2005) hendaknya mengandung tiga komponen yang disebut *anchor point*, yaitu: (1) tujuan pengajaran; (2) materi pelajaran, bahan ajar, pendekatan dan metode mengajar, media pengajaran dan pengalaman belajar; dan (3) evaluasi keberhasilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Moore (2001) bahwa komposisi format rencana pembelajaran meliputi komponen topik bahasan, tujuan pembelajaran (kompetensi

dan indikator kompetensi), materi pelajaran, kegiatan pembelajaran, alat/media yang dibutuhkan, dan evaluasi hasil belajar.

Menurut Suryadi dan Mulyana (1993), “program belajar mengajar” tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci dijelaskan ke mana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

Selanjutnya Suryadi dan Mulyana (1993) mengemukakan, unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran, yaitu: (1) tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar, (2) bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, (3) metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan, dan (4) penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa unsur-unsur yang amat penting masuk dalam rencana pengajaran adalah: (1) apa yang akan diajarkan, pertanyaan ini menyangkut berbagai kompetensi yang harus dicapai, indikator-indikatornya, serta materi bahan ajar yang akan disampaikan untuk mencapai kompetensi tersebut; (2) bagaimana mengajarkannya, pertanyaan ini berkenaan dengan berbagai strategi yang akan dikembangkan dalam proses pembelajaran,

termasuk pengembangan berbagai aktivitas opsional bagi siswa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; (3) bagaimana mengevaluasi hasil belajarnya, pertanyaan ini harus dijawab dengan merancang jenis evaluasi untuk mengukur daya serap siswa terhadap materi yang mereka pelajari pada sesi tersebut.

Dengan demikian, dimensi merencanakan pembelajaran yang dijadikan kajian dalam penelitian ini meliputi indikator, (1) merumuskan tujuan pengajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, (3) merencanakan kegiatan belajar mengajar, termasuk di dalamnya merencanakan pendekatan dan metode pengajaran, langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, alat dan sumber belajar serta (4) merencanakan penilaian.

1) Merumuskan Tujuan Pembelajaran

Sudirman, (1991) mengemukakan tujuan pembelajaran merupakan tujuan yang berbentuk tingkah laku atau kemampuan yang diharapkan dapat dimiliki siswa setelah proses belajar mengajar. Reece dan Walker (1997), menjelaskan guru perlu mengetahui ke mana seharusnya siswa diarahkan dan apa yang akan dipelajari siswa. Dengan cara ini, guru mengetahui kapan siswa sampai ke sana. Dalam bahasa pendidikan, hal ini menuntut guru untuk mengidentifikasi hasil pembelajaran.

Hasil pembelajaran tersebut dapat dinyatakan dengan tujuan dan sasaran (*aims and objectives*). Pada intinya, tujuan dan sasaran ini merupakan harapan dari apa yang dapat dilakukan siswa pada akhir pembelajarannya. Tujuan pembelajaran ditentukan baik oleh guru maupun perancang kurikulum dalam

silabus dan rencana pembelajaran untuk menyatakan apa yang akan dicapai oleh pembelajaran tersebut. Tujuan pembelajaran dibedakan dengan sasaran pembelajaran. Sasaran dalam hal ini lebih bersifat spesifik dan lebih dapat diukur secara langsung, sedangkan tujuan tidak begitu dapat diukur secara langsung.

Usman (1994) menjelaskan hasil belajar yang dicapai siswa sangat erat kaitannya dengan rumusan tujuan pembelajaran yang direncanakan oleh guru. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru sebagai perancang (*designer*) proses belajar mengajar. Untuk itu guru harus menguasai taksonomi hasil belajar. Usman (1994) mengelompokkan tujuan pembelajaran ke dalam tiga kategori, yakni domain kognitif, afektif, dan psikomotor. Domain kognitif mencakup tujuan yang berhubungan dengan ingatan (*recall*), pengetahuan, dan kemampuan intelektual. Domain afektif mencakup tujuan-tujuan yang berhubungan dengan perubahan-perubahan sikap, nilai, perasaan, dan minat. Domain psikomotor mencakup tujuan-tujuan yang berhubungan dengan manipulasi dan kemampuan gerak (*motor*).

Dalam tataran praktis, Usman (1994) mengungkapkan, rumusan tujuan pembelajaran perlu memperhatikan lima syarat, yaitu (1) kesesuaian tujuan instruksional khusus dengan tujuan instruksional umum, (2) kelengkapan jumlah TIK, (3) kejelasan rumusan (tidak menimbulkan tafsiran ganda), (4) kelengkapan rumusan TIK (subyek, tingkah laku yang dapat diukur, kondisi pencapaian, dan kriteria pencapaian), dan (5) urutan TIK dari yang mudah kepada yang sukar.

Riwajatna (2003) mengemukakan rumusan tujuan pembelajaran perlu memperhatikan empat kriteria, yaitu menggunakan kata kerja yang operasional,

tiap tujuan berbentuk hasil belajar, berbentuk tingkah laku, dan tiap tujuan yang menggambarkan satu jenis tingkah laku. Nasution (2003) mengemukakan beberapa syarat bagi tujuan pembelajaran yang baik adalah kata kerja hendaknya menunjukkan perbuatan yang dapat diamati, uraian tentang stimulus dan respon siswa, menentukan alat yang digunakan oleh siswa, dan petunjuk tentang sifat jawaban yang diharapkan.

Sudirman (1991) mengemukakan rumusan tujuan pembelajaran perlu memperhatikan kriteria ABCD, yaitu (1) *Audience*, yaitu yang mendengarkan atau yang mengikuti pelajaran dalam hal ini adalah siswa atau peserta didik, (2) *Behavior*, yaitu tingkah laku yang diharapkan dicapai sebagai hasil proses belajar mengajar, (3) *Condition*, yaitu keadaan atau sesuatu yang perlu disediakan sebagai persyaratan untuk dapat melakukan dan mencapai tingkah laku yang diharapkan, (4) *Degree*, yaitu derajat, kualitas, atau standar minimal dari hasil belajar yang diharapkan dalam rumusan tujuan.

Sagala (2003) memaparkan tujuan pembelajaran hendaknya (1) spesifik atau khusus, dalam arti bahwa perilaku yang terkandung di dalamnya sudah dibatasi lingkupnya, (2) operasional, dalam arti bahwa perilaku yang terkandung di dalamnya konkret dan dapat diamati, dan (3) dapat diukur dalam arti bahwa terwujud tidaknya perilaku yang dimaksud dalam diri siswa dapat diukur melalui alat ukur yang ada.

Berkenaan uraian di atas, rumusan tujuan yang disusun oleh guru hendaknya tepat, spesifik, operasional, lengkap, dapat diukur dan sistematis.

2) Memilih dan Mengembangkan Bahan Pengajaran

Materi pengajaran harus disusun sedemikian rupa sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan pembelajaran. Menurut Majid (2005) materi yang akan diajarkan perlu diidentifikasi apakah termasuk fakta, konsep, prinsip, prosedur atau gabungan lebih dari satu jenis materi. Dengan mengidentifikasi jenis-jenis materi yang harus dipelajari siswa, guru akan mendapat kemudahan dalam mengajarkannya. Hal ini disebabkan setiap jenis materi pembelajaran memerlukan strategi pembelajaran atau metode, media, dan sistem penilaian yang berbeda-beda.

Usman (1994) mengemukakan terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan dalam merencanakan bahan pengajaran, yaitu berpedoman pada bahan pengajaran yang tercantum dalam kurikulum, memilih dengan tepat bahan sesuai dengan karakteristik murid, dan menyusun bahan pengajaran sesuai dengan taraf kemampuan berpikir murid. Sagala (2003) mengemukakan ada empat hal yang perlu diperhatikan dalam menetapkan materi pelajaran, yaitu: materi pelajaran hendaknya sesuai dengan atau dapat menunjang tercapainya tujuan instruksional, materi pelajaran hendaknya sesuai dengan tingkat pendidikan dan perkembangan siswa pada umumnya, materi pelajaran hendaknya terorganisir secara sistematis dan berkesinambungan, dan materi pelajaran hendaknya mencakup hal-hal yang bersifat faktual maupun konseptual.

3) Merumuskan Kegiatan Belajar Mengajar

Kegiatan pembelajaran diarahkan untuk memberdayakan semua potensi peserta didik untuk menguasai kompetensi yang diharapkan. Majid (2005) dalam

kaitan ini memberikan penjelasan bahwa kegiatan pembelajaran mengembangkan kemampuan untuk mengetahui, memahami, melakukan sesuatu, hidup dalam kebersamaan dan mengaktualisasikan diri. Dengan demikian menurut Puskur (2004) dalam Majid (2005) kegiatan pembelajaran perlu: (1) berpusat pada peserta didik, (2) mengembangkan kreativitas peserta didik, (3) menciptakan kondisi yang menyenangkan dan menantang, (4) bermuatan nilai, etika, estetika, logika, dan kinestetika, dan (5) menyediakan pengalaman yang beragam.

Merumuskan kegiatan belajar mengajar menurut Usman (1994) meliputi kegiatan menentukan metode yang digunakan, langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, merencanakan alat dan sumber belajar.

a) Merencanakan Metode Pembelajaran yang akan Digunakan

Sagala (2003) mengemukakan, metode mengajar adalah cara yang digunakan guru dalam mengorganisasikan kelas pada umumnya atau dalam menyajikan bahan pelajaran pada khususnya. Surakhmad (1979) mengemukakan metode adalah cara yang di dalam fungsinya merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan. Namun metode dalam pembelajaran tidak hanya berfungsi sebagai cara untuk menyampaikan materi saja, melainkan berfungsi juga untuk pemberian dorongan, pengungkap tumbuhnya minat belajar, penyampaian bahan belajar, pencipta iklim belajar yang kondusif, tenaga untuk melahirkan kreativitas, pendorong untuk penilaian diri dalam proses dan hasil belajar, dan pendorong dalam melengkapi kelemahan hasil belajar.

Kemahiran guru untuk memilih metode yang serasi dengan kebutuhan menurut Riwayatna (2003) ditentukan oleh pengalamannya, keluasan pemahaman guru tentang bahan pelajaran, tersedianya media, pemahaman guru tentang karakteristik siswa, dan karakteristik belajar. Surakhmad (1979) mengemukakan penggunaan metode dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain tujuan, anak didik, situasi, fasilitas, dan pribadi guru.

Metode apapun yang direncanakan oleh guru menurut Majid (2005) hendaknya dapat mengakomodasi menyeluruh terhadap prinsip-prinsip KBM. Pertama, berpusat pada anak didik (*student oriented*). Guru harus memandang anak didik sebagai sesuatu yang unik, tidak ada dua orang anak didik yang sama, sekalipun mereka kembar. Suatu kesalahan jika guru memperlakukan mereka secara sama. Gaya belajar (*learning style*) anak didik harus diperhatikan. Kedua, belajar dengan melakukan (*learning by doing*).

Supaya proses belajar menyenangkan guru harus menyediakan kesempatan kepada anak didik untuk melakukan apa yang dipelajarinya, sehingga ia memperoleh pengalaman nyata. Ketiga, mengembangkan kemampuan sosial. Proses pembelajaran dan pendidikan selain sebagai wahana untuk memperoleh pengetahuan, juga sebagai sarana untuk berinteraksi sosial (*learning to live together*). Keempat, mengembangkan keingintahuan dan imajinasi. Proses pembelajaran dan pengetahuan harus dapat memancing rasa ingin tahu anak didik. Juga mampu memompa daya imajinasi anak didik untuk berpikir kritis dan kreatif. Kelima, mengembangkan kreativitas dan keterampilan memecahkan masalah.

b) Merencanakan Langkah-langkah Kegiatan Belajar Mengajar

Sudirman (1991) menjelaskan, menentukan kegiatan belajar merupakan langkah penting yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan. Kegiatan ini harus disesuaikan dengan tujuan. Dalam menetapkan kegiatan belajar ini guru harus menetapkan kegiatan mana yang perlu dan yang tidak perlu dilakukan.

Dalam kaitan ini Usman (1994) menjelaskan langkah-langkah kegiatan belajar hendaknya terintegrasi antara kegiatan siswa dengan kegiatan guru. Setiap langkah hendaknya mempunyai sasaran yang jelas, dipahami siswa, mengembangkan kreativitas, dan memungkinkan penilaian hasilnya.

c) Merencanakan Media dan Sumber Belajar

Media pengajaran menurut Usman (1994) adalah “alat-alat yang digunakan oleh guru ketika mengajar untuk membantu memperjelas materi pelajaran yang disampaikan kepada siswa dan mencegah terjadinya *verbalisme* pada diri siswa”.

Media pengajaran menurut *Encyclopedia of Educational Research* dalam Usman (1994) memiliki nilai praktis sebagai berikut:

- (1) Meletakkan dasar-dasar yang konkret untuk berpikir. Oleh karena itu mengurangi verbalisme (tahu istilah tetapi tidak tahu arti, tahu nama tetapi tidak tahu bendanya).
- (2) Memperbesar perhatian siswa.
- (3) Membuat pelajaran lebih mantap atau tidak mudah dilupakan.
- (4) Memberikan pengalaman yang nyata yang dapat menumbuhkan kegiatan berusaha sendiri di kalangan para siswa.
- (5) Menumbuhkan pemikiran yang teratur dan kontinyu.
- (6) Membantu tumbuhnya pengertian dan membantu perkembangan kemampuan berbahasa.

Sudirman (1991) mengungkapkan agar media pengajaran yang dipilih tepat, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan, yaitu objektivitas, program pengajaran, sasaran program, situasi dan kondisi, kualitas teknik, keefektifan dan efisiensi penggunaan.

