

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 2 PALOPO**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2021

**PENGARUH Kecerdasan Emosional dan
Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru
di SMK Negeri 2 Palopo**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo



Oleh

UTARI

16.0206.0042

Pembimbing:

1. **Hj. Nursaeni, S. Ag., M. Pd**
2. **Dwi Risky Arifanti, S. Pd., M. Pd**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2021

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yangbertanda tangan di bawah ini:

Nama : Utari
Nim : 16.0206.0042
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 29 maret 2021

Yang membuat pernyataan,



UTARI

16.0206.0042

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK NEGERI 2 Palopo* yang ditulis oleh Utari Nomor Induk Mahasiswa (Nim) 16 0206 0042 mahasiswa program studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas *Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari *jum'at, tanggal 06 Agustus 2021* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Palopo, 09 Agustus 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|---------------|---------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd | Ketua Sidang | (H. Nurb) |
| 2. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I | Penguji I | (D) |
| 3. Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd | Penguji II | (L. A. D. M.) |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd | Pembimbing I | (H. Nurb) |
| 5. Dwi Risky Arifanti, S.Pd., M.Pd | Pembimbing II | (D) |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.

NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ

وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga sahabat dan pengikut-pengikut-nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

3. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I. dan Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd. selaku penguji 1 dan 2. Yang telah memberikan arahan dan masukan dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo. dan Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. dan Dwi Risky Arifanti, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku penasehat akademik
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S. Ag., M. Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan Beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala sekolah SMK Negeri 2 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Alimuddin dan Ibunda Sumriani, yang telah mengasuh, mendidik dan mendoakan penulis

dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan. Mudah-mudahan Allah swt, Menggumpulkan kita semua dalam surga-nya kelak.

10. Kepada semua teman, dan sahabat seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas B), yang banyak membantu dan selalu memberikan dukungan, arahan dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan ridho dari Allah swt, Amin.



Palopo, 29 maret 2021

Utari
Utari

NIM. 16.0206.0042

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya dalam huruf latin dapat di lihat pada table berikut:

1. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ اِ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُ اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaiifa*

هؤل : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِى	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِى	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

مؤت : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

روضۃ الاطفال : *raudah al-atfāl*

المدینة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*

احکمة : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا : *rabbanā*

نجينا : *najjainā*

الحقنا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

علي : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلزلة: *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرؤن: *ta'murūna*

النوع: *al-nau'*

شيء: *syai'un*

امرت: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

بِاللّٰهِ دِينِ اللّٰهِ *billāh*

adapun tā’ marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyīr’ al-Islāmī

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan:Rusyd,Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM= Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR AYAT.....	xvii
DAFTAR HADITS.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Masalah.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
B. Landasan Teori.....	14
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Peneliian.....	37
D. Populasi dan Sampel	39
E. Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Instrument Penelitian.....	46
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	51
I. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Hasil Penelitian	66
B. Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan ayat 1 QS, At-Taubah/9:105.....	25
---	----



DAFTAR HADITS

Hadits 1 Hadits Tentang Motivasi Kerja Guru	2
---	---



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Populasi Guru di SMK Negeri 2 Palopo.....	40
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrument.....	47
Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi	53
Tabel 3.5 Validasi Instrument	53
Tabel 3.6 Validasi Data Angket untuk Penelitian Kecerdasan Emosional	54
Tabel 3.7 Interpretasi Validasi Isi.....	54
Tabel 3.8 Validasi Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Gur.....	55
Tabel 3.9 Validitas Angket untuk Kinerja Guru	56
Tabel 3.10 Interpretasi Reliabilitas.....	57
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional.....	58
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru.....	58
Tabel 3.13 Uji Reliabilitas Kinerja Guru	59
Tabel 3.14 Kategorisasi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	61
Tabel 4.1 Jumlah Siswa.....	69
Tabel 4.2 Perolehan Hasil Kecerdasan Emosional.....	71
Tabel 4.3 Perolehan Presentase Kategori Kecerdasan Emosional.....	72
Tabel 4.4 Perolehan Hasil Motivasi Kerja Guru.....	73
Tabel 4.5 Perolehan Persentase Kategori Motivasi Kerja Guru.....	73
Tabel 4.6 Perolehan Hasil Kinerja Guru.....	74

Tabel 4.7 Perolehan Persentase Kategori Kinerja Guru.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru.....	78
Tabel 4.10 Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (T) kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (T) Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan F.....	83
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru	84
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	84
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Pikir.....	29
Gambar Model P Antara Penelitian yang Akan di Buktikan	34
Gambar Lokasi Penelitian.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen

Lampiran 3 Hasil Penelitian Angket Kecerdasan Emosional

Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru

Lampiran 5 Hasil Penelitian Angket Kinerja Guru

Lampiran 6 Uji Validitas

Lampiran 7 Surat Keterangan Meneliti dari KESBANG

Lampiran 8 Surat Keterangan Selesai Meneliti dari SMK Negeri 2 Palopo

Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Mengaji

Lampiran 10 Dokumentasi



ABSTRAK

UTARI, 2021 “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Insitut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Hj. Nursaeni dan Dwi Risky Arifanti.

