

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU: STUDI KASUS GURU SMK DI KECAMATAN JAGAKARSA, JAKARTA SELATAN

Fadli Rasam

Pendidikan Ekonomi, FIPPS, Universitas Indraprasta PGRI

Email: fadli.rasam@unindra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisis secara empirik peran kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru studi kasus guru SMK di kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah guru di masing-masing sekolah yang berjumlah $N = 520$, jumlah subjek yang cukup besar ini diambil antara 10%-15% dan dipilih sampel secara acak (*random*) sebanyak $n=52$ guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan analisis korelasi dan regresi. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden yaitu kecerdasan emosional, motivasi berprestasi dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 11,240$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Kemudian juga terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,745$ dan $sig. = 0,008 < 0,05$. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). hal ini dapat dibuktikan $t_{hitung} = 2,529$ dan $sig. = 0,015 < 0,05$. Penelitian ini menyarankan dalam kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, kinerja guru.

Abstract:

This Research purpose to finding and an analysis in accordance with empirical role intelegent emotional and achievement motivation about teacher performance case study vocational school teacher in Jagakarsa sub district, south Jakarta. Population reach to this research is teacher in school that adding $N = 520$, subject adding that big enough take average 10% - 15% and choice random sample as many as $n=52$ Teacher. Research Method that used is survey with correlation analysis and regretion. Result of data from spread out of kuesioner about respondent is emotional intelegent, achievement motivation and teacher performance. Research output show found a effect of emotional intelegent and achievement motivation accordance simultan to teacher performance. In case able to be prove with value $F_{hitung} = 11,240$ and $sig 0.000 < 0.05$. then have an effect of emotional intelegent (X_1) with teacher performance (Y) and significant. It can be prove with $t_{hitung} = 2.745$ and $sig. = 0.008 < 0.05$. furthermore have an effect significant achievement motivation (X_2) with teacher performance (Y). it can be prove $t_{hitung} = 2.529$ and $sig. = 0.015 < 0.05$. This research suggestion about in emotional intelegent and achievement motivation in rise of teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar tegaknya bangsa, melalui pendidikanlah bangsa akan tegak menjaga martabat. Pendidikan merupakan tombak santun suatu bangsa dan menjadikan generasi penerus sebagai bangsa yang berintelektual. Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), Pasal 3, disebutkan "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman

dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru menjadi garda terdepan dimana guru adalah seorang profesional yang mengelola kelas serta membimbing peserta didik di lingkungan sekolah. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas mulia mendidik, mengajar, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan kompetensi guru meliputi:

1. Kompetensi kepribadian: kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik.
2. Kompetensi pedagogik: pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.
3. Kompetensi profesional: penguasaan materi secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaunginya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
4. Kompetensi sosial: kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua dan masyarakat sekitar.

Dari kompetensi tersebut tentu akan berkaitan dengan manajemen kinerja guru terutama berkaitan dengan melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja mendasar yang diharapkan dari para guru:

1. Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
3. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
4. Mengenal hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya.

Kinerja Guru

Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas.

Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedang August W. Smith dalam kutipan Sedarmayanti menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah "... *Output drive from processes, human or otherwise*", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau luaran dari suatu proses.

Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas-tugas fungsional. Standar karyawan pemerintah akan berbeda dengan standar pekerja industri, karena masing-masing memiliki spesifikasi tugas/ pekerjaan yang berbeda. Begitupun kinerja seorang lulusan SMK dengan kinerja seorang lulusan SMA bisa tidak sama, tergantung kepada tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing lulusan.

Guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Artinya seorang guru memiliki peran dan tanggung jawab untuk mentransfer ilmu dan kepandaian yang dimiliki kepada anak didiknya sehingga diperoleh pemahaman dan kepandaian yang sama serta diperoleh anak didik yang memiliki perilaku baik serta dapat berubah ke arah yang lebih baik.

Lalu bagaimana cara mengukur keahlian dan kemampuan guru, Indikator dari pengukuran menurut Mangkunegara (2005, 18-19) kinerja guru adalah Berkenaan dengan standar kinerja guru standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) disiplin kerja, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) melibatkan orang tua mengenai pengalaman belajar siswa.

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai :“himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.” (Shapiro, 2001:8).

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional.