Usman (1994) memberikan petunjuk bahwa dalam memilih media yang akan digunakan hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Alat-alat yang dipilih harus sesuai dengan kematangan dan pengalaman siswa serta perbedaan individual dalam kelompok.
- (2) Alat yang dipilih harus tepat, memadai, dan mudah digunakan.
- (3) Harus direncanakan dengan teliti dan diperiksa lebih dahulu.
- (4) Penggunaan alat peraga disertai kelanjutannya seperti dengan diskusi, analisis, dan evaluasi.
- (5) Sesuai dengan batas kemampuan biaya.

Usman (1994) memberikan beberapa prinsip merencanakan penggunaan media pembelajaran sebagai berikut:

- (1) Tidak ada alat peraga yang dapat dianggap paling baik.
- (2) Alat-alat tertentu lebih tepat daripada yang lain berdasarkan jenis, pengertian, atau dalam hubungannya dengan tujuan.
- (3) Audiovisual dan sumber-sumber yang digunakan merupakan bagian integral dari pengajaran
- (4) Perlu diadakan persiapan yang seksama oleh guru dan siswa mengenai audiovisual.
- (5) Siswa menyadari tujuan alat audiovisual dan merespon data yang diberikan.
- (6) Perlu diadakan kegiatan lanjutan
- (7) Alat audiovisual dan sumber-sumber yang digunakan untuk menambah kemampuan komunikasi memungkinkan belajar lebih luas karena adanya hubungan-hubungan.

Sumber belajar menurut Majid (2005) dapat didefinisikan sebagai “informasi yang disajikan dan disimpan dalam berbagai bentuk media, yang dapat membantu siswa dalam belajar sebagai perwujudan dari kurikulum”. Selanjutnya Majid (2005) mengategorikan sumber belajar sebagai berikut:

- (1) Tempat atau lingkungan alam sekitar dimana saja seseorang dapat melakukan belajar atau proses perubahan tingkah laku, maka tempat itu dapat dikategorikan sebagai tempat belajar yang berarti sumber belajar, misalnya perpustakaan, pasar, museum, sungai, gunung, dan sebagainya.
- (2) Benda, yaitu segala benda yang memungkinkan terjadinya perubahan tingkah laku bagi peserta didik, maka benda itu dapat dijadikan sumber belajar, misalnya situs, candi, ka'bah dan sebagainya.
- (3) Orang, yaitu siapa saja yang memiliki keahlian tertentu dimana peserta didik dapat belajar sesuatu, maka orang tersebut dapat dikategorikan sebagai sumber belajar. Misalnya guru, ahli geologi, polisi, dan ahli-ahli lainnya.
- (4) Buku, yaitu segala macam jenis buku yang dapat dibaca secara mandiri oleh peserta didik, misalnya buku pelajaran, buku teks, kamus, ensiklopedi, fiksi, dan lain sebagainya.
- (5) Peristiwa dan fakta yang sedang terjadi, misalnya peristiwa kerusuhan, peristiwa bencana, dan peristiwa lainnya yang dapat menjadikan peristiwa itu sebagai sumber belajar.

Sudirman. (1991) mengklasifikasikan sumber belajar terdiri atas, manusia (*people*), bahan (*materials*), lingkungan (*setting*), alat dan perlengkapan (*tools*), dan aktivitas (*activities*). Sudirman (1991) memberikan beberapa patokan yang dapat dijadikan bahan pemikiran bagi guru dalam memilih sumber belajar, yaitu program pengajaran (kurikulum), kondisi lingkungan, karakteristik siswa, dan karakteristik sumber pengajaran.

Sumber belajar akan menjadi bermakna bagi peserta didik maupun guru apabila sumber belajar diorganisir melalui rancangan yang memungkinkan seseorang dapat memanfaatkannya sebagai sumber belajar. Jika tidak, maka tempat atau lingkungan sekitar, benda, orang, atau buku tidak akan bermakna sebagai sumber belajar.

4) Merencanakan Penilaian

Sudirman (1991) menjelaskan penilaian berfungsi untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan. Ia menegaskan yang penting dalam penilaian bukan hanya untuk menentukan “angka” keberhasilan, namun juga sebagai *feedback* bagi guru. Sebagai alat untuk mengukur, penilaian harus sesuai dengan tujuan. Rencana penilaian ini menurut Sudirman meliputi tes awal (*pre test*) dan tes akhir (*post test*), jenis tes yang akan digunakan, dan rumusan soal-soal tes.

Menurut Majid (2005) perencanaan penilaian perlu memperhatikan beberapa prinsip berikut:

- a) Proses penilaian harus merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses pembelajaran, bukan bagian terpisah dari proses pembelajaran (*a part of, not a part from instruction*)
- b) Penilaian harus mencerminkan masalah dunia nyata (*real world problems*) bukan masalah dunia sekolah (*school work kind of problem*).
- c) Penilaian harus menggunakan berbagai ukuran, metode, dan kriteria yang sesuai dengan karakteristik dan esensi pengalaman belajar.
- d) Penilaian harus bersifat holistik yang mencakup semua aspek dari tujuan pembelajaran (kognitif, afektif, dan sensori motorik).

Penilaian yang dilakukan guru menurut Majid (2005) hendaknya diarahkan untuk mencapai empat tujuan. Pertama, penelusuran (*keeping track*) yaitu untuk menelusuri agar proses pembelajaran anak didik tetap sesuai dengan rencana. Kedua, pengecekan (*checking-up*), yaitu untuk mengecek kelemahan-kelemahan yang dialami anak didik dalam proses pembelajaran. Ketiga, pencarian (*finding-out*), yaitu untuk mencari dan menemukan hal-hal yang menyebabkan terjadinya kelemahan dan kesalahan dalam proses pembelajaran. Keempat, penyimpulan (*summing-up*), yaitu untuk menyimpulkan apakah anak didik telah menguasai seluruh kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum atau belum.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Pembelajaran atau proses belajar mengajar adalah proses yang diatur dengan tahapan-tahapan tertentu, agar pelaksanaannya mencapai hasil yang diharapkan. Tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran menurut Majid (2005) meliputi kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Usman (1994) mengemukakan pelaksanaan pembelajaran mengikuti prosedur memulai pelajaran, mengelola kegiatan belajar mengajar, mengorganisasikan waktu, siswa, dan fasilitas belajar, melaksanakan penilaian proses dan hasil pelajaran, dan mengakhiri pelajaran. Sudirman (1991) pelaksanaan pembelajaran meliputi tiga kegiatan pokok, yaitu tes awal, proses, dan tes akhir.

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan pembelajaran dapat deskripsikan dari tiga kegiatan utama, yaitu membuka pembelajaran, menyampaikan materi pelajaran, dan menutup pembelajaran.

1) Membuka Pembelajaran

Dijelaskan Majid (2005) membuka pembelajaran dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada siswa, memusatkan perhatian, dan mengetahui apa yang telah dikuasai siswa berkaitan dengan bahan yang akan dipelajari. Kegiatan pendahuluan ini dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, melaksanakan apersepsi atau penilaian kemampuan awal. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan awal yang dimiliki siswa. Seorang guru perlu menghubungkan materi pelajaran yang telah dimiliki siswa dengan materi yang akan dipelajari siswa dan tidak mengesampingkan motivasi belajar terhadap siswa. Kedua, menciptakan kondisi awal pembelajaran melalui upaya

(1) menciptakan semangat dan kesiapan belajar melalui bimbingan guru kepada siswa, (2) menciptakan suasana pembelajaran demokratis dalam belajar, melalui cara dan teknik yang digunakan guru dalam mendorong siswa untuk kreatif dalam belajar dan mengembangkan keunggulan yang dimilikinya.

Memulai pembelajaran menurut Usman (1994) dapat dilakukan melalui empat kegiatan. Pertama, menarik perhatian siswa. Berbagai cara dapat dilakukan untuk menarik perhatian siswa antara lain gaya mengajar guru, penggunaan alat bantu pengajaran, dan pola interaksi yang bervariasi. Kedua, menimbulkan motivasi siswa. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menimbulkan rasa ingin tahu, dan mengemukakan ide yang bertentangan. Ketiga, memberikan acuan melalui berbagai usaha seperti mengemukakan tujuan dan batas-batas tugas, menyarankan langkah-langkah yang akan dilakukan, mengingatkan masalah pokok yang akan dibahas, dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Keempat, membuat kaitan atau hubungan di antara materi- materi yang akan dipelajari dengan pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai oleh siswa.

2) Menyampaikan Materi Pelajaran

Menyampaikan materi pelajaran menurut Majid (2005) adalah kegiatan utama untuk menanamkan, mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan berkaitan dengan bahan kajian yang bersangkutan. Kegiatan inti setidaknya mencakup (1) penyampaian tujuan pembelajaran, (2) penyampaian materi/bahan ajar dengan menggunakan pendekatan, metode, sarana dan alat/media yang sesuai,

(3) pemberian bimbingan bagi pemahaman siswa, dan (4) melakukan pemeriksaan/pengecekan mengenai pemahaman siswa.

Usman (1994) memberikan beberapa rambu-rambu dalam menyampaikan bahan pelajaran, yaitu (1) bahan yang disampaikan benar, tidak ada yang menyimpang, (2) penyampaian lancar dan tidak tersendat-sendat, (3) penyampaian sistematis, (4) bahasa jelas dan benar serta mudah dimengerti oleh siswa, (5) memberi contoh yang tepat.

Selain rambu-rambu di atas, Usman (1994) menjelaskan agar dalam menyampaikan pelajaran guru dapat menggunakan media yang tepat sehingga membantu pemahaman murid, memberikan kesempatan kepada siswa untuk terlibat secara aktif, dan memberikan penguatan. Senada dengan pendapat di atas Sudirman (1991) mengemukakan materi pelajaran yang disajikan harus sesuai dengan tuntutan agar tetap memenuhi kebutuhan siswa, kematangan siswa, mengandung nilai fungsional, praktis, serta disesuaikan dengan lingkungan siswa.

Penyampaian materi pembelajaran tidak bisa terlepas dari pengelolaan kelas. Menurut Usman (1994) pengelolaan kelas merupakan upaya untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Selanjutnya Usman (1994) menjelaskan suatu kondisi belajar yang optimal dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Juga hubungan interpersonal yang baik antara guru dengan siswa dan siswa dengan siswa merupakan syarat keberhasilan pengelolaan kelas.

Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan kelas menurut Usman (1994) antara lain adalah 1) mengatur tempat duduk sesuai dengan strategi yang digunakan, 2) menentukan alokasi penggunaan waktu belajar mengajar, dan 3) menentukan cara mengorganisasi murid yang terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar mengajar.

Mulyasa (2004) menyebutkan setidaknya terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan kelas, yaitu ruang belajar, pengaturan sarana belajar, susunan tempat duduk, penerangan, suhu, pemanasan sebelum masuk ke materi yang akan dipelajari, dan bina suasana dalam pembelajaran.

3) Menutup Pembelajaran

Kegiatan penutup pembelajaran menurut Majid (2005) adalah kegiatan yang memberikan penegasan atau kesimpulan dan penilaian terhadap penguasaan bahan kajian yang diberikan pada kegiatan inti. Kesimpulan ini dibuat oleh guru dan atau bersama-sama dengan siswa. Kegiatan yang harus dilaksanakan dalam kegiatan akhir dan tindak lanjut ini menurut Majid (2005) meliputi:

- a) Melaksanakan penilaian akhir dan mengkaji hasil penilaian
- b) Melaksanakan kegiatan tindak lanjut dengan alternatif kegiatan di antaranya: memberikan tugas atau latihan-latihan, menugaskan mempelajari materi pelajaran tertentu, dan memberikan motivasi/bimbingan belajar.
- c) Mengakhiri proses pembelajaran dengan menjelaskan atau memberi tahu materi pokok yang akan dibahas pada pelajaran berikutnya.

Menutup pelajaran (*closure*) menurut Usman (1994) adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri pelajaran atau kegiatan belajar mengajar.

Usaha menutup pelajaran itu dimaksudkan untuk memberi gambaran menyeluruh

tentang apa yang telah dipelajari siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.

Bentuk usaha guru dalam mengakhiri kegiatan belajar mengajar menurut Usman (1994) dapat dilakukan dalam bentuk:

- a) Merangkum atau membuat garis-garis besar persoalan yang baru dibahas atau dipelajari sehingga siswa memperoleh gambaran yang jelas tentang makna serta esensi pokok persoalan yang baru saja diperbincangkan atau dipelajari.
- b) Mengkonsolidasikan perhatian siswa terhadap hal-hal yang pokok dalam pelajaran yang bersangkutan agar informasi yang telah diterimanya dapat membangkitkan minat dan kemampuannya terhadap pelajaran selanjutnya.
- c) Mengorganisasikan semua kegiatan atau pelajaran yang telah dipelajari sehingga merupakan suatu kebulatan yang berarti dalam memahami materi yang baru dipelajari.
- d) Memberikan tindak lanjut (*follow up*) berupa saran-saran serta ajakan agar materi yang baru dipelajari jangan dilupakan serta agar dipelajari kembali di rumah.

c. Mengevaluasi Pembelajaran

Penilaian merupakan usaha untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh, baik pengetahuan, konsep, sikap, nilai, maupun proses. Hal ini dapat digunakan oleh guru sebagai balikan maupun keputusan yang sangat diperlukan dalam menentukan strategi mengajar yang tepat maupun dalam memperbaiki proses belajar mengajar. Untuk maksud tersebut guru perlu mengadakan penilaian, baik terhadap proses maupun terhadap hasil belajar.