Skripsi ini membahas tentang permasalahan guru di SMK Negeri 2 Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo; untuk mengetahui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo; untuk mengetahui kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 2 Palopo yang berjumlah 133 guru yang terdiri atas guru PNS dan Honorer. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 33 guru. Data diperoleh melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan program bantuan *SPSS Vers. 20 for windows*. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan kecerdasan emosional guru di SMK Negeri 2 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 55% orang, adapun skor mean sebesar 63,89, dan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 64% orang, adapun skor mean sebesar 81.63, dan kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo termasuk dala kategori baik dengan presentase sebesar 52% orang, adapun skor mean sebesar 83,21. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Tetap di dukung oleh koefisien determinasi R^2 (*R Square*) oleh determinasi sebesar 0.667 atau 66,7%. Hasil ini berarti terdapat pengaruh secara simultan kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.

ABSTRACT

UTARI, 2021 "The Effect of Emotional Intelligence and Teacher Work Motivation on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Palopo". Thesis, Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hj. Nursaeni and Dwi Risky Arifanti.

This thesis discusses the problems of teachers at SMK Negeri 2 Palopo. This study aims: to determine emotional intelligence on teacher performance at SMK Negeri 2 Palopo; to determine the work motivation of teachers on teacher performance at SMK Negeri 2 Palopo; to determine the emotional intelligence and work motivation of teachers on teacher performance at SMK Negeri 2 Palopo. This type of research is ex-post facto. The population in this study were all teachers at SMK Negeri 2 Palopo, totaling 133 teachers consisting of civil servants and honorary teachers. Sampling was taken using simple random sampling technique. The sample used was 33 teachers. Data obtained through questionnaires, interviews and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data management, namely descriptive statistical analysis using the SPSS Vers assistance program. 20 for windows. The results of the descriptive study show that the emotional intelligence of teachers at SMK Negeri 2 Palopo is in the good category with a percentage of 55% people, while the mean score is 63.89, and the work motivation of teachers at SMK Negeri 2 Palopo is included in the good category with a percentage of 64% people. , while the mean score is 81.63, and teacher performance at SMK Negeri 2 Palopo is in the good category with a percentage of 52% of people, while the mean score is 83.21. The results of this study indicate that the influence of emotional intelligence and teacher work motivation on teacher performance. Still supported by the coefficient of determination R^2 (R Square) by a determination of 0.667 or 66.7%. This result means that there is a simultaneous influence of emotional intelligence (X1) and teacher work motivation (X2) on teacher performance (Y) of 66.7%. While the rest is influenced by other factors not examined.

Keywords: Emotional Intelligence, Teacher Work Motivation, Teacher Performance.

نبذة مختصرة

SMK Negeri 2 تأثير الذكاء العاطفي وتحفيز عمل المعلم على أداء المعلم في "2021 يوتاري أطروحة ، برنامج الدراسة الإدارية للتربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد "Palopo" and Dwi Risky Arifanti ونورسايني ، Hj. بإشراف .بالوبو الحكومي الإسلامي

SMK Negeri 2 تناقش هذه الأطروحة تأثير الذكاء العاطفي ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم في ؛ SMK Negeri 2 Palopo تحديد مدى الذكاء العاطفي في :تهدف هذه الدراسة إلى Palopo. ؛ لمعرفة كيفية أداء المعلم في SMK Negeri 2 Palopo لمعرفة كيفية تحفيز المعلمين في ؛ لتحديد التأثير الكلي للذكاء العاطفي ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم في SMK Negeri 2 Palopo كان المجتمع في هذه الدراسة جميعًا .هذا النوع من البحث بأثر رجعي .SMK Negeri 2 Palopo. تم أخذ العينات .والمعلمين الفخريين PNS، ويتألف من SMK Negeri 2 Palopo معلمًا في 133 تم الحصول على .معلمًا 33العينات المستخدمة كانت .باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات البحث إحصائيًا .البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات والتوثيق SPSS Vers. 20 باستخدام إدارة البيانات ، أي التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام برنامج المساعدة في فئة جيدة SMK Negeri 2 Palopo تظهر نتائج البحث الوصفي أن الذكاء العاطفي في .لنوافذ SMK ، ودوافع العمل لدى المعلمين في 63.89% من الأشخاص ، بينما متوسط الدرجات هو 55 بنسبة ، 81.63% من الناس ، أما بالنسبة لمتوسط الدرجة 64الفئة بنسبة .في حالة جيدة SMK Negeri 2 Palopo ، في حين أن 52 في فئة جيدة بنسبة SMK Negeri 2 Palopo وأدرج أداء المعلمين في R2 (R إلى X1 و X2 لذلك يمكن استنتاج أن هناك مساهمة متزامنة من 83.21.المتوسط هو .بينما SMK Negeri 2 Palopo% تأثير إيجابي على أداء المعلم في 66.7 أو 0.667تبلغ (Square يتأثر الباقي بعوامل أخرى لم يتم فحصها

الذكاء العاطفي ، تحفيز عمل المعلم ، أداء المعلم :الكلمات المفتاحية

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi bangsa dan negara, karena pendidikan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik di masyarakat. Upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas manusia harus selalu ditingkatkan demi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Guru adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru.¹

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas. Sesuai dengan undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan hak dari setiap individu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

¹Atik Novitasari dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru*.(Semarang :Economic Education Analysis Journal. Vol.1 No. 2, 2012), h. 2.

²Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang khusus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan.