Dewasa ini kalangan masyarakat telah tumbuh satu kesadaran baru, khususnya dikalangan masyarakat moderen. Mereka mulai menyadari keberhasilan seseorang bukan hanya dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (IQ) saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Istilah kecerdasan emosi baru dikenal secara luas pertengahan tahun 90-an dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman yang berjudul *Emotional Intelligence* Dalam buku tersebut, Daniel Goleman menjelaskan kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Nggermanto, 2001:99). Persoalan-persoalan yang dihadapi guru dapat terjadi kapan saja, persoalan tersebut bisa dibawa dari rumah atau terjadi seketika ketika berselisih paham dengan rekan kerja yang lain.

Reuven Bar-On (dalam Stein dan Book, 2009;99) telah dijelaskan bahwa pada tahun 1985 Reuven mengembangkan sebuah perangkat yang dikenal sebagai BarOn EQ-I (*Emotional Quotient Inventory*). Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan tak terbantahkan antara kecerdasan emosional dan kesuksesan, dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dimana keterampilan-keterampilan dalam kecerdasan emosi terbukti berperan lebih penting daripada keterampilan kognitif tradisional dalam keberhasilan mengatasi berbagai permasalahan hidup.

Seorang pakar psikologi, Robert K. Cooper –sebagaimana dikutip oleh Wijaya (2007:4) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Hal ini berarti kecerdasan emosi menuntut penilaian perasaan, pengaruh untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada

diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi sebagai daya dorong yang memungkinkan seseorang berhasil mencapai apa yang diidamkan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung untuk selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan walaupun mengalami hambatan dan kesulitan dalam meraihnya. Pada kenyataannya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seseorang cenderung sering mengalami penurunan dan diwaktu lain mengalami peningkatan. Motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang idealnya selalu mengalami progresif atau kemajuan sehingga akan mempercepat apa yang diidamkan. Sebagai profesional, guru dituntut agar memiliki motivasi baik dalam bekerja maupun memberikan kontribusi kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran hingga peserta didik mampu memiliki kemampuan yang diharapkan.

Mangkunagara (2008:53) mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan oleh kepentingan untuk memenuhi dan pemuasan kebutuhan individu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perilaku muncul tidak semata-mata karena dorongan kebutuhan individu tetapi karena adanya faktor belajar.

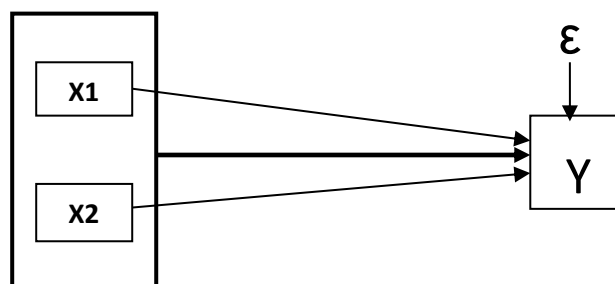
Faktor dorongan tersebut bila ada pada seorang guru akan tumbuh menjadi sebuah energi yang dapat mengaktifkan tingkah laku (motivasi faktor). Menurut Adair (2008:226) ada tiga fungsi motivasi faktor yaitu kekuatan dari dorongan yang ada pada individu, kebiasaan yang didapat dari hasil belajar, serta interaksi antar keduanya.

Motivasi berprestasi guru adalah suatu dorongan yang dimulai dari adanya kebutuhan guru yang menyebabkan timbulnya keinginan dan kreasi. Motivasi tersebut berfungsi mengaktifkan, mengarahkan, dan mengulang perilaku positif guru dalam mengatasi dan memenuhi kebutuhan yang menyebabkan munculnya dorongan pada diri guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebaik dan seoptimal mungkin.

Metode

Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik korelasional. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat, yaitu tingkat Kinerja Guru (Y) dan dua variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2), maka model konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. : Konstelasi hubungan antar variabel penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2012:115) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Swasta di kecamatan Jagakarsa. Jumlah populasi sebanyak 26 Sekolah yang terdiri dari 520 orang guru.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Suharsimi (2002:112) apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%, tergantung setidaknya tidaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecilnya resiko yang di tanggung oleh peneliti.

Mengingat jumlah anggota populasi tidak terlalu banyak, yaitu 520 guru yang tersebar pada 26 sekolah, maka anggota sampel diambil sebanyak 10% dari populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 52 orang yang diambil secara proporsional, sedangkan pemilihan anggota sampel yang mewakili setiap sekolah dipilih secara acak.

Teknik Pengumpulan Data

Kalibrasi Instrumen Kinerja Guru.