Penilaian proses didefinisikan Usman (1994) sebagai “penilaian terhadap proses belajar yang sedang berlangsung, yang dilakukan oleh guru dengan memberikan umpan balik secara langsung kepada seorang siswa atau kelompok siswa”. Selanjutnya Usman (1994) menjelaskan dalam melatih keterampilan

proses sekaligus dikembangkan sikap-sikap yang dikehendaki seperti kreatif, kerjasama, bertanggungjawab, dan sikap berdisiplin sesuai dengan penekanan bidang studi yang bersangkutan. Dengan demikian, pendekatan keterampilan proses merupakan pendekatan belajar mengajar yang mengarah kepada pengembangan kemampuan-kemampuan mental, fisik, dan sosial yang mendasar sebagai penggerak kemampuan yang lebih tinggi dalam diri individu siswa.

Beberapa kemampuan atau keterampilan yang terdapat dalam penilaian proses antara lain mengamati, menggolongkan, menafsirkan, meramalkan, menerapkan, merencanakan penelitian, dan mengkomunikasikan. Dalam melakukan penilaian akhir, menurut Usman (1994) guru perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) jenis penilaian sesuai dengan kegiatan belajar mengajar yang telah diberikan, (2) sesuai dengan tujuan, (3) sesuai dengan bahan pelajaran, (4) hasilnya ditafsirkan.

Hasil penilaian yang dilakukan guru perlu ditindaklanjuti. Setelah kegiatan belajar mengajar berakhir selain terdapat murid yang dapat menguasai materi pelajaran tidak jarang masih ada murid yang tidak menguasai materi pelajaran dengan baik sebagaimana tercermin dalam nilai atau hasil belajar lebih rendah dari kebanyakan murid-murid sekelasnya. Berkaitan dengan hal ini, menurut Majid (2005) ada beberapa hal yang dapat dilakukan guru, antara lain melaksanakan pengajaran perbaikan, pengajaran pengayaan, program akselerasi, pembinaan sikap dan kebiasaan belajar yang baik, dan peningkatan motivasi belajar.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Zainab Naseer, dkk, International Online Journal of Educational Sciences, 2011, 3(1), 30-46, Impact of Emotional Intelligence on Team Performance in Higher Education. Deskripsi pengujian hasil analisis statistik regresi menunjukkan bahwa : Kecerdasan Emosi merupakan variabel yang signifikan mempengaruhi dan merupakan peranan yang penting pada kinerja tim.
2. Yehuda Baruch, dkk, University of East Anglia, UK dengan judul Prosocial Behavior and Job Performance: Does The Need for Control and The Need for Achievement Make a Difference? (2004). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *need for achievement* mempunyai hubungan yang jelas dan kuat pada kinerja.
3. John Edward Pitron, University of Phoenix dengan judul 'The Influence of Exemplary Followership on Organizational Performance: A Phenomenological Approach (2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan keteladanan terhadap kinerja organisasi.
4. Leila Javidparvar, dkk, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3, Issue 8, August 2013. dengan judul The Relationship between Emotional Intelligence and Leadership Performance in Primary Schools Managers of Isfahan. Hasil peneitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan komponennya serta mengelola kinerja dan dimensi

keduanya berada di atas rata-rata dan signifikan secara statistik ($p = 0.000$). Temuan menunjukkan bahwa koefisien penentuan antara komponen kecerdasan emosional dan kinerja yang signifikan ($R^2 = 0.443$ dan $p = 0.000$).

5. Soleiman Yahyazadeh, dkk, *Advances in Education*, Vol. 1, No. 1 January 2012 dengan judul *Teachers' Emotional Intelligence and Its Relationship with Job Satisfaction*. Hasil perhitungan analisa Data menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru positif dan signifikan pada tingkat $p < 0,05$.

C. Kerangka Berpikir

Dalam lembaga pendidikan, guru sebagai "ujung tombak" keberhasilan pendidikan, harus mendapatkan motivasi untuk seseorang berprestasi dengan baik dan sungguh-sungguh. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah dengan menerapkan sikap kebutuhn untuk berprestasi. Tujuan dari kebutuhan untuk berprestasi ini adalah tumbuhnya kemampuan guru yang meliputi: kebutuhan atau motivasi seseorang untuk berprestasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.

Kecerdasan emosional sebagai bagian dari kemampuan bukan saja berhubungan dengan kinerja seseorang tapi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Perilaku emosi kurang mendapat perhatian yang adil dalam berbagai literatur, padahal seorang psikolog organisasi Inggris mengatakan bahwa manusia

perlu melakukan sesuatu pekerjaan yang lebih baik dalam menangani emosi. Guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih bisa mengendalikan perilakunya, sehingga bisa menghambat perilaku non-produktif yang tidak perlu, dan memacu kinerja guru.

Keteladanan kepala sekolah merupakan faktor utama, sedang keketatan pengaturan merupakan penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut. Keteladanan dan keketatan pengaturan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi oleh keteladanan. Sebaliknya jika sudah ada kesadaran, maka keteladanan dan ketaatan pada peraturan akan memperkuat kinerja seseorang.

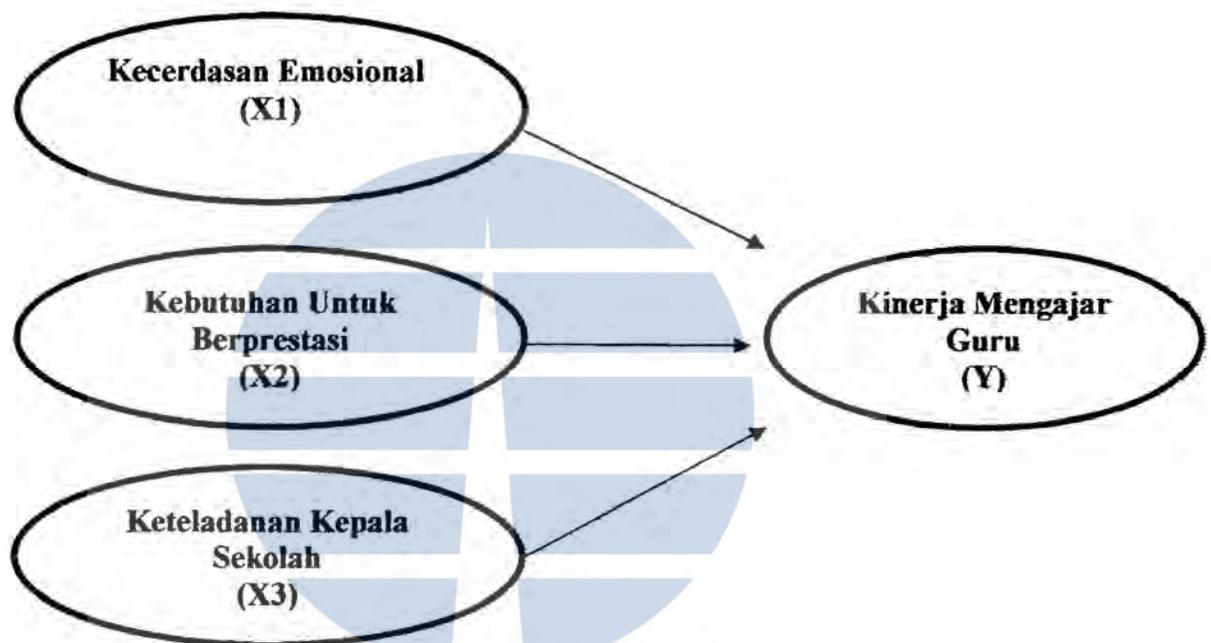
Penelitian ini melakukan analisis hubungan kausal, yakni melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Belakang Padang.

Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel bebas (*exogenous variable*) dan variabel tak bebas (*endogenous variable*) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Path Analysis Models*. Alasan digunakannya model analisis jalur tersebut, selain karena tujuan dari penelitian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*, adalah karena hubungan kausal antar variabel yang hendak diuji dibangun atas dasar kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel tersebut.

Proposisi hipotetik yang menyatakan kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, dan keteladanan satu sama lain mempunyai kaitan korelatif,

secara serempak mempengaruhi kinerja guru, dapat digambarkan dalam diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Sumber : Peneliti, 2014

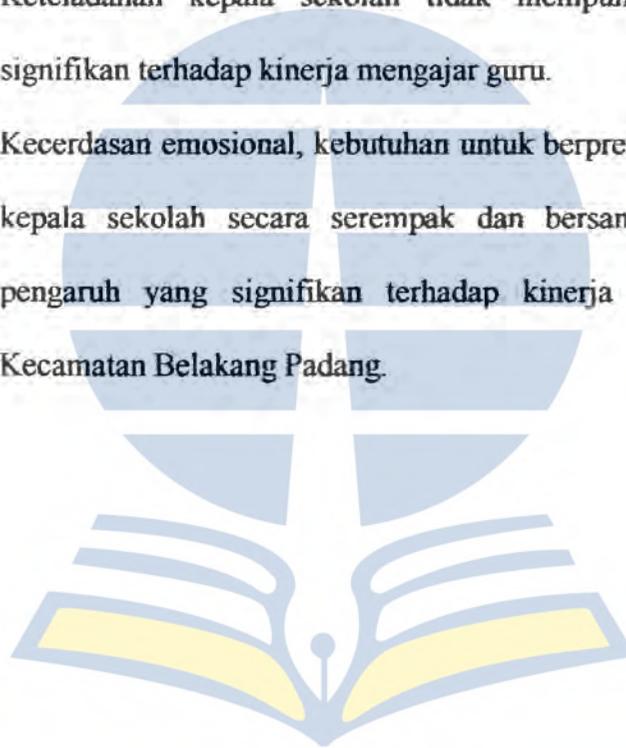
D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H_{a1} : Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

H_{o1} : Kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

- Ha₂ : Kebutuhan untuk berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
- Ho₂ : Kebutuhan untuk berprestasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
- Ha₃ : Keteladanan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
- Ho₃ : Keteladanan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
- Ha₄ : Kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah secara serempak dan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Kecamatan Belakang Padang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Guna mendapatkan informasi tentang pengaruh kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Sekolah dasar (SD) di Kecamatan Belakang Padang akan digunakan metode penelitian deksriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis penelitian dengan alat uji statistik.

Berdasarkan sumber datanya, maka penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data Primer (Ghozali, 2001). Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Kecamatan Belakang Padang. Pengujian Hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antara dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Belakang Padang. Hipotesis penelitian dikembangkan berdasarkan teori-teori yang selanjutnya diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.

B. Penyusunan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu pengukuran dari kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan

keteladanan kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD dengan menggunakan kuesioner. Ukuran untuk menjelaskan pertanyaan dari data yang berkaitan dengan persepsi responden secara deskriptif terhadap suatu objek digunakan prosedur skala likert. Responden akan memberikan tanda pada alternatif jawaban yang tersedia, dan masing-masing alternatif jawaban yang tersedia diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2007

Instrumen penelitian yang akan digunakan adalah variabel dan indikator yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi, keteladanan kepala Sekolah dan kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Kecamatan Belakang Padang. Adapun instrumen penelitian sebagaimana terdapat pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator (Item Pertanyaan)	Skala
1	Kecerdasan Emosional	Mengelola emosi	- Kesabaran	Likert
		Memotivasi diri	- Berpikir positif	Likert
		Empati	- Kasih sayang	Likert
		Membina hubungan	- Hubungan Kepala Sekolah dengan Guru	Likert
2	Kebutuhan untuk Berprestasi	Kreativitas	- Rasa ingin tahu	Likert
		Memperhitungkan keberhasilan	- Tanggung jawab	Likert
		Orientasi yang tinggi	- Loyalitas / kesetiaan	Likert
3	Keteladanan Kepala Sekolah	Intelektual	- Menalar	Likert
		Spiritual	- Menemukan tujuan hidup	Likert
4	Kinerja Mengajar Guru	Merencanakan pembelajaran	- Merumuskan tujuan pembelajaran	Likert
		Melaksanakan pembelajaran	- Memulai pembelajaran	Likert
		Mengevaluasi pembelajaran	- Melaksanakan evaluasi	Likert

Sumber : Peneliti, 2013

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2002) mendefinisikan populasi sebagai “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Belakang Padang, seperti tercantum pada Tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Unit Populasi
1	SD Negeri 001 Belakang Padang	19
2	SD Negeri 002 Belakang Padang	14
3	SD Negeri 003 Belakang Padang	19
4	SD Negeri 004 Belakang Padang	17
5	SD Negeri 005 Belakang Padang	9
6	SD Negeri 006 Belakang Padang	22
7	SD Negeri 008 Belakang Padang	9
8	SD Negeri 009 Belakang Padang	14
9	SD Negeri 011 Belakang Padang	11
10	SD Negeri 012 Belakang Padang	12
11	SD Negeri 013 Belakang Padang	12
12	SD Negeri 014 Belakang Padang	9
13	SD Negeri 015 Belakang Padang	11
14	SD Negeri 016 Belakang Padang	12
Jumlah		190

Sumber : Data Guru SD Negeri Kec. Belakang Padang Tahun 2013

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari unit-unit yang ada dalam jumlah populasi yang ciri-ciri atau karakteristiknya benar-benar diselidiki. Menurut Arikunto (2010) “apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 20 % atau 20 – 25 % atau lebih”. Sampel dalam penelitian ini perhitungan sampel yang diambil 53 % dari 190 jumlah populasi yaitu $52\% \times 190 = 98,8$ atau dibulatkan menjadi 100 responden.

D. Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Menurut Singgih dan Tjiptono (2001), data primer adalah data untuk penelitian yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik populasi.