Hal lain dari guru di lapangan menunjukkan kecerdasan emosional guru khususnya dalam mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial yang diduga belum relevan dengan kinerja guru di sekolah. Di sisi lain kesuksesan guru yang dipengaruhi faktor kecerdasan intelektualnya hanya sekitar 20%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya kecerdasan emosional. Untuk itu seorang guru perlu mempunyai kemampuan khusus, suatu kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh yang bukan seorang guru. Seperti hadis berikut ini yaitu :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍَ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ ح وَحَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ فَكَرِهَ مَا قَالَ وَقَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ أَيْنَ أَرَاهُ السَّائِلُ عَنْ السَّاعَةِ قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَإِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رواه البخاري).

Terjemahnya: “Telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atho' bin yasar diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a.: Ketika Nabi Muhammad Saw. sedang berbicara dalam sebuah majelis, muncul seorang Arab Badui dan bertanya, “Kapanakah datangnya hari Kiamat?” Rasulullah Saw. Melanjutkan pembicaraannya. Menurut sebagian sahabatnya, Rasulullah Saw. menyimak pertanyaan itu namun tak hendak menjawabnya. Beberapa sahabatnya yang lain mengatakan bahwa Rasulullah tidak mendengar

pertanyaan tersebut. Ketika Rasulullah Saw. telah menyelesaikan pembicaraannya, ia berkata, “Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi?” Orang Badui itu berkata, “Aku disini ya Rasulullah.” Kemudian Nabi Saw. bersabda, ketika amanah diabaikan, maka tunggulah hari itu.” Orang Arab Badui itu bertanya lagi, “Bagaimana ia diabaikan?” Nabi. Saw. menjawab, “Ketika kekuasaan dipegang orang-orang tak cakap, maka tunggulah hari (Kiamat) itu.” (HR. Bukhari).³

Berdasarkan Hadist diatas menjelaskan tentang bilamana amanah diberikan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah suatu kehancurannya. Maka dari itu seorang guru dalam mengambil amanah harus sesuai dengan kemampuannya, agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif.

Menurut Glickman yang dikutip Bafadal, seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki motivasi kerja tinggi (high level of commitment). Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu secara mandiri memecahkannya. Semakin tinggi motivasi kerja pada guru, maka guru tersebut akan makin tergerak untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan guru berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga guru mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran dengan baik.⁴

³Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Al-Bukhari Arab-Indonesia*, Cet. I, (Bandung: Mizan, 1997), hal. 29.

⁴Bapadal, *peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm, 8.

Kecerdasan emosional merupakan dasar bagi lahirnya kecakapan emosi yang didapatkan seseorang dari hasil belajarnya dan dapat pula menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaannya. Motivasi pada dasarnya menjadi pendorong seseorang melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.⁵

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Implikasi dalam pendidikan tentunya seorang guru dan perangkat kependidikan untuk terus berupaya menaikkan tingkat motivasi kerja seseorang dengan segala sesuatu yang terkait dengan rangsangan yang timbul dari dalam atau luar individu. Sehingga pada akhirnya akan menaikkan kinerja seorang guru dan berakibat terhadap tercapainya prestasi belajar peserta didik yang diinginkan khususnya pada SMK Negeri 2 Palopo

Kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru. Tugas guru yaitu mengajar, mendidik, dan melatih. Kinerja tersebut dilihat dari adanya perencanaan (program suatu pelajaran), pelaksanaan proses belajar mengajar yang sesuai dengan perencanaan, serta evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan proses belajar mengajar

Kinerja guru melaksanakan pembelajaran dikatakan memiliki kriteria yang baik bila guru tersebut dapat melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan kewajiban guru antara lain:

⁵Jurana, *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Mengajar Dengan Kinerja Guru PPKn SMA NEGERI di Kabupaten Soppeng*, volume 1 nomor 1 tahun 2017,(hal 36).

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Peningkatan kinerja guru melaksanakan pembelajaran belum berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya informasi yang aktual tentang kondisi kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Aspek-aspek kinerja guru yang mana yang masih kurang dan aspek-aspek mana yang sudah baik. Selain itu perlu juga untuk diketahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja guru. Untuk mendapatkan informasi yang aktual tersebut maka perlu dilakukan penelitian.

Hal ini diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan wakasek kesiswaan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki sejauh ini sudah matang dalam menghadapi siswa yang berbeda karakter dari berbagai daerah meskipun sangat sulit untuk membentuk atau mengubah karakter setiap siswa namun seiring dengan berjalannya waktu kecerdasan emosional dapat dibentuk. SMK Negeri 2 Palopo memiliki akreditasi A, dengan fasilitas yang lengkap untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru agar meningkatkan kualitas sekolah..

Kecerdasan emosional guru di SMK Negeri 2 Palopo dalam mengelolah emosinya masih belum stabil dan kinerja guru dapat dikatakan kurang baik, masih ada beberapa sebagian guru kinerjanya kurang, seperti belum menguasai karakteristik peserta didik, kurangnya komunikasi, dan kurang penguasaan materi

pembelajaran. Oleh sebab itu seorang guru harus memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.⁶

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik dan berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo!

⁶Observasi dan Wawancara awal dengan bapak Ridho Widodo Wahid, S.Pd. guru SMKN 2 Palopo, 28/08/2020 pukul 10:40.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo !
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo !

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi praktis yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, pengetahuan dan bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang berminat mengkaji permasalahan dalam bidang yang sama.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan dalam penentuan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Artinya dengan adanya hasil penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru maka diharapkan akan menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam hal mengambil kebijakan atau keputusan

untuk menumbuhkan kecerdasan emosional dan memperhatikan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru lebih lanjut.

b. Bagi peneliti berikutnya hasil peneliti ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, pengetahuan dan bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang berminat mempelajari permasalahan yang sama.

3. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan kinerja guru.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

E. Ruang lingkup penelitian

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Palopo.
2. Dalam penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.
3. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Yang terdiri dari semua guru yang ada di sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian Terdahulu yang Relevan Penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

a. Grace Moreau Neves mengkaji Hubungan antara Kecerdasan Danielle Emosional Guru dan Kemajuan Akademik Siswa dalam penelitiannya mengatakan bahwa Kecerdasan emosional adalah konsep psikologis yang relatif baru dalam beberapa waktu tahun terakhir, telah diselidiki di bidang pendidikan. Meskipun ada banyak penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional siswa berkorelasi positif dengan berbagai hasil siswa, sangat sedikit penelitian telah menyelidiki hubungan antara emosi guru hasil kecerdasan dan siswa. Mengingat bahwa siswa di komunitas perkotaan sering menghadapi banyak tantangan yang menghambat pencapaian akademis mereka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosi guru dan akademik kemajuan siswa perkotaan, sekolah dasar, serta untuk menyelidiki apakah tingkat pendapatan orang tua dan tingkat kelas siswa memoderasi hubungan itu. Temuan menunjukkan bahwa meskipun ada korelasi yang lemah, namun positif antara EI guru dan kemajuan akademik siswa, hubungan itu tidak secara statistik penting. Juga ditemukan bahwa tingkat pendapatan orang tua tidak

memoderasi hubungan antara EI guru dan kemajuan akademik siswa. Namun, tingkat siswa ditemukan secara signifikan memoderasi hubungan antara EI guru dan kemajuan akademik siswa, dengan arah hubungan berubah dari positif ke negatif saat tingkat kelas meningkat.⁷

Berdasarkan penelitian di atas terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan penyusun dengan penelitian Danielle Grace Moreau Neves yaitu, sama-sama bertujuan untuk meneliti tentang kecerdasan emosional, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu penyusun meneliti tentang motivasi kerja guru dan kinerja guru sedangkan penelitian Danielle Grace Moreau Neves meneliti tentang kemajuan akademik siswa. Adapun objek penelitian penyusun yaitu SMK Negeri 2 Palopo sedangkan penelitian Danielle Grace Moreau Neves objek penelitiannya di sekolah Negeri di Jakarta Massachusetts.

b. Parviz Alvinia, Alireza Bonyadi, Nasim Razavi, mengkaji *On the Correlation between Teachers' Emotional Intelligence and Learners' Motivation: The Case of Iranian EFL Learners* tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki kemungkinan korelasi antara kecerdasan emosional guru dan motivasi peserta didik EFL. Berdasarkan hasil yang diperoleh, kecerdasan emosi guru ditemukan secara signifikan berkorelasi dengan motivasi peserta didik EFL dalam sampel penelitian. Tingkat kemahiran juga dilaporkan memainkan peran yang cukup besar berhadapan dengan hubungan antara kecerdasan emosi guru dan motivasi peserta didik. Selain itu, lima sub-skala persediaan kecerdasan emosional

⁷Danielle Grace Moreau Neves, *The Relationship Between Teacher Emotional Intelligence and The Academic Progress of Urban, Elementary School Students*, Vol 1, No. 1, tahun 2016.

Bar-On memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi peserta didik. Akhirnya, sejumlah besar korelasi diadakan antara dua belas sub-skala motivasi dan kecerdasan emosional guru.⁸

Berdasarkan penelitian di atas terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan penyusun dengan penelitian Parvis Alavanja, Alireza Bonyadi, dan Nasim Razavi yaitu sama-sama bertujuan untuk mengetahui tentang kecerdasan emosional namun terdapat juga perbedaan yaitu penyusun meneliti tentang motivasi kerja guru dengan kinerja guru sedangkan penelitian Parvis Alavanja Alireza Bonyadi, dan Nasim Rasavi meneliti tentang motivasi peserta didik. adapun objek penelitian penyusun yaitu SMK Negeri 2 Palopo sedangkan Parvis Alavanja Alireza Bonyadi, dan Nasim Rasavi objek penelitiannya yaitu The Case of Iranian EFL Learners.

c. Siti Wilda Malik, Sumardi, dan Djoehana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru; pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru ; pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ; dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal

⁸Parvis Alavinia, Alireza Bonyadi dan Nasim Razavi. *On the Corelation between Teachers' Emotional Intelegance Learners' Motivation: The Case of Iranian EFL Learners*, Vol 3, No. 13, 2013.

tersebut ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 58,340 > F_{tabel} = 2,66$ pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan efektif kompetensi guru sebesar 12,100% sumbangan efektif motivasi kerja guru sebesar 29,000%, sumbangan efektif kecerdasan emosional guru sebesar 13,600% dan sumbangan efektif secara simultan sebesar 47,700% (2) “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_1 = 4,788 > t_{tabel} = 1,960$ pada taraf signifikansi 5%; (3) “Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_2 = 9,673 > t_{tabel} = 1,960$ pada taraf signifikansi 5%; (4) “Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_3 = 6,087 > t_{tabel} = 1,960$ pada taraf signifikansi 5%.⁹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siti Wilda Malik, Sumardi, dan Djoehana, memiliki persamaan dengan penelitian penyusun lakukan yaitu sama-sama bertujuan untuk meneliti tentang kecerdasan emosional, motivasi kerja sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga mempunyai perbedaan yaitu objek penelitian penyusun yaitu SMK Negeri 2

⁹ Siti Wilda Malik, Sumardi, dan Djoehana S. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi Sekolah Raudhatul Athfal Di Kota Bogor*, Vol. 4 No. 1, Januari 2016.