Untuk menghitung validitas butir kuesioner kinerja guru menggunakan rumus korelasi *person produk moment*, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan r_{tabel} , yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka butir dianggap valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang. Pada penelitian ini karena uji coba instrumen dilakukan pada 10 guru maka nilai r_{tabel} adalah 0,5494

Untuk perhitungan reabilitas kuisisioner kinerja guru menggunakan rumus koefisien korelasi *Alpha Cronbach*. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka instrumen tersebut reliabel. Pada penelitian ini karena dari hasil uji coba validitas diperoleh banyaknya butir pertanyaan yang valid adalah sebanyak 17 butir pertanyaan, maka nilai r_{tabel} adalah 0,4124

Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,9215 yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Tabel 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.9215	35

Kalibrasi Instrumen kecerdasan emosional

Untuk mengkalibrasi instrumen dilakukan dengan menguji validitas setiap butir pertanyaan dan reliabilitas instrumen tersebut. Pengujian tersebut dilakukan pada 10 guru anggota populasi tetapi bukan calon anggota sampel.

Untuk menghitung validitas butir kuesioner kecerdasan emosional menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan r_{tabel} , yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka butir dianggap valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang. Pada penelitian ini karena uji coba instrumen dilakukan pada 10 guru maka nilai r_{tabel} adalah 0,5494.

Untuk perhitungan reabilitas koesioner kecerdasan emosional menggunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka instrumen tersebut reliabel. Pada penelitian ini karena dari hasil uji coba validitas diperoleh banyaknya butir pertanyaan yang valid adalah sebanyak 16 butir pertanyaan, maka nilai r_{tabel} adalah 0,4259

Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,9438 yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Tabel 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.9438	30

Kalibrasi Instrumen Motivasi Berprestasi.

Untuk menghitung validitas butir kuesioner motivasi berprestasi menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan r_{tabel} , yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka butir dianggap valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang. Pada penelitian ini karena uji coba instrumen dilakukan pada 10 guru maka nilai r_{tabel} adalah 0,5494

Untuk perhitungan reabilitas koesioner motivasi berprestasi menggunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka instrumen tersebut reliabel. Pada penelitian ini karena dari hasil uji coba validitas diperoleh banyaknya butir pertanyaan yang valid adalah sebanyak 15 butir pertanyaan, maka nilai r_{tabel} adalah 0,4409.

Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,9438 yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Tabel 3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.9438	26

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Teknik analisis statistik adalah pengujian data hasil penelitian yang dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk perhitungan statistik dasar yang meliputi tabel distribusi frekuensi, histogram, nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\sum X}{n}$$

$$\text{Median} = b + p \left(\frac{\frac{n}{2} - F}{F_{me}} \right)$$

$$\text{Modus} = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$\text{Simpangan Baku} = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data hasil pengumpulan berdistribusi normal atau tidak. Hal ini akan berpengaruh pada proses lanjutan analisis statistik, jika data berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik non parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov dalam SPSS 20.0. Distribusi data dikatakan normal jika nilai sig KS > 0,05. Perhitungan normalitas akan dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.0.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini digunakan Uji F, rumusnya adalah sebagai berikut (Sudjana, 2002:332) :

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2} = \frac{\frac{JKTQ}{k-2}}{\frac{JKE}{n-k}}$$

Dalam prakteknya, akan digunakan bantuan program SPSS 20.0 untuk menghitung uji linieritas, yaitu dengan melihat besarnya nilai koefisien sig pada *Deviation from Linearity*.

Kriteria pengujian linieritasnya adalah sebagai berikut:

jika sig > 0,05 maka garis regresi tersebut linier dan,

jika sig ≤ 0,05 maka garis regresi tersebut tidak linier

Uji Hipotesis Penelitian (Analisis Inferensial)

Setelah keseluruhan uji persyaratan analisis data dipenuhi dan diketahui data layak diolah lebih lanjut, maka langkah berikutnya adalah menguji masing-masing hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi partial dan korelasi ganda serta regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Dalam prakteknya untuk perhitungan dan pengujian korelasi dan regresi baik partial maupun ganda akan menggunakan program SPSS 20.0 adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi

Perhitungan persamaan garis regresi

Hasil perhitungan garis regresi bisa dilihat dari *output* program SPSS 20.00 melalui analisis regresi yakni pada tabel *Coefficients*. Koefisien-koefisien persamaan garis regresi ditunjukkan oleh bilangan-bilangan yang ada pada kolom B untuk *Unstandardized coefficients*.