Diharapkan dengan penyebaran kuisisioner dapat diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan validitas yang setinggi mungkin. Kuisisioner yang dibagikan pada responden merupakan kuisisioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik observasi yaitu teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung obyek datanya terhadap responden yang terlibat dalam penelitian ini. Metode kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji item-item pertanyaan yang dipakai. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang akan diukur. Rumengan (2010). Uji validitas menggunakan analisis regresi linier, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5 % nilai r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk hal-hal yang menyangkut sosial psikologis seperti sikap, perilaku dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana

suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$ (Ghozali, 2001).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar semua variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksinya yaitu dengan cara menganalisis nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* mendekati angka satu dan VIF disekitar angka satu maka regresi bebas dari multikolinearitas (Sugiyono, 2010).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik *plot* antar nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y. Pred - Y. Sesungguhnya$) yang telah di *studentized* analisisnya :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap

satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama-sama. Untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama, digunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen

X₁, X₂, X₃ = variabel independen

α = konstanta

β₁, β₂, β₃ = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kecerdasan Emosional (X₁), Kebutuhan untuk Berprestasi (X₂), dan Keteladanan Kepala Sekolah (X₃) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Mengajar Guru SD (Y₁), sehingga persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y₁ = kinerja Mengajar Guru SD

α = konstanta dari persamaa regresi

β₁ = koefisien regresi dari variabel X₁, Kecerdasan Emosional

β₂ = koefisien regresi dari variabel X₂, Kebutuhan Berprestasi

β₃ = koefisien regresi dari variabel X₃, Keteladanan Kepsek

- X_1 = kecerdasan emosional
 X_2 = kebutuhan untuk berprestasi
 X_3 = keteladanan Kepala Sekolah
e = variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Untuk regresi I :

1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian t-test di atas, yaitu :

- $H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1
- $H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1

2) Menentukan t hitung

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 % maka jika t hitung memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui tingkat kelayakan model dari variabel yang digunakan mampu menjelaskan fenomena yang dianalisis. Apakah variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

Untuk regresi I :

1) Membuat hipotesis untuk kasus uji F, yaitu :

- $H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1

- $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1

2) Menentukan F hitung

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 % maka :

- Jika F hitung memiliki signifikansi kurang dari 5 %, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat.

- Jika F hitung memiliki signifikansi lebih dari 5 %, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur kebenaran penggunaan model analisis regresi. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas lebih mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y_1 , yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam prosentase.

Keseluruhan analisis statistik ini menggunakan program olah data *Software* (perangkat lunak) untuk komputer SPSS 17.0 *for Windows*.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja, 2013

NO	Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD Negeri 001 Belakang Padang	10	10 %
2	SD Negeri 002 Belakang Padang	10	10 %
3	SD Negeri 003 Belakang Padang	10	10 %
4	SD Negeri 004 Belakang Padang	10	10 %
5	SD Negeri 005 Belakang Padang	5	5 %
6	SD Negeri 006 Belakang Padang	5	5 %
7	SD Negeri 007 Belakang Padang	5	5 %
8	SD Negeri 008 Belakang Padang	5	5 %
9	SD Negeri 009 Belakang Padang	5	5 %
10	SD Negeri 010 Belakang Padang	5	5 %
11	SD Negeri 011 Belakang Padang	5	5 %
12	SD Negeri 012 Belakang Padang	5	5 %
13	SD Negeri 013 Belakang Padang	5	5 %
14	SD Negeri 014 Belakang Padang	5	5 %
15	SD Negeri 015 Belakang Padang	5	5 %
16	SD Negeri 016 Belakang Padang	5	5 %
	JUMLAH	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden tersebar diseluruh Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden maka jenis kelamin dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, 2013

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	46 %
2	Perempuan	54	54 %
	JUMLAH	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, terdapat 54 responden (54%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi guru SD perempuan yang mengajar di Kecamatan Belakang Padang dari pada Laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden maka usia dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia, 2013

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 - 30	3	3 %
2	31 – 40	38	38 %
3	41 – 50	43	43 %
4	51 – 60	16	16 %
	JUMLAH	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, terdapat 3 (3%) responden yang berusia diantara 21 – 30 tahun, 38 (38%) responden yang berusia diantara 31 – 40 tahun, 43 (43%) responden yang berusia diantara 41 – 50 tahun dan 16 (16%) responden berusia diantara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang diambil dalam penelitian ini adalah berusia antara 41 – 50 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden maka masa kerja dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja, 2013

NO	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 10 tahun	25	25 %
2	11 – 20 tahun	39	39 %
3	21 – 30 tahun	27	27 %
4	>30 tahun	9	9 %
	JUMLAH	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, terdapat 25 (25%) responden memiliki rentang masa kerja antara 1 – 10 tahun, 39 (39%) responden memiliki rentang masa kerja antara 11 – 20 tahun, 27 (27%) responden memiliki rentang masa kerja antara 21 – 30 tahun dan 9 (9%) responden memiliki rentang masa kerja lebih dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki rentang masa kerja antara 11 – 20 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden maka pangkat/golongan dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan, 2013

NO	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Golongan II	0	0 %
2	Golongan III	62	62 %
3	Golongan IV	24	24 %
4	Guru Honorer	14	14 %
	JUMLAH	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, terdapat 62 (62%) responden memiliki pangkat/golongan ruang III, 24 (24%) responden memiliki pangkat/golongan ruang IV dan 14 (14%) responden merupakan guru honorer. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pangkat/golongan ruang III.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden maka tingkat pendidikan dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2013

NO	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	0	0 %
2	D2	30	30 %
3	D3	12	12 %
4	S1	58	58 %
	JUMLAH	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, terdapat 30 (30%) responden memiliki tingkat pendidikan D2, 12 (12%) responden memiliki tingkat pendidikan D3 dan 58 (58%) responden memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SD di Kecamatan Belakang Padang sudah Sarjana (S1).

B. Penilaian Responden

1. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

Penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional disajikan pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Kecerdasan Emosional, 2013

NOMOR PERTANYAAN	FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN										TOTAL	
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	JML	%
1	0	0%	0	0%	3	3%	68	68%	29	29%	100	100%
2	0	0%	0	0%	7	7%	77	77%	16	16%	100	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	68	68%	32	32%	100	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	73	73%	27	27%	100	100%
5	0	0%	0	0%	9	9%	60	60%	31	31%	100	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	65	65%	35	35%	100	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	68	68%	32	32%	100	100%
8	0	0%	0	0%	0	0%	61	61%	39	39%	100	100%
9	0	0%	0	0%	7	7%	60	60%	33	33%	100	100%
10	0	0%	0	0%	18	18%	49	49%	33	33%	100	100%
11	0	0%	0	0%	3	3%	66	66%	31	31%	100	100%
12	0	0%	0	0%	5	5%	66	66%	29	29%	100	100%
13	0	0%	0	0%	0	0%	63	63%	37	37%	100	100%
14	0	0%	0	0%	27	27%	38	38%	35	35%	100	100%
JUMLAH	0		0		79		882		439			
RATA-RATA	0		0		11,06		123,48		61,46			

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya selalu sabar dalam menghadapi

segala permasalahan di sekolah” ada 29 (29%) responden menyatakan sangat setuju, 68 (68%) responden menyatakan setuju dan 3 (3%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu bersikap toleransi terhadap semua warga sekolah” ada 16 (16%) responden menyatakan sangat setuju, 77 (77%) responden menyatakan setuju dan 7 (7%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu rendah hati dalam melaksanakan tugas di sekolah” ada 32 (32%) responden menyatakan sangat setuju dan 68 (68%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu berpikir positif dalam menyelesaikan masalah” ada 27 (27%) responden yang menyatakan sangat setuju dan 73 (73%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu bekerja dengan tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugas di sekolah” ada 31 (31%) responden menyatakan sangat setuju, 60 (60%) responden menyatakan setuju dan 9 (9%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki kemampuan berpikir dan bekerja dalam melaksanakan tugas di sekolah” ada 35 (35%) responden menyatakan sangat setuju dan 65 (65%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu tidak menunda pekerjaan di sekolah” ada 32 (32%) responden menyatakan sangat setuju dan 68 (68%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki rasa iba terhadap warga sekolah” ada 39 (39%) responden menyatakan sangat setuju dan 61 (61%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan masyarakat” ada 33 (33%) responden menyatakan sangat setuju, 60 (60%) responden menyatakan setuju dan 7 (7%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki rasa kasih sayang terhadap warga sekolah” ada 33 (33%) responden menyatakan sangat setuju, 49 (49%) responden menyatakan setuju dan 18 (18%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan siswa” ada 31 (31%) responden menyatakan sangat setuju, 66 (66%) responden menyatakan setuju dan 3 (3%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan guru” ada 29 (29%) responden menyatakan sangat setuju, 66 (66%) responden menyatakan setuju dan 5 (5%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan pemerintah” ada 37 (37%) responden menyatakan sangat setuju dan 63 (63%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan orang tua siswa” ada 35 (33%) responden menyatakan sangat setuju, 38 (38%) responden menyatakan setuju dan 27 (27%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

2. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Untuk Berprestasi

Penilaian responden terhadap variabel kebutuhan untuk berprestasi disajikan pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Untuk Berprestasi, 2013

NOMOR PERTANYAAN	FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN										TOTAL	
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		JML	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0%	0	0%	11	11%	47	47%	42	42%	100	100%
2	0	0%	0	0%	5	5%	62	62%	33	33%	100	100%
3	0	0%	0	0%	8	8%	45	45%	47	47%	100	100%
4	0	0%	0	0%	2	2%	64	64%	34	34%	100	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	66	66%	34	34%	100	100%
6	0	0%	0	0%	4	4%	89	89%	7	7%	100	100%
7	0	0%	0	0%	2	2%	43	43%	55	55%	100	100%
8	0	0%	0	0%	2	2%	59	59%	39	39%	100	100%
9	0	0%	0	0%	6	6%	56	56%	38	38%	100	100%
JUMLAH	0		0		40		531		329			
RATA-RATA	0		0		3,6		47,79		29,61			

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru” ada 42 (42%) responden menyatakan sangat setuju, 47 (47%) responden menyatakan setuju dan 11 (11%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu memberikan gagasan yang baik untuk kemajuan sekolah” ada 33 (33%) responden menyatakan sangat setuju, 62 (62%) responden menyatakan setuju dan 5 (5%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya senang mencoba hal-hal baru untuk perubahan yang baik” ada 47 (47%) responden menyatakan sangat setuju, 45 (45%) responden menyatakan setuju dan 8 (8%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki kemampuan elaborasi” ada 34 (34%) responden menyatakan sangat setuju, 64 (64%) responden menyatakan setuju dan 2 (2%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas di sekolah” ada 34 (34%) responden menyatakan sangat setuju, 66 (66%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya berani mengambil resiko dalam menyelesaikan permasalahan sekolah” ada 7 (7%) responden menyatakan sangat setuju, 89 (89%) responden menyatakan setuju dan 4 (4%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas sekolah” ada 55 (55%) responden menyatakan sangat setuju, 43 (43%) responden menyatakan setuju dan 2 (2%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap atasan” ada 39 (39%) responden menyatakan sangat setuju, 59 (59%) responden menyatakan setuju dan 2 (2%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu disiplin dalam melaksanakan tugas” ada 38 (38%) responden menyatakan sangat setuju, 56 (56%) responden menyatakan setuju dan 6 (6%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

3. Penilaian Responden Terhadap Variabel Keteladanan Kepala Sekolah

Penilaian responden terhadap variabel keteladanan kepala sekolah disajikan pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Keteladanan Kepala Sekolah, 2013

NOMOR PERTANYAAN	FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN										TOTAL	
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	JML	%
1	0	0%	0	0%	14	14%	69	69%	17	17%	100	100%
2	0	0%	0	0%	37	37%	42	42%	21	21%	100	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	90	90%	10	10%	100	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	43	43%	57	57%	100	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	15	15%	85	85%	100	100%
6	0	0%	0	0%	2	2%	69	69%	29	29%	100	100%
7	0	0%	0	0%	6	6%	71	71%	23	23%	100	100%
JUMLAH	0		0		59		399		242			
RATA-RATA	0		0		4,13		27,93		16,94			

Sumber : Data Diolah

Pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan pernyataan “Kepala sekolah selalu mengembangkan kemampuan menalar dalam menyelesaikan masalah” ada 17 (17%) responden menyatakan sangat setuju, 69 (69%) responden menyatakan setuju dan 14 (14%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Kepala sekolah selalu mengembangkan kemampuan menilai secara objektif” ada 21 (21%) responden menyatakan sangat setuju, 42 (42%) responden menyatakan setuju dan 37 (37%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Kepala sekolah selalu mengembangkan kemampuan mencipta tentang hal-hal baru dan positif” ada 10 (10%) responden menyatakan sangat setuju dan 90 (90%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Kepala sekolah selalu berhubungan dengan sesuatu sesuai dengan kaidah-kaidah agama dalam kehidupan” ada 57 (57%) responden menyatakan sangat setuju dan 43 (43%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Kepala sekolah memiliki tujuan hidup yang jelas sesuai tuntutan agama yang dianut” ada 85 (85%) responden menyatakan sangat setuju dan 15 (15%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Kepala sekolah menyadari kemampuan diri untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat kepada warga sekolah” ada 29 (29%) responden menyatakan sangat setuju, 69 (69%) responden

menyatakan setuju dan 2 (2%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Kepala sekolah mempunyai perasaan keterikatan pada diri sendiri dan Yang Maha Pencipta sebagai kontrol diri dalam kehidupan” ada 23 (23%) responden menyatakan sangat setuju, 71 (71%) responden menyatakan setuju dan 6 (6%) responden menyatakan ragu-ragu serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru

Penilaian responden terhadap variabel kinerja mengajar guru disajikan pada Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya mampu merumuskan tujuan pengajaran dengan baik” ada 20 (20%) responden menyatakan sangat setuju dan 80 (80%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya memilih dan mengembangkan bahan pengajaran sesuai perkembangan siswa” ada 20 (20%) responden menyatakan sangat setuju dan 80 (80%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Kinerja Mengajar Guru, 2013

NOMOR PERTANYAAN	FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN										TOTAL	
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	JML	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	80	80%	20	20%	100	100%
2	0	0%	0	0%	0	0%	80	80%	20	20%	100	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	96	96%	4	4%	100	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	66	66%	34	34%	100	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	74	74%	26	26%	100	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	76	76%	24	24%	100	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	78	78%	22	22%	100	100%
8	0	0%	0	0%	0	0%	58	58%	42	42%	100	100%
9	0	0%	0	0%	0	0%	77	77%	23	23%	100	100%
JUMLAH	0		0		0		685		215			
RATA-RATA	0		0		0		61,65		19,35			

Sumber : Data Diolah

Tentang pernyataan “Saya mampu merumuskan kegiatan belajar mengajar dengan cermat” ada 4 (4%) responden menyatakan sangat setuju, 96 (96%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya mampu merencanakan penilaian kegiatan belajar mengajar sesuai materi dengan baik ” ada 34 (34%) responden menyatakan sangat setuju dan 66 (66%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya mampu memulai pembelajaran dengan membangun motivasi belajar siswa” ada 26 (26%) responden menyatakan sangat setuju dan 74 (74%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya selalu menyampaikan pembelajaran sesuai rencana pembelajaran yang sudah disusun” ada 24 (24%) responden menyatakan sangat setuju dan 76 (76%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya menutup pelajaran dengan memberikan kesimpulan yang tepat” ada 22 (22%) responden menyatakan sangat setuju dan 78 (78%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan yang berhubungan dengan pernyataan “Saya melaksanakan evaluasi untuk mengetahui hasil belajar siswa pada akhir pembelajaran” ada 42 (42%) responden menyatakan sangat setuju dan 58

(58%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tentang pernyataan “Saya selalu mengadakan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi” ada 23 (23%) responden menyatakan sangat setuju dan 77 (77%) responden menyatakan setuju serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

C. Hasil Pengukuran

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah alat ukur yang baik harus valid dan sah. Untuk mengetahui akan kesahihan dan validitas alat ukur yang ada maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas item pertanyaan. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan uji koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan.