Palopo sedangkan pada penelitian Siti Wilda, Sumardi, dan Djoehana onbjek kajiannya yaitu Raudahtul Athfal se-Kota Bogor.

B. Landasan Teori

1. Pengertian kecerdasan emosional

Membahas tentang emosi maka sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional itu sendiri, yang utama disebut Emotional Quotient atau Emotional Intellegence, yaitu kemampuan untuk mengelolah emosi. Sedangkan berbicara tentang EQ itu sendiri, akan menyuguhkan manusia pada sebuah keadaan yang maha hebat dan positif namun cenderung hanya mengantarkan manusia kepada hubungan kebendaan dan hubungan antar manusia.

Goleman yang membedakan EQ dengan IQ adalah bahwa kecerdasan emosional seseorang dapat dikembangkan dan ditingkatkan dengan lebih baik, lebih menantang, dan lebih perspektif dibandingkan IQ yang umumnya hampir tidak berubah selama manusia hidup, tidak peduli orang yang tidak peka, pemalu, pemarah, kikuk, atau sulit bergaul dengan orang lain, dengan motivasi dengan usaha yang benar manusia dapat mempelajari dan menguasai kecakapan emosional.¹⁰

Salovey, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menata emosi, untuk menerima dan menyalurkan emosi, untuk membantu pemikiran, untuk mengerti tentang emosi dan pengetahuan tentang emosi, dan untuk merefleksikan

¹⁰Agustian, Ary Ginanjar. 2006, *ESQ – Emotional Spritual QUOTIENT*.

emosi secara teratur sebagai suatu pengembangan emosional dan pengembangan intelektual.¹¹

Kecerdasan emosional atau “Emotional Intelligence” merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain.¹²

Salovey mengungkapkan lima ciri utama kecerdasan emosional, yaitu:

a. Mengenali emosi diri

kesadaran diri yaitu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah pilot yang handal bagi kehidupan mereka, karena mempunyai kepekaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi.

b. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri, kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan.

¹¹ Salovey, Peter., and Sluyter, David J., *Emotional Development and Emotional Intelligence* (Cet. I; New York: Basic Books, 1997) h.5.

¹² Goleman, Daniel., *Working with Emotional Intelligence* diterjemahkan Alex Tri Kanyjono dengan judul *Kecerdasan Emosional* untuk Mencapai Puncak Prestasi, (Cet. IV; Jakarta: Gramedia, 1999) h. 512.

c. Motivasi diri sendiri

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

d. Mengenali emosi orang lain

Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan “keterampilan bergaul”. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dikehendaki orang lain.

e. Membina hubungan

Seni membina hubungan, sebagian besar, merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi.¹³

Goleman menjelaskan ada beberapa faktor kecerdasan emosional individu yaitu :

a. Lingkungan keluarga, Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi.

b. Lingkungan non keluarga, hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Kecerdasan emosional terbagi dalam beberapa aspek kemampuan yang membentuknya. Aspek-aspek kemampuan yang

¹³Disadur Goleman, Daniel., Op. Cit., h. 58-59.

membentuk kecerdasan emosional tidak seragam untuk setiap ahli, tergantung dari sudut pandang dan pemahaman..¹⁴

Segal mengatakan bahwa, Ruang lingkup EQ adaah kecerdasan pribadi dan sosial”, sehingga dapat dikatakan, kecerdasan emosional pada manusia dikelompok menjadi dua yaitu kecerdasan pribadi dan kecerdasan sosial.

a. Kecerdasan pribadi

Campbell menjelaskan bahwa kecerdasan pribadi merupakan kecerdasan intrapersonal, artinya mengarah kepada kemampuan seorang dalam membuat persepsi secara akurat dan ilmu yang digunakan untuk merancang dan mengarahkan hidupnya sendiri.

b. Kecerdasan sosial

Menurut Coleman menyatakan bahwa kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang mampu berkomitmen dan berinteraksi dengan orang lain akan mengalami pengembangan kecerdasan sosial. Kecerdasan ini ditunjukkan dengan keahlian perilaku berperilaku dalam masyarakat seperti dilakukan oleh pemimpin keagamaan, pemimpin politik, orang tua siswa, guru, ahli terapi dan pembimbing.¹⁵

2. Motivasi kerja guru

Motivasi berasal dari bahasa latin movera yang berarti dorongan (daya penggerak) setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain

¹⁴Salovey, (Golman 2007: 58-59)

¹⁵ Goleman, Danielle. 1999. *Emotional Intelegence*, Alih Bahasa: T Hermaya Jakarta. Gramedia.

tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan atau motif dan dorongan.

Kata motivasi berasal dari kata motif, yaitu daya penerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu. Dari asal kata motif ini, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.¹⁶

Menurut KBBI, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.¹⁷

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja, meliputi: ingin berprestasi dan ingin maju, ingin mendapatkan pengakuan, tertarik pada profesi, tanggung jawab, ingin naik pangkat, ingin mendapatkan gaji yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan menyenangkan.