Pengujian Signifikansi Regresi

Untuk regresi partial

Jika digunakan kolom Sig. Maka kriteria signifikansinya adalah:

”jika Sig. < 0,05 maka regresi tersebut signifikansi”

Jika digunakan kolom t, maka kriteria signifikansinya adalah:

”jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka regresi tersebut signifikan”

T_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi t, yaitu taraf nyata α dan $dk = n - 2$, dimana n adalah banyaknya anggota sampel.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Bersama-sama Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.

Dari perhitungan korelasi variabel bebas Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi didapat sebesar 0,561 artinya hubungan sedang. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 31,4% sisanya 68,6% karena pengaruh variabel lain. Ini artinya sumbangan variabel Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru sebesar 31,4% dan sisanya 68,6% dari variabel lain. Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan persamaan garis regresi yang

mempresentasikan peran variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , yaitu $43.728 + 0,245X_1 + 0,263X_2$. Ini artinya setiap ada kenaikan satu unit variabel kecerdasan emosional akan meningkat 0,245 kinerja guru dan setiap ada kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi 0,263 kinerja guru.

Pengujian hipotesis didapat nilai *Sig.* = 0,000 dan F hitung = 11,240 sedangkan F tabel = 3,19. Maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Berarti bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian korelasi, pengujian regresi maupun melihat model garis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh guru yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Kecerdasan emosional adalah kemampuan siswa untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri untuk belajar dan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai standar keunggulan tertentu yang dinyatakan secara verbal, yang dimaksud dengan standar keunggulan adalah patokan yang didasarkan atas tugas kemampuan diri sendiri atau perbandingan dengan orang lain.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis didapat *Sig.* = 0,008 dan t hitung = 2,745 sedangkan t tabel = 2,00 karena *sig.* < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Sedangkan, Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh guru yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Dari informasi tersebut yang berupa penelitian kuantitatif dan teori tersebut maka peneliti mempunyai kesimpulan bahwa terdapat peran kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai *sig.* = 0,015 dan t hitung = 2,529 sedangkan t tabel = 2,00 Karena nilai *sig.* < 0,05 dan t hitung < t tabel maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri untuk belajar dan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai standar keunggulan tertentu yang dinyatakan secara verbal, yang dimaksud dengan standar keunggulan adalah patokan yang didasarkan atas tugas kemampuan diri sendiri atau perbandingan dengan orang lain.

Sedangkan, Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan hasil pelaksanaan

kerja yang dicapai oleh guru yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru.

Tanpa adanya motivasi untuk berprestasi dalam dirinya memungkinkan kemampuan lewat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pekerjaan mengajar atau mendidik yang sangat bermanfaat bagi dirinya maupun masa depan peserta didiknya. Sehingga dengan adanya manfaat dari dorongan tersebut membuat guru menjadi termotivasi untuk menunjukkan pekerjaannya yang berasal dari kemampuan dan keahlian yang terus dikembangkan.

Hal ini menyangkut kebanggaan terhadap diri sendiri sehingga akan termotivasi untuk bekerja keras, apalagi dengan sikap disiplin yang dimilikinya serta dukungan dari orang yang ada disekitarnya. Apabila hal ini dapat terlaksana dengan baik maka akan menghasilkan kinerja guru yang baik pula. Dari informasi kuantitatif dan teori tersebut maka peneliti mempunyai kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan deskripsi data penelitian dan setelah dilakukan analisis data maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh bahwa nilai *sig.* = 0,000 dan F hitung = 11,240; sedangkan F tabel = 3,19 sehingga nilai *sig.* < 0,05 dan F hitung > F tabel yang berarti regresi tersebut signifikan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai *sig.* = 0,008 dan t hitung = 2,745; Sedangkan t tabel = 2,00 Sehingga nilai *sig.* < 0,05 dan t hitung > t tabel yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai *sig.* = 0,015 dan t hitung = 2,529 sedangkan t tabel = 2,00 sehingga nilai *sig.* < 0,05 dan t hitung > t tabel yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nggermanto, Agus. 2001. *Quantum Quotient: Kecerdasan Quantum*. Bandung. Nuansa.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Shapiro, E. L. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Stein, Steven J. & Book, Howard E., 2004, *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, terj. Trinanda Rainy Januarsari dan Yudhi Murtanto, Cet. V, Bandung: Kaifa.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, Diana, 2007. *Peluang Meningkatkan Karir dengan Inteligensi (Kecerdasan)*, Jakarta: Restu Agung.

Republik Indonesia. 2005. *Tentang guru dan dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sekretariat Negara.