Uji validitas menggunakan analisis regresi linier, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5 % nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid (Rumengan, 2010).

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui valid atau tidak validnya pernyataan tersebut, maka **r Hitung** yang diperoleh dapat dari nilai *Corrected Item Total Correlation* menggunakan SPSS 17.0 dibandingkan dengan **r Tabel** sebesar 0,195. Jika **r Hitung** $>$ **r Tabel** maka pernyataan tersebut valid dan jika **r Hitung** $<$ **r Tabel** maka pernyataan tersebut tidak

valid. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua pernyataan valid ($r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$) dan pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kecerdasan Emosional

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.922	0.195	Valid
2	0.701	0.195	Valid
3	0.942	0.195	Valid
4	0.871	0.195	Valid
5	0.933	0.195	Valid
6	0.929	0.195	Valid
7	0.942	0.195	Valid
8	0.876	0.195	Valid
9	0.946	0.195	Valid
10	0.903	0.195	Valid
11	0.945	0.195	Valid
12	0.923	0.195	Valid
13	0.905	0.195	Valid
14	0.873	0.195	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows dan Tabel Distribusi

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui valid atau tidak validnya pernyataan tersebut, maka r_{Hitung} yang diperoleh dapat dari nilai *Corrected Item Total Correlation* menggunakan SPSS 17.0 dibandingkan dengan r_{Tabel} sebesar 0,195. Jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ maka pernyataan tersebut valid dan jika $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{Tabel}}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua pernyataan valid ($r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$) dan pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kebutuhan Untuk Berprestasi

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.901	0.195	Valid
2	0.918	0.195	Valid
3	0.877	0.195	Valid
4	0.909	0.195	Valid
5	0.859	0.195	Valid
6	0.513	0.195	Valid
7	0.789	0.195	Valid
8	0.928	0.195	Valid
9	0.946	0.195	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows dan Tabel Distribusi

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui valid atau tidak validnya pernyataan tersebut, maka **r Hitung** yang diperoleh dari nilai *Corrected Item Total Correlation* menggunakan SPSS 17.0 dibandingkan dengan **r Tabel** sebesar 0,195. Jika **r Hitung** > **r Tabel** maka pernyataan tersebut valid dan jika **r Hitung** < **r Tabel** maka pernyataan tersebut tidak valid. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua pernyataan valid (**r Hitung** > **r Tabel**) dan pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Keteladanan Kepsek

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.850	0.195	Valid
2	0.884	0.195	Valid
3	0.531	0.195	Valid
4	0.693	0.195	Valid
5	0.549	0.195	Valid
6	0.777	0.195	Valid
7	0.835	0.195	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows dan Tabel Distribusi

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui valid atau tidak validnya pernyataan tersebut, maka **r Hitung** yang diperoleh dari nilai *Corrected Item Total Correlation* menggunakan SPSS 17.0 dibandingkan dengan **r Tabel** sebesar 0,195. Jika **r Hitung** > **r Tabel** maka pernyataan tersebut valid dan jika **r Hitung** < **r Tabel** maka pernyataan tersebut tidak valid. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua pernyataan valid (**r Hitung** > **r Tabel**) dan pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Mengajar Guru

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	0.911	0.195	Valid
2	0.911	0.195	Valid
3	0.379	0.195	Valid
4	0.826	0.195	Valid
5	0.931	0.195	Valid
6	0.948	0.195	Valid
7	0.942	0.195	Valid
8	0.705	0.195	Valid
9	0.950	0.195	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows dan Tabel Distribusi

Kesahihan alat ukur menggunakan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Untuk mengukur ini menggunakan cara *one-shot* (pengukuran sekali saja) *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2001).

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan emosional	0.982 > 0,600	Reliabel
2	Kebutuhan untuk berprestasi	0.964 > 0,600	Reliabel
3	Keteladanan Kepala sekolah	0.905 > 0,600	Reliabel
4	Kinerja mengajar Guru	0.960 > 0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows dan Tabel Distribusi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS 17.0 *for Windows*, dapat dilihat hasil nilai *Cronbach Alpha* (α) setiap variabel $> 0,60 / 0,600$. Hal ini menjelaskan bahwa semua variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

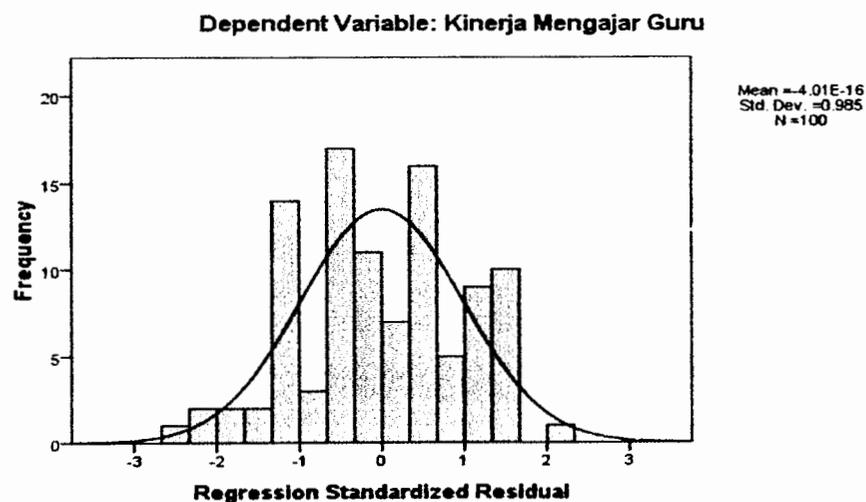
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat menggunakan model regresi. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *histogram*.

Gambar 4.1
Grafik Histogram
Histogram



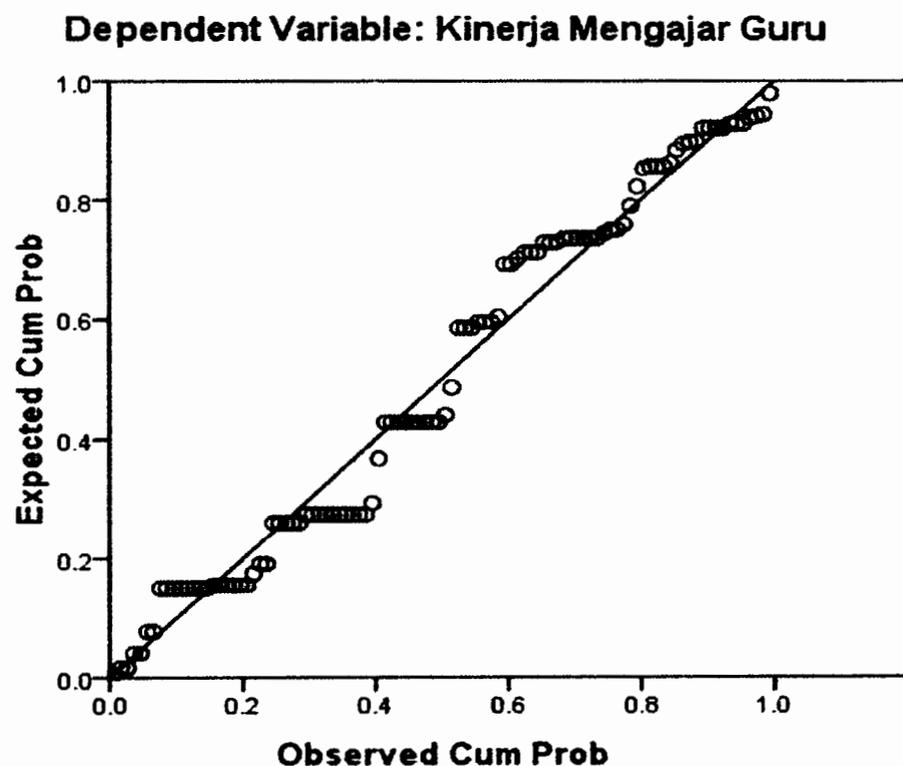
Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 *for Windows*

Dengan melihat tampilan grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, karena berbentuk simetris tidak menceng kekiri maupun kekanan. Namun demikian dengan hanya melihat histogram, hal ini dapat memberikan hasil yang meragukan khususnya untuk jumlah sampel kecil.

Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot*, dimana pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4.2
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Berdasarkan tampilan grafik *normal probability plot* pada Gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik histogram dan *normal probability plot*, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi kriteria asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Penyimpangan terhadap asumsi model klasik multikolinieritas ditunjukkan oleh adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Multikolinieritas mungkin terjadi jika *R-square* yang diperoleh dari *Request Auxiliary* (*R-square* antar variabel independen) lebih besar dibandingkan dengan *R-square overall*. Multikolinieritas juga dapat diuji dengan melihat nilai VIF (*variance inflating factor*), dan jika nilai VIF variabel bebas yang dihasilkan melebihi 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas yang diteliti dengan menggunakan indikasi nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Nilai VIF Toleransi untuk terhindar dari gejala multikolinieritas antara 1 – 10 (Ghozali, 2001). Tabel 4.16 berikut ini menunjukkan adanya gejala multikolinieritas pada variabel bebas kecerasan emosional dan kebutuhan untuk berprestasi.

Tabel 4.16
Uji Gejala Multikolinearitas Variabel Bebas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kecerdasan Emosional	0,078	12,754 > 10	Multikolinearitas
Kebutuhan untuk Berprestasi	0,087	11,484 > 10	Multikolinearitas
Keteladanan Kepala Sekolah	0,165	6,059 < 10	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Pada Tabel 4.16 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas pada variabel bebas kecerdasan emosional dan kebutuhan untuk berprestasi. Menurut Santoso (2002:206), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Menurut Santoso (2002), salah satu alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah dengan mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti mencoba melakukan pengujian multikolinearitas dengan mengeluarkan 5 buah indikator pertanyaan dari 14 indikator pertanyaan menjadi 9 indikator pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional yang dinilai memiliki korelasi yang tinggi. Sehingga pengujian tersebut tidak untuk mengukur kecerdasan emosional sesuai dengan dimensi yang direncanakan. Dari 4 dimensi kecerdasan emosional yaitu: mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan membina hubungan

yang seharusnya diukur sehingga dari variabel kecerdasan emosional maka indikator dimensi membina hubungan dikeluarkan dari pengukuran. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Uji Gejala Multikolinearitas Variabel Bebas
Berdasarkan Teori Santoso (2002)

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kecerdasan Emosional	0,107	9,356 < 10	Bebas Multikolinearitas
Kebutuhan untuk Berprestasi	0,105	9,534 < 10	Bebas Multikolinearitas
Keteladanan Kepala Sekolah	0,165	6,059 < 10	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Hasil uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS 17.0 *for Windows*, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Belakang Padang.

c. Uji Heterokedastisitas

Salah satu asumsi klasik dalam model regresi linier adalah apabila variabel pengganggu (e) mempunyai *variance* yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala

homokedastisitas. Sedangkan apabila varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala heterokedastisitas.

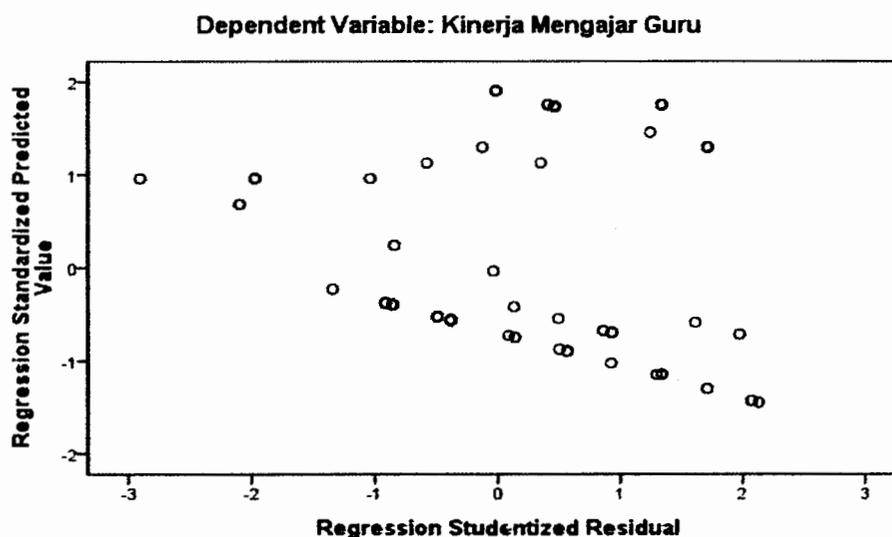
Seperti dalam multikolinearitas, menurut Supranto (2004) tidak ada aturan yang kuat dan jelas untuk mendeteksi heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode grafik. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (no!) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homokedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas maka berikut ini pada Gambar 4.3 disajikan *grafik plot* prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan model residualnya (SRESID).