Pada masa modern pada saat ini, kerja atau bekerja dianggap sebagai suatu kebutuhan. Visi modern mempunyai pandangan mengenai kerja sebagai: (1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, bermain

¹⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm, 3.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 64.

bagi anak-anak, maka kerja sebagai aktivitas social memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi orang dewasa, (2) kerja memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, (3) pada umumnya, wanita maupun pria menyukai pekerjaan.¹⁸ Menurut Oemar Hamalik, sedikitnya terdapat tiga fungsi motivasi sebaga berikut:

a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa memotivasi, maka tidak akan timbul suatu perbuatan, contohnya belajar bagi siswa.

b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Motivasi mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya di pengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi instrinsik juga tak dapat terabaikan, motivasi instrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum mampu mengerjakannya, kecintaan maupun minat besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi kerja tak hanya berarti untuk kepentingan ekonomis semata, namun juga merupakan kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan secara aktif. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang

¹⁸*ibid.*, hlm. 66

dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.¹⁹

Terdapat lima prinsip motivasi kerja, yaitu:

a. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui adil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

d. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atas wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

e. Prinsip pemberian perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja yang diharapkan oleh pemimpin.²⁰

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi internal adalah dorongan dari dalam pribadi seseorang untuk melakukan suatu

¹⁹Hamzah B. uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, hlm. 67.

²⁰Mangkunegara, Awar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

tindakan. Sedangkan motivasi eksternal adalah pengembangan diri dari faktor internal yang dipengaruhi dan dikendalikan oleh orang lain dan lingkungan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Adapun indikator motivasi internal meliputi: tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Sedangkan indikator motivasi eksternal meliputi: berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.²¹

3. Kinerja guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Dalam KBBI kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.²²

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kinerja. Sulistyorini dalam Muhlisin mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta

²¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal 73.

²²Barnawi dan Moh. Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penialian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 11.

kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Samsudin menyebutkan, kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasanyang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²³

Berdasarkan beberapa definisi diatas, kata kerja erat kaitannya dengan profesi, salah satunya guru. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Hal ini berarti, profesi sebagai guru tak dapat dilakukan oleh sembarangan orang.²⁴ Jika dikaitkan dengan kehidupan guru dalam lingkup profesi keguruannya, yakni tugas dan peranannya, kinerja guru mempunyai pengertian sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Guru memegang peranan sangat penting dalam proses pendidikan, sehingga ia harus memiliki kualifikasi professional sehingga

²³*Ibid.*, hlm 12-13.

²⁴Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Problem, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2008), hlm. 15.

mampu mengemban tugas dan peranannya.²⁵ Kualifikasi professional itu di antaranya adalah kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki setiap guru meliputi; kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan.²⁶

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan, walaupun kenyataannya masih dilakukan oleh orang diluar kependidikan. Hal ini dikarenakan, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang tak mudah. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti, mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.²⁷

Pada dasarnya terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan perannya di sekolah diantaranya:

a. Motivasi

Suryoto mendeskripsikan motivasi sebagai kekuatan yang dinamik yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu. Motivasi

²⁵Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 11.

²⁶*ibid.*, hlm. 7.

²⁷Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 6-7.

membuat orang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu, Moekijat mengatakan bahwa para peneliti menunjukkan bahwa suatu tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moral yang tinggi, dan moral yang tinggi mempunyai hubungan yang positif terhadap hasil kerja yang tinggi.²⁸

b. Lingkunga kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu unit kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dikondisikan dan menjadi startegi pencapaian visi dan misi unit kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi organisasi atau individu yang terlibat baik secara internal maupun eksternal.

Kondisi lingkungan kerja internal suatu unit kerja adalah keadaan yang dapat dirasakan seseorang dalam bekerja yang meliputi: faktor-faktor kenyamanan, ketertiban dan kecepatan kerja, keadilan dan tranparansi, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja yang ada disekitarnya dan hubungan antar manusia (antara sesama teman maupun atasan). Sedangkan kondisi lingkungan kerja eksternal meliputi kondisi ruangan yang sejuk, penataan ruang, kerindangan, sarana prasarana yang memadai, serta pengaturan tempat kerja.

c. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

George R. Terry mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

²⁸Sunarso dan Sumadi, *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007* : 59-70: Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, hlm. 2-3.

Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas.

Robbins berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana Firman Allah Swt dalam QS. At-Taubah/9:105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁹

Berdasarkan ayat Al-Qur’an tersebut dapat dipahami bahwa barang siapa yang bersungguh-sungguh dalam menegrikan sesuatu dengan niat yang tulus dan ikhlas dari dalam hatinya unuk bekerja, maka Allah aka berikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula, baik didunia maupun di akhirat.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedegogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

²⁹Kementrian Agama Republik Indonesia, *al-qur’an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim, 2014), h. 203.

1). Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Adapun indikator kompetensi pedagogik meliputi: penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, dan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

2). Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa arif, dan berwibawa menjadi teladan peserta didik dan berakhlak mulia. Pelaksanaan tugas sebagai guru Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Adapun indikator kompetensi kepribadian meliputi: bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, dan menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.

3). Kompetensi sosial

Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri teladan bagi kehidupan sehari-hari, guru perlu

memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Adapun indikator kompetensi sosial meliputi: bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, dan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik.