Gambar 4.3
Grafik Plot Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Tampak pada Gambar 4.3 grafik plot heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.18
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.858	1.165	
Kecerdasan emosional	.852	.082	1.076
Kebutuhan utk Berprestasi	-.459	.080	-.603
Keteladanan Kepala Sekolah	.515	.094	.451

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Dari hasil analisis dengan bantuan program SPSS 17.0, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 7,858 + 0,852X_1 + (-0,459X_2) + 0,515X_3$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (β_0) adalah sebesar 7,858 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel kecerdasan emosional (X_1), kebutuhan untuk berprestasi (X_2), dan keteladanan kepala sekolah (X_3) yang mempengaruhi, maka kinerja mengajar guru yang terjadi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang sebesar 7,858. Sedangkan hasil uji regresi berganda untuk variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien regresi untuk β_1 sebesar 0,852. Dalam penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1)

berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja mengajar guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,852 satuan.

2) Nilai koefisien regresi untuk β_2 sebesar -0,459. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kebutuhan untuk berprestasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja mengajar guru (Y). Sehingga jika kebutuhan untuk berprestasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja mengajar guru juga akan mengalami penurunan sebesar -0,459 satuan.

3) Nilai koefisien regresi untuk β_3 sebesar 0,515. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel keteladanan kepala sekolah (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah menunjukkan keteladanan yang baik, maka kinerja mengajar guru akan bertambah sebesar 0,515 satuan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh variabel kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.943 ^a	.889	.886

a. Predictors: (Constant), Keteladanan Kepala Sekolah, Kebutuhan utk Berprestasi, Kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,889 yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Belakang Padang dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah sebesar 88,9 %, dan sisanya 11,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Dengan melihat nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen juga tinggi, sebesar 88,9 %. Sehingga hanya sedikit variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja mengajar Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah secara serempak.

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939.706	3	313.235	256.918	.000 ^a
	Residual	117.044	96	1.219		
	Total	1056.750	99			

a. Predictors: (Constant), Keteladanan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0.000. berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan $F = 0.000 < 0,05$. Sehingga jika kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah secara bersama-sama meningkat, maka kinerja mengajar guru juga akan meningkat.

b. Pengujian Parameter Individual (Uji t)

Uji T dipergunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan varian variabel dependen. Selain kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3 dilihat dari uji secara individual (Uji t). hasil pengujian seperti pada Tabel 4.21 dibawah ini :

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.742	.000
	Kecerdasan Emosional	10.358	.000
	Kebutuhan Untuk Berprestasi	-5.754	.000
	Keteladanan Kepala Sekolah	5.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 17.0 for Windows

Dari Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan didalam penelitian ini menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil pengujian signifikan parameter individual (Uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja mengajar guru sebesar 0,000. Hal ini dibuktikan dengan tingkat

signifikansi yang diperoleh dibawah 0,05 dengan demikian hipotesis kesatu (H1) diterima.

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan didalam penelitian ini menyatakan kebutuhan untuk berprestasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil pengujian signifikan parameter individual (Uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikan antara variabel kebutuhan untuk berprestasi dengan variabel kinerja mengajar guru sebesar 0,000. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh dibawah 0,05 dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan didalam penelitian ini menyatakan keteladanan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil pengujian signifikan parameter individual (Uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikan antara variabel keteladanan Kepala sekolah dengan variabel kinerja mengajar guru sebesar 0,000. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh dibawah 0,05 dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

D. Pembahasan

1. Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kecerdasan emosional (X_1), diperoleh skor nilai jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata sebesar 123,48 (Tabel 4.7) sesuai dengan pernyataan

responden tersebut, maka gambaran kecerdasan emosional guru Sekolah Dasar di kecamatan Belakang Padang termasuk baik.

Hal ini berarti kecerdasan emosional yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang guru cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kecerdasan emosional maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh guru sebagai seorang pendidik seperti yang dijelaskan oleh Goleman (2001) kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Hasil analisis statistik ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru. Apabila kondisi kecerdasan emosional menurun, dengan asumsi faktor lainnya dalam kondisi *ceteris paribus*, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja mengajar guru, dan sebaliknya apabila kondisi kecerdasan emosional semakin baik, dengan asumsi faktor lainnya juga dalam kondisi *ceteris paribus*, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja mengajar guru.

Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan, kecerdasan emosional membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga

memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain.

2. Kebutuhan Untuk Berprestasi (X_2)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kebutuhan untuk berprestasi (X_2), diperoleh diperoleh skor nilai jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata sebesar 47,78 (Tabel 4.8) sesuai dengan pernyataan responden tersebut, maka gambaran kebutuhan untuk berprestasi termasuk kategori baik.

Hal ini berarti kebutuhan guru SD di Kecamatan Belakang Padang untuk berprestasi sudah optimal. Guru diberikan kesempatan untuk meraih prestasi seluas-luasnya dari kepala sekolah maupun dari pemerintah daerah khususnya Dinas Pendidikan Kota Batam. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya. Dijelaskan Hasibuan (2003), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan untuk berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan

semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja optimal.

3. Keteladanan Kepala Sekolah (X_3)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang keteladanan kepala sekolah (X_3), diperoleh skor nilai jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata sebesar 27,93 (Tabel 4.9) sesuai dengan pernyataan responden tersebut, maka gambaran keteladanan Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang termasuk kategori baik.

Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2009) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Kepemimpinan dan keteladanan terdapat hubungan pengertian yang sangat erat. Stoner mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (dalam Handoko, 2000).

4. Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kinerja mengajar guru (Y), diperoleh skor nilai jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata sebesar 61,65 (Tabel 4.10) sesuai dengan pernyataan responden tersebut, maka gambaran keteladanan kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang termasuk kategori baik.

Tenaga pendidik atau guru merupakan tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya.

Kinerja guru dapat diukur dari cara guru tersebut mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa. Selain itu kinerja gurupun diakibatkan oleh faktor lain diantaranya keteladanan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kebutuhan untuk berprestasi.

Guru hendaknya selalu berusaha mencari cara untuk meningkatkan prestasi siswa. Guru dapat meningkatkan wawasan pengetahuannya dengan membaca beberapa buku pegangan. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kebutuhan untuk Berprestasi dan Keteladanan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Dari penilaian-penilaian yang dilakukan terhadap dimensi kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah, tampak bahwa dimensi yang berkaitan dengan mengelola emosi, empati, membina hubungan, kreativitas, orientasi yang tinggi dan intelektual menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian.

Pada dimensi-dimensi tersebut terdapat responden yang menilai ragu-ragu bahkan negatif. Jika guru dan kepala sekolah dapat mengelola aspek-aspek tersebut di atas, diharapkan kinerja mengajar guru dapat terus meningkat dan dipertahankan. Meningkatnya kinerja mengajar guru, tentunya akan meningkatkan prestasi belajar bagi para peserta didik.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat dijelaskan bahwa : Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi yang positif dan signifikan, yakni sebesar 0,852.

Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas anggota. Semakin baik kecerdasan emosional seorang guru akan semakin meningkat kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Kecamatan Belakang Padang.

Kebutuhan untuk berprestasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja mengajar guru. Variabel kebutuhan untuk berprestasi memiliki koefisien regresi yang negatif dan signifikan, yakni -0,459. Hal

ini mengindikasikan bahwa dalam kasus ini, kebutuhan untuk berprestasi seorang guru dapat menyebabkan penurunan kinerja mengajarnya.

Hal ini dapat terjadi diduga karena seorang guru terlalu banyak meluangkan waktunya untuk mengejar prestasi melalui pelatihan-pelatihan dan pembinaan sehingga kegiatan pembelajaran di sekolah tidak optimal. Namun diduga efek penurunan kinerja seorang guru akibat prestasi bersifat jangka pendek, artinya setelah guru menyelesaikan pelatihannya dan menerapkan materi yang ia dapat dari pelatihan maka diperkirakan kinerja guru akan naik lagi secara signifikan.

Keteladanan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Variabel keteladanan Kepala sekolah memiliki koefisien regresi yang positif dan signifikan, yakni sebesar 0,515.

Hal ini mengindikasikan bahwa keteladanan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar guru. Semakin baik keteladanan dan pola kepemimpinan yang Kepala sekolah tunjukkan akan semakin meningkatkan kinerja mengajar guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

Dari hipotesis statistik yang dirumuskan sebelumnya yaitu :

- H1 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja mengajar guru.
- H1 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja megajar guru.

- H2 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh kebutuhan untuk berprestasi terhadap kinerja mengajar guru.
- H2 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh kebutuhan untuk berprestasi terhadap kinerja mengajar guru.
- H3 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.
- H3 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Telah dilakukan analisis dengan menggunakan Uji t (Tabel 4.21), yang menghasilkan nilai *t-hitung* variabel kecerdasan emosional sebesar 10,358 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja mengajar guru.

Nilai *t-hitung* variabel kebutuhan untuk berprestasi sebesar -5,754 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kebutuhan untuk berprestasi terhadap kinerja mengajar guru, dan nilai *t-hitung* variabel keteladanan kepala sekolah sebesar 5,502 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Hal ini menunjukkan bahwa jika persepsi dari seluruh responden mengenai dimensi kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan

keteladanan kepala sekolah meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan persepsi responden tentang kinerja mengajar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis studi, hasil analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari studi ini dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran sebagaimana berikut ini :

A. Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional yang dimaknai sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain yang meliputi mengelola emosi, memotivasi diri, empati dan membina hubungan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang.
2. Kebutuhan untuk berprestasi yang dimaknai sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang melalui kreativitas, memperhitungkan keberhasilan dan orientasi yang tinggi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang.
3. Keteladanan kepala sekolah yang dimaknai sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya melalui

intelektual dan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang.

4. Kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan Kepala sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja mengajar guru yang dimaknai sebagai tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya.

B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh antara kecerdasan emosional, kebutuhan untuk berprestasi dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Belakang Padang, maka :

1. Kecerdasan emosional guru perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi terutama pada sikap toleransi, disiplin dalam melaksanakan tugas dan rasa kasih sayang terhadap warga sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara peningkatan dalam menjalin hubungan interpersonal yang lebih harmonis dan peningkatan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para guru dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik pada waktu mendatang.
2. Sejalan dengan tuntutan karir terhadap peningkatan prestasi guru, perlu ditingkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas di sekolah, rasa ingin

tahu guru, dan mencoba hal-hal yang baru dengan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif.

3. Keteladanan kepala sekolah Sekolah Dasar di Kecamatan Belakang Padang kategori baik. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan, maka untuk meningkatkan kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif. Untuk itu kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, kemampuan menilai secara obyektif, dan mempunyai perasaan keterikatan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai kontrol kehidupan.
4. Kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Belakang Padang perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk peningkatan kinerja guru kepala sekolah harus dapat menentukan strategi yang efektif dan apabila terjadi penurunan kualitas kinerja dapat mengidentifikasi penyebabnya.
5. Kepemimpinan kepala sekolah SD di Kecamatan Belakang Padang agar lebih baik lagi perlu mengoptimalkan manajemen dan supervisi terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di kelas. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.
6. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan prestasi guru sebaiknya kepala sekolah memberikan kebijakan yang dapat memotivasi guru agar melakukan kinerja terbaik, seperti memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi dan memberikan kesempatan kepada guru seluas-luasnya untuk lebih mengembangkan potensi yang ia miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian. (2004). *Metode Mengajar Berdasarkan Tipologi Belajar Siswa*. [Online] Tersedia: http://www.artikel.us_art05-65.html [18 Maret 2006]
- Agustian, Aly Ginanjar. (2001). *ESQ Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi- Spiritual Berdasarkan 6 Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Alwi, Syafaruddin, Drs., M.S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif (Edisi Pertama)*. Yogyakarta. BPF
- Al-Rasyid, Harun. (1994). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung Program Pascasarjana UNPAD
- Anwar, Moch. Idochi. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Arep, Ishak, dan Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arifin, Rois. (2003). *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media
- Arikunto, Suharsimi (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saefuddin. (1992). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bradberry, Travis, & Greaves, Jead. (2007). *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga* (Terjemahan: Yusuf Anas). Yogyakarta: Think
- Brooks, Ian. (2003). *Organizational Behavior: Individual, Groups, and Organization*. London: Prentice Hall
- Cooper, Robert & Ayman Sawaf. (1997). *Executive EQ, Emotional Inteligence in Business*. London: Orion Business Book.
- Davis, K & J.W. Newstrom, 1990, *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan. Jakarta. Erlangga.
- Efendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21 Kritik MI, EI, SQ, AQ, & Succesful Intelegence atas IQ*. Bandung: Alfabeta
- Gardner, Howard. (1993) *Multiple Intelligences, The Theory in Practice*. New York: BasicBooks in Division of HarperCollins Pbl. Inc

- _____. (2003) *Multiple Intelligences (Kecerdasan Majemuk Teori dalam Praktek)*, Penerjemah: Alexander Sindoro. Batam, Inter Aksara
- George, Jennifer M., Jones, Gareth R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*: Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gie, The Liang. (1992). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Goleman, Daniel. (2003). *Emotional Intelligence* (Terjemahan: T. Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- _____. (2001). *Working with Emotional Intelligence* (Terjemahan: Alex Tri Kantjono Widodo), Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamalik, Oemar. (2001). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (1997), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty
- _____. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Fuad (2002). *Catatan Sekitar Masalah Pendidikan*. Kompas, 28 Februari 2000
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration Theory, Research, And Practice* 6th ed., International Edition, Singapore: McGraw-Hill Co.
- Indrawijaya, Adam I. (1989). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru

- Koontz, Harold, *et.al.* (1986). *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Diterjemahkan oleh Antarikso, dkk. Jakarta: Erlangga
- LAN. (1992). *Penilaian Kinerja Pegawai*. Jakarta: LAN
- Luthans, Fred. (1998). *Organization Behavior*. International Edition, Sixth Edition, Mc Graw-Hill, Singapore.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mc Clelland., Atkinson. J. W., Clark. R. A., Lowell. E. L. (1987). *The Achievement Motive*. New York :Appleton-Century-Crofts
- McClelland, David. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Moore, Kenneth, D. (2001). *Classroom Teaching Skill*. New York: McGraw Hill
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. (1982). *Azas-azas Kurikulum*. Bandung: Jemars.
- _____. (2003). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rahardja, Alice Tjandralila. (2004). "Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*. III (3). [Online]. Tersedia: www.bpkpenabur.or.id/jurnal. [20 Oktober 2005]
- Reece, Ian & Walker, Stephen (1997). *Teaching, Training and Learning: A Practical Guide*. Sunderland: Business Education Publisher Ltd.
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Riwajatna, Jajat. (2003). *Percepatan Pembelajaran Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Robotham, David, (1996), *Competences : Measuring The Immeasurable*, *Management Development Review*, Vol. 9, No. 5, hal. 25-29.

- Rosyada, Dede. (2004). *Paradigma Pendidikan Demokratis*. Jakarta: Kencana
- Rumengan, Jemmy. (2010). *Metode Penelitian Dengan SPSS*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka
- Rusidi. (1989). *Dasar-dasar Penelitian dalam Rangka Pengembangan Ilmu*, Bandung: Program Pascasarjana Unpad
- Sagala, Syaiful. (2003). *Konsep dan Makna Pembelajaran: Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2005). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih., 2002. "Statistik Multivariat". Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Schuler, Randall. S dan Susan. E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke- 21, Edisi Indonesia*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang, P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sitepu, Nirwana, SK. (1994). *Analisis Jalur*. Bandung: Jurusan Statistika UNPAD
- Stoner, James A. F. & Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr. (1996). *Manajemen*. Edisi Indonesia, Alih Bahasa Alexander Sindoro, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Sudirman. (1991). *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sudjana. (1996). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi para Penelitian*. Bandung: Tarsito
- Surakhmad, Winarno. (1979). *Metodologi Pengajaran Nasional*. Bandung: Jemmars
- Suryadi, Ace dan Mulyana, Wiana. (1993). *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta: Cardimas Metropole.
- Suryadi, Ace. (2001). *Menyoal Mutu Pendidikan*. Kompas, 4 April 2001.
- Syah, Muhibbin. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah. (1998). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Ukas, Maman. (2004). *Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Bandung: Agnini
- Usman, Moh. Uzer. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Widyastono, Herry. (1999). "Kinerja Guru Sekolah Dasar: Studi Korelasional antara Bakat Skolastik, Kreativitas, dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar dalam Mengajar Ilmu Pengetahuan Alam". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 5 (20), 133-161 . Jakarta: Balitbang Depdiknas
- Winardi. (1971). *Organisasi Perkantoran Modern*. Bandung: Alumni
- Wirawan. (2002). *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- Yutmini, Sri. (1992). *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: FKIP UNS.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing
- Zohar, Danah & Ian Marshall. (2000). *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsburry Publishing

Operasional Variabel Kinerja Mengajar Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Mengajar Guru	1. Merencanakan pembelajaran	Merumuskan tujuan pengajaran	Likert
		Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran	
		Merumuskan kegiatan belajar mengajar	
		Merencanakan penilaian	
	2. Melaksanakan pembelajaran	Memulai pembelajaran	Likert
		Menyampaikan pelajaran	
		Menutup pembelajaran	
	3. Mengevaluasi pembelajaran	Melaksanakan evaluasi	Likert
		Tindak lanjut terhadap hasil evaluasi	

Operasional Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional	1. Mengelola Emosi	Kesabaran	Likert
		Toleransi	
		Rendah hati	
	2. Memotivasi diri	Berpikir positif	Likert
		Bekerja dengan tertib/disiplin	
		Kemampuan berpikir dan bekerja	
		Tidak menunda pekerjaan	
	3. Empati	Rasa iba	Likert
		Kasih sayang	
	4. Membina hubungan	Hubungan kepala sekolah dengan siswa	Likert
		Hubungan kepala sekolah dengan guru	
		Hubungan kepala sekolah dengan pemerintah	
		Hubungan kepala sekolah	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		dengan orang tua siswa	
		Hubungan kepala sekolah dengan masyarakat	

Operasional Variabel Kebutuhan Untuk Berprestasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kebutuhan untuk berprestasi	1. Kreativitas	Rasa ingin tahu	Likert
		Memberikan gagasan	
		Senang mencoba hal baru	
		Kemampuan elaborasi	
	2. Memperhitungkan keberhasilan	Tanggung jawab	Likert
		Berani mengambil resiko	
	3. Orientasi yang tinggi	Komitmen kerja	Likert
		Loyalitas	
		Disiplin melaksanakan pekerjaan	

Operasional Variabel Keteladanan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Keteladanan	1. Intelektual	Menalar	Likert
		Menilai	
		Mencipta	
	2. Spiritual	Berhubungan dengan sesuatu dalam kehidupan	Likert
		Menemukan tujuan hidup	
		Menyadari kemampuan diri	
		Mempunyai perasaan keterikatan pada diri sendiri dan Yang Maha Pencipta	

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KEBUTUHAN UNTUK BERPRESTASI, DAN
KETELADANAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN
BELAKANG PADANG**

ANGKET

Disusun dalam Rangka Penulisan Tesis untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen



UNIVERSITAS TERBUKA

**Oleh:
SUYATNO
NIM 018253143**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2013**

Kepada Yth. Bapak/Ibu Guru
SD Negeri se-Kecamatan Belakang Padang
Di Belakang Padang

Dengan hormat.

Dengan ini saya sampaikan seperangkat angket kepada Ibu/Bapak, diiringi permohonan maaf karena kehadiran angket ini sudah tentu akan menyita waktu Ibu/Bapak. Namun demikian dengan segala kerendahan hati sudilah kiranya Ibu/Bapak mengisi angket ini sesuai dengan persepsi dan pengalaman Ibu/Bapak selama bekerja sebagai guru di SD.

Pengisian angket ini tidak akan berpengaruh terhadap nama baik Ibu/Bapak. Oleh karena itu mohon semua pernyataan diisi tanpa ada yang terlewatkan.

Atas bantuan yang Ibu/Bapak berikan kami haturkan terima kasih. Semoga kebaikan Ibu/Bapak dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Hormat Saya

SUYATNO
NIM 018253143

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Pada setiap item pernyataan telah disediakan alternatif jawaban, dengan bobot nilai terentang dari 1 s.d. 5. Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda centang (✓) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi persepsi Ibu/Bapak pada setiap pernyataan.

Contoh

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban
1	Saya mampu merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik	

2. Setiap item pernyataan mohon diisi dan tidak ada yang terlewat.
3. Isilah identitas responden sebelum mengisi angket.

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian Identitas Responden

1. Berikan tanda centang (✓) pada kotak sebelah kiri pilihan yang disediakan!
2. Isilah titik dengan data yang sesuai!

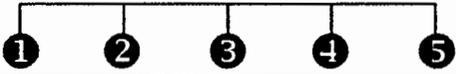
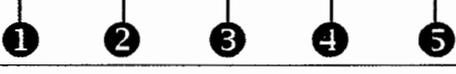
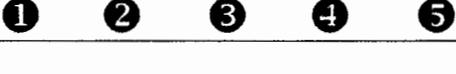
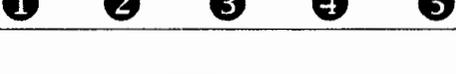
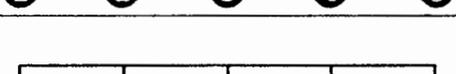
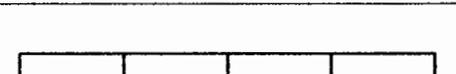
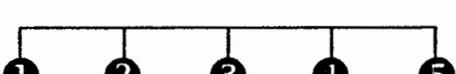
Biodata

1. Unit Kerja : SD Negeri Belakang Padang
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : tahun
4. Masa Kerja : tahun
5. Golongan : IIB IIC IID IIIA
 IIIB IIIC IIID IVA

Pendidikan

1. Pendidikan Terakhir : SMA D2 D3 S1
2. Nama Sekolah/PT :
3. Jurusan/Program Studi :

A. Angket Variabel Kecerdasan Emosional

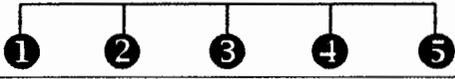
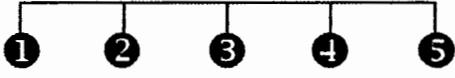
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
1.	Saya selalu sabar dalam menghadapi segala permasalahan di sekolah	
2.	Saya selalu bersikap toleransi terhadap semua warga sekolah	
3.	Saya selalu rendah hati dalam melaksanakan tugas di sekolah	
4.	Saya selalu berpikir positif dalam menyelesaikan masalah	
5.	Saya selalau bekerja dengan tertib/disiplin dalam melaksanakan tugas di sekolah	
6.	Saya memiliki kemampuan berpikir dan bekerja dalam melaksanakan tugas di sekolah	
7.	Saya selalu tidak menunda pekerjaan sekolah	
8.	Saya memiliki rasa iba terhadap warga sekolah	
9.	Saya memiliki rasa kasih Sayang terhadap warga sekolah	
10.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan siswa	
11.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan guru	
12.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan pemerintah	
13.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan orang tua siswa	
14.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan masyarakat	

B. Angket Variabel Kebutuhan untuk Berprestasi

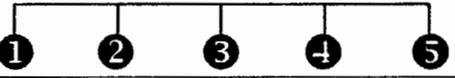
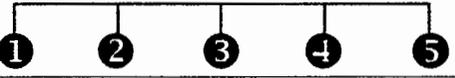
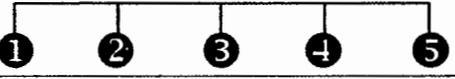
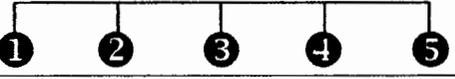
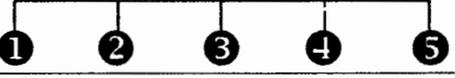
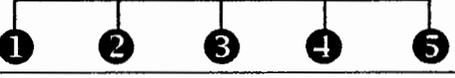
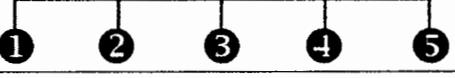
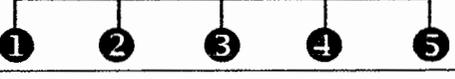
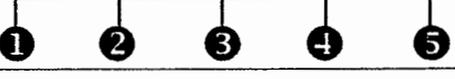
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
1.	Saya memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal yang baru	
2.	Saya selalu memberikan gagasan yang baik untuk kemajuan sekolah	
3.	Saya senang mencoba hal-hal yang baru untuk perubahan yang baik	
4.	Saya memiliki kemampuan elaborasi	
5.	Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas di sekolah	
6.	Saya berani mengambil resiko dalam menyelesaikan permasalahan sekolah	
7.	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas sekolah	
8.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap atasan	
9.	Saya selalu disiplin dalam melaksanakan tugas	

C. Angket Variabel Keteladanan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
1.	Kepala sekolah selalu mengembangkan kemampuan menalar dalam menyelesaikan masalah	
2.	Kepala sekolah selalu mengembangkan kemampuan menilai secara obyektif	
3.	Kepala sekolah selalu mengembangkan kemampuan mencipta tentang hal-hal baru dan positif	
4.	Kepala sekolah selalu berhubungan dengan sesuatu sesuai kaidah-kaidah agama dalam kehidupan	

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
5.	Kepala sekolah memiliki tujuan hidup yang jelas sesuai tuntunan agama yang dianut	
6.	Kepala sekolah menyadari kemampuan diri untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi warga sekolah	
7.	Kepala sekolah mempunyai perasaan keterikatan pada diri sendiri dan Yang Maha Pencipta sebagai kontrol diri dalam kehidupan	

D. Angket Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
1.	Saya mampu merumuskan tujuan pengajaran dengan baik	
2.	Saya memilih dan mengembangkan bahan pengajaran sesuai perkembangan siswa	
3.	Saya mampu merumuskan kegiatan belajar mengajar dengan cermat	
4.	Saya mampu merencanakan penilaian kegiatan belajar mengajar sesuai materi dengan baik	
5.	Saya mampu memulai pembelajaran dengan membangun motivasi belajar siswa	
6.	Saya selalu menyampaikan pelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun	
7.	Saya menutup pelajaran dengan memberikan kesimpulan yang tepat	
8.	Saya melaksanakan evaluasi untuk mengetahui hasil belajar siswa pada akhir pembelajaran	
9.	Saya selalu melaksanakan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi	

Kecerdasan Emosional (X 1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
31	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
32	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
33	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
35	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