4). Kompetensi professional

Kompetensi professional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut untuk mampu menyampaikan bahan pelajaran.

Adapun indikator kompetensi professional meliputi: menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.³⁰

C. Kerangka Pikir

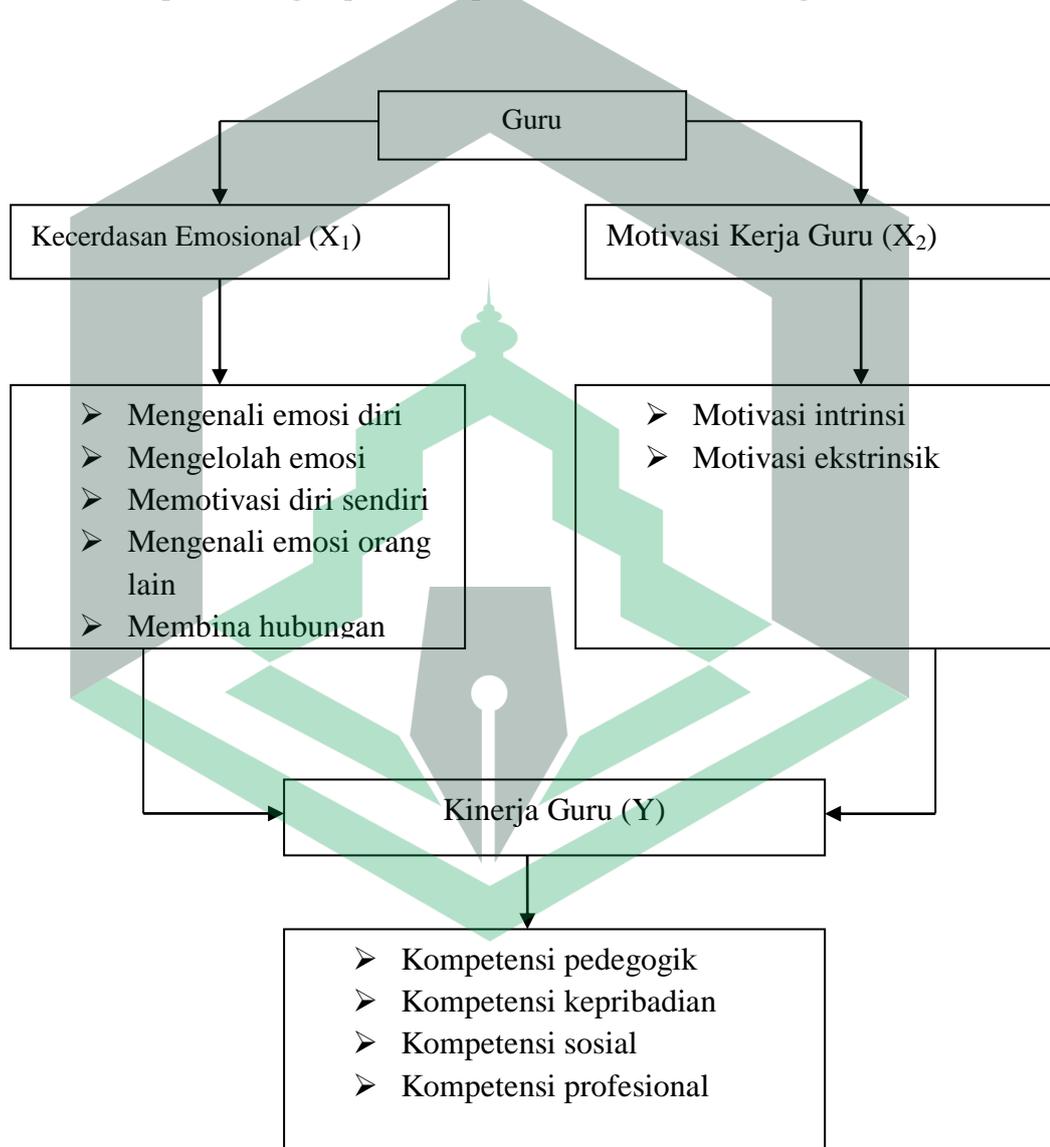
Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang konsep bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Bagaimana faktor-faktor dalam penelitian tersebut dapat saling berhubungan³¹.

³⁰Sudarwan Danim, *Professional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25

³¹Feni dewi,(2017),*Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah dan Langkah-langkah Menyusun kerangka Berfikir*, di akses dari <http://www.karyatulisaku.com/2017/12/contoh-kerangka-berpikir-ilmiah.html>, Diakses tanggal 6 Januari 2019.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya (independen) adalah kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) akan memberikan hubungan atau yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja guru.