52	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
90	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
92	4	4	4	4	3	4	4	4	35	
93	4	4	4	4	3	4	4	4	35	
94	4	3	4	4	3	4	4	4	33	
95	4	3	4	4	3	4	4	4	33	
96	4	3	4	4	3	4	4	4	33	
97	4	3	4	4	3	4	4	4	33	
98	3	3	4	4	3	4	4	4	32	
99	3	3	4	4	3	4	4	4	32	
100	3	3	4	4	3	4	4	4	32	
	426	409	432	427	422	435	432	439	426	3848

Kebutuhan untuk Berprestasi (X 2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
34	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
35	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
36	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
37	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
38	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
39	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
40	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
41	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
42	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
44	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
45	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
91	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
93	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
94	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
95	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33
96	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
97	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
98	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
99	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
100	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
	431	428	439	432	434	403	453	437	432	3889

Keteladanan (X 3)

	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	4	5	5	5	5	34
12	5	5	4	5	5	5	5	34
13	5	5	4	5	5	5	5	34
14	5	5	4	5	5	5	5	34
15	5	5	4	5	5	5	5	34
16	5	5	4	5	5	5	5	34
17	5	5	4	5	5	5	5	34
18	4	5	4	5	5	5	5	33
19	4	5	4	5	5	5	5	33
20	4	5	4	5	5	5	5	33
21	4	5	4	5	5	5	5	33
22	4	4	4	5	5	5	5	32
23	4	4	4	5	5	5	5	32
24	4	4	4	5	5	5	4	31
25	4	4	4	5	5	5	4	31
26	4	4	4	5	5	5	4	31
27	4	4	4	5	5	5	4	31
28	4	4	4	5	5	5	4	31
29	4	4	4	5	5	5	4	31
30	4	4	4	5	5	4	4	30
31	4	4	4	5	5	4	4	30
32	4	4	4	5	5	4	4	30
33	4	4	4	5	5	4	4	30
34	4	4	4	5	5	4	4	30
35	4	4	4	5	5	4	4	30
36	4	4	4	5	5	4	4	30
37	4	4	4	5	5	4	4	30
38	4	4	4	5	5	4	4	30
39	4	4	4	5	5	4	4	30
40	4	4	4	5	5	4	4	30
41	4	4	4	5	5	4	4	30
42	4	4	4	5	5	4	4	30
43	4	4	4	5	5	4	4	30
44	4	4	4	5	5	4	4	30
45	4	4	4	5	5	4	4	30
46	4	4	4	5	5	4	4	30
47	4	4	4	5	5	4	4	30
48	4	4	4	5	5	4	4	30
49	4	4	4	5	5	4	4	30
50	4	4	4	5	5	4	4	30

51	4	4	4	5	5	4	4	30
52	4	4	4	5	5	4	4	30
53	4	4	4	5	5	4	4	30
54	4	4	4	5	5	4	4	30
55	4	4	4	5	5	4	4	30
56	4	4	4	5	5	4	4	30
57	4	4	4	5	5	4	4	30
58	4	4	4	4	5	4	4	29
59	4	4	4	4	5	4	4	29
60	4	4	4	4	5	4	4	29
61	4	4	4	4	5	4	4	29
62	4	4	4	4	5	4	4	29
63	4	4	4	4	5	4	4	29
64	4	3	4	4	5	4	4	28
65	4	3	4	4	5	4	4	28
66	4	3	4	4	5	4	4	28
67	4	3	4	4	5	4	4	28
68	4	3	4	4	5	4	4	28
69	4	3	4	4	5	4	4	28
70	4	3	4	4	5	4	4	28
71	4	3	4	4	5	4	4	28
72	4	3	4	4	5	4	4	28
73	4	3	4	4	5	4	4	28
74	4	3	4	4	5	4	4	28
75	4	3	4	4	5	4	4	28
76	4	3	4	4	5	4	4	28
77	4	3	4	4	5	4	4	28
78	4	3	4	4	5	4	4	28
79	4	3	4	4	5	4	4	28
80	4	3	4	4	5	4	4	28
81	4	3	4	4	5	4	4	28
82	4	3	4	4	5	4	4	28
83	4	3	4	4	5	4	4	28
84	4	3	4	4	5	4	4	28
85	4	3	4	4	5	4	4	28
86	4	3	4	4	4	4	4	27
87	3	3	4	4	4	4	4	26
88	3	3	4	4	4	4	4	26
89	3	3	4	4	4	4	4	26
90	3	3	4	4	4	4	4	26
91	3	3	4	4	4	4	4	26
92	3	3	4	4	4	4	4	26
93	3	3	4	4	4	4	4	26
94	3	3	4	4	4	4	4	26
95	3	3	4	4	4	4	3	25
96	3	3	4	4	4	4	3	25
97	3	3	4	4	4	4	3	25
98	3	3	4	4	4	4	3	25
99	3	3	4	4	4	3	3	24
100	3	3	4	4	4	3	3	24
	403	384	410	457	485	427	417	2983

Kinerja Guru (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
23	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
24	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
25	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
26	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
27	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
29	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
30	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

51	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
90	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
93	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
95	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
	420	420	404	434	426	424	422	442	423	3815

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.26	.505	100
Pertanyaan 2	4.09	.473	100
Pertanyaan 3	4.32	.469	100
Pertanyaan 4	4.27	.446	100
Pertanyaan 5	4.22	.596	100
Pertanyaan 6	4.35	.479	100
Pertanyaan 7	4.32	.469	100
Pertanyaan 8	4.39	.490	100
Pertanyaan 9	4.26	.579	100
Pertanyaan 10	4.15	.702	100
Pertanyaan 11	4.28	.514	100
Pertanyaan 12	4.24	.534	100
Pertanyaan 13	4.37	.485	100
Pertanyaan 14	4.08	.787	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	55.34	41.297	.922	.980
Pertanyaan 2	55.51	42.959	.701	.984
Pertanyaan 3	55.28	41.618	.942	.980
Pertanyaan 4	55.33	42.284	.871	.981
Pertanyaan 5	55.38	40.137	.933	.980
Pertanyaan 6	55.25	41.563	.929	.980
Pertanyaan 7	55.28	41.618	.942	.980
Pertanyaan 8	55.21	41.743	.876	.981
Pertanyaan 9	55.34	40.247	.946	.980
Pertanyaan 10	55.45	39.119	.903	.981
Pertanyaan 11	55.32	41.048	.945	.980
Pertanyaan 12	55.36	40.940	.923	.980
Pertanyaan 13	55.23	41.633	.905	.981
Pertanyaan 14	55.52	38.394	.873	.983

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.60	47.535	6.895	14

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.31	.662	100
Pertanyaan 2	4.28	.552	100
Pertanyaan 3	4.39	.634	100
Pertanyaan 4	4.32	.510	100
Pertanyaan 5	4.34	.476	100
Pertanyaan 6	4.03	.332	100
Pertanyaan 7	4.53	.540	100
Pertanyaan 8	4.37	.525	100
Pertanyaan 9	4.32	.584	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	34.58	13.640	.901	.957
Pertanyaan 2	34.61	14.341	.918	.956
Pertanyaan 3	34.50	13.929	.877	.958
Pertanyaan 4	34.57	14.672	.909	.957
Pertanyaan 5	34.55	15.078	.859	.959
Pertanyaan 6	34.86	16.970	.513	.972
Pertanyaan 7	34.36	14.899	.789	.962
Pertanyaan 8	34.52	14.495	.928	.956
Pertanyaan 9	34.57	14.005	.946	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.89	18.483	4.299	9

X3

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.03	.559	100
Pertanyaan 2	3.84	.748	100
Pertanyaan 3	4.10	.302	100
Pertanyaan 4	4.57	.498	100
Pertanyaan 5	4.85	.359	100
Pertanyaan 6	4.27	.489	100
Pertanyaan 7	4.17	.514	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	25.80	5.636	.850	.874
Pertanyaan 2	25.99	4.757	.884	.876
Pertanyaan 3	25.73	7.250	.531	.910
Pertanyaan 4	25.26	6.235	.693	.893
Pertanyaan 5	24.98	7.030	.549	.907
Pertanyaan 6	25.56	6.087	.777	.884
Pertanyaan 7	25.66	5.863	.835	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.83	8.203	2.864	7

Y

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.20	.402	100
Pertanyaan 2	4.20	.402	100
Pertanyaan 3	4.04	.197	100
Pertanyaan 4	4.34	.476	100
Pertanyaan 5	4.26	.441	100
Pertanyaan 6	4.24	.429	100
Pertanyaan 7	4.22	.416	100
Pertanyaan 8	4.42	.496	100
Pertanyaan 9	4.23	.423	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	33.95	8.391	.911	.952
Pertanyaan 2	33.95	8.391	.911	.952
Pertanyaan 3	34.11	10.159	.379	.971
Pertanyaan 4	33.81	8.196	.826	.956
Pertanyaan 5	33.89	8.139	.931	.950
Pertanyaan 6	33.91	8.164	.948	.949
Pertanyaan 7	33.93	8.248	.942	.950
Pertanyaan 8	33.73	8.401	.705	.963
Pertanyaan 9	33.92	8.196	.950	.949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.15	10.674	3.267	9

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Mengajar Guru	38.15	3.267	100
Kecerdasan Emosional	38.48	4.128	100
Kebutuhan Untuk Berprestasi	38.89	4.299	100
Keteldanan Kepala Sekolah	29.83	2.864	100

Correlations

		Kinerja Mengajar Guru	Kecerdasan Emosional	Kebutuhan Untuk Berprestasi	Keteldanan Kepala Sekolah
Pearson Correlation	Kinerja Mengajar Guru	1.000	.914	.809	.873
	Kecerdasan Emosional	.914	1.000	.937	.895
	Kebutuhan Untuk Berprestasi	.809	.937	1.000	.897
	Keteldanan Kepala Sekolah	.873	.895	.897	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Mengajar Guru	.	.000	.000	.000
	Kecerdasan Emosional	.000	.	.000	.000
	Kebutuhan Untuk Berprestasi	.000	.000	.	.000
	Keteldanan Kepala Sekolah	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Mengajar Guru	100	100	100	100
	Kecerdasan Emosional	100	100	100	100
	Kebutuhan Untuk Berprestasi	100	100	100	100
	Keteldanan Kepala Sekolah	100	100	100	100

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keteldanan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

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	.943 ^a	.889	.886	1.104	.889	256.918	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), Keteldanan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939.706	3	313.235	256.918	.000 ^a
	Residual	117.044	96	1.219		
	Total	1056.750	99			

a. Predictors: (Constant), Keteldanan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939.706	3	313.235	256.918	.000 ^a
	Residual	117.044	96	1.219		
	Total	1056.750	99			

a. Predictors: (Constant), Keteldanan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Kebutuhan Untuk Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.858	1.165		6.742	.000					
	Kecerdasan Emosional	.852	.082	1.076	10.358	.000	.914	.726	.352	.107	9.356
	Kebutuhan Untuk Berprestasi	-.459	.080	-.603	-5.754	.000	.809	-.506	-.195	.105	9.534
	Keteldanan Kepala Sekolah	.515	.094	.451	5.502	.000	.873	.490	.187	.172	5.827

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kecerdasan Emosional	Kebutuhan Untuk Berprestasi	Keteldanan Kepala Sekolah
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	22.703	.85	.02	.02	.01
	3	.001	59.412	.14	.14	.14	.99
	4	.001	73.935	.01	.84	.84	.00

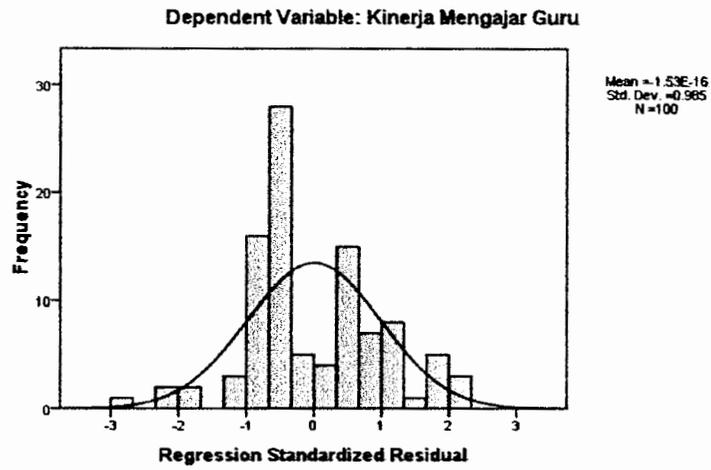
a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Residuals Statistics^a

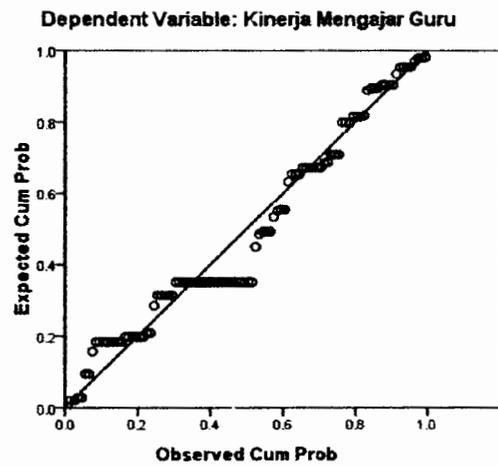
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.70	44.02	38.15	3.081	100
Std. Predicted Value	-1.445	1.905	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.134	.397	.212	.061	100
Adjusted Predicted Value	33.60	44.02	38.14	3.093	100
Residual	-3.110	2.302	.000	1.087	100
Std. Residual	-2.817	2.085	.000	.985	100
Stud. Residual	-2.909	2.128	.004	1.011	100
Deleted Residual	-3.317	2.399	.009	1.147	100
Stud. Deleted Residual	-3.030	2.169	.004	1.022	100
Mahal. Distance	.473	11.799	2.970	2.379	100
Cook's Distance	.000	.140	.014	.025	100
Centered Leverage Value	.005	.119	.030	.024	100

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