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru, begitu juga dengan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru serta kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³² Berdasarkan rumusan masalah dari teori-teori yang terkait penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.
3. Terdapat pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0 : r_{yx_1} = r_{yx_2} = r_{yx_1x_2} = 0$$

$$H_a : r_{yx_1} = r_{yx_2} = r_{yx_1x_2} \neq 0$$

Keterangan :

³² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 96.

a. H_0 : kecerdasan emosional tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

H_a : kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

b. H_0 : motivasi kerja guru tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

H_a : motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

c. H_0 : kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

H_a : kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

r : koefisien korelasi

x_1 : kecerdasan emosional

x_2 : motivasi kerja guru

y : kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Penggunaan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam peneliti ini dapat tercapai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti. Dengan ini peneliti menggunakan metode pendekatan antara lain:

- a. Pendekatan asosiatif, sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu untuk melihat pengaruh yang signifikan antara dua variabel atau lebih.
- b. Pendekatan manajemen, yakni pendekatan dari segi manajemen yang dilaksanakan pihak sekolah, dalam hal peningkatan kinerja guru.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah *ex-post facto* dengan metode korelasi berganda. Korelasi berganda adalah alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (variabel Y) dan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2). Korelasi berganda dengan dua variabel bebas mengukur hubungan yang terjadi antara variabel terikat (variabel Y) yaitu kinerja guru dengan dua variabel bebas (X_1, X_2) yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, segala atau fenomena yang disebabkan oleh

suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti melakukan pengamatan pada variabel terikat dalam suatu penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan langsung dan tidak langsung terhadap hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen yaitu:

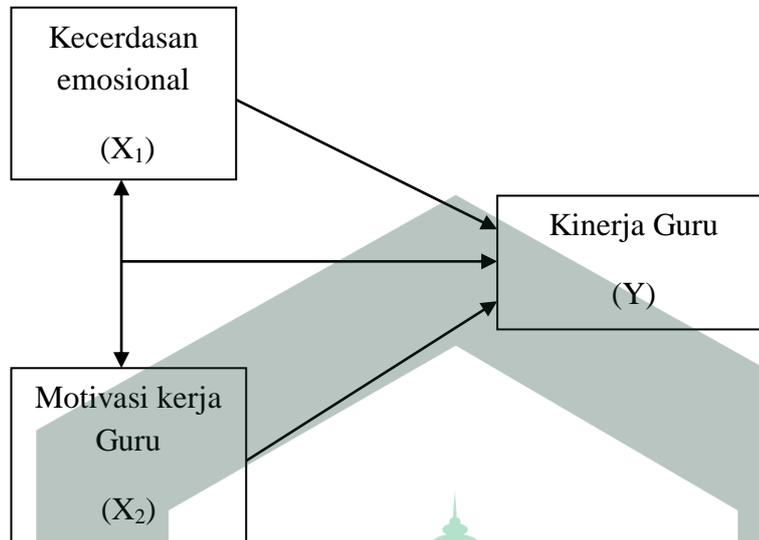
1. Variabel independen meliputi kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru
2. Variabel dependen yaitu kinerja guru

Keterangan:

a. Variabel Independen atau sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas

b. Variabel Dependen atau sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Adapun pola hubungan kausal antar variabel dapat ditunjukkan diagram paradigma ganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:



Gambar 3.1: Desain Penelitian Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y.

Keterangan:

Variabel Independen X₁ = Kecerdasan Emosional

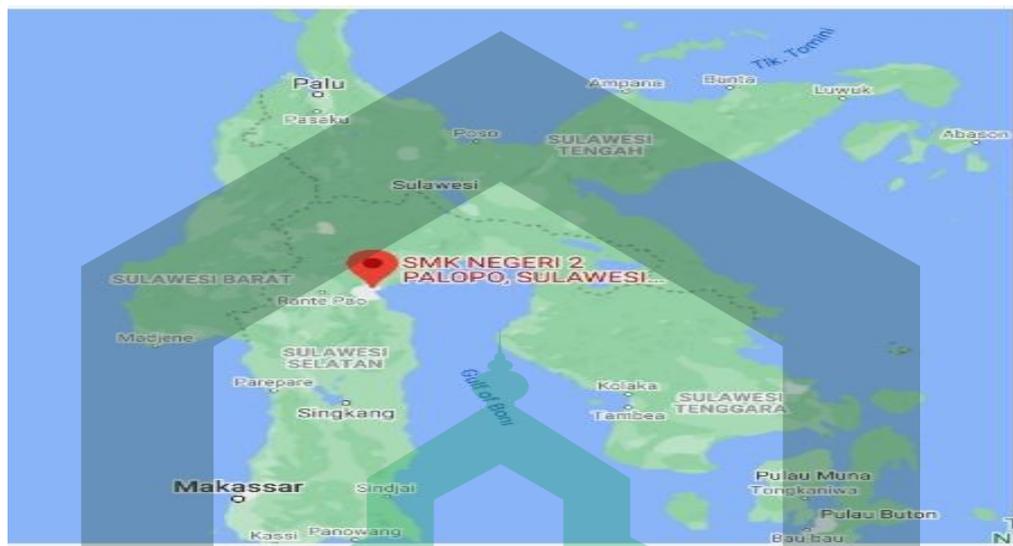
Variabel Independen X₂ = Motivasi Kerja Guru

Variabel Dependen Y = Kinerja Guru

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 palopo, Jl. Meranti No 3, Kel Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Februari-Maret Tahun ajaran 2021. Penulis membuat tabel tanggal dan waktu penelitian agar lebih mudah dipahami. Adapun tanggal dan waktunya bisa dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 waktu dan kegiatan penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian			
		Pekan ke			
		I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul Proposal		19/12/2018		
2	Penelitian Judul Proposal		08/04/2019		
3	Bimbingan	2/05/2019 18/07/2019 22/01/2021	20/06/2019 19/07/2019 29/01/2021	26/06/2019 21/07/2019	17/07/2019 17/02/2020
4	Proposal Seminar	23/08/2019			
5	Proposal Pengurusan Izin			14/01/2021	
6	Penelitian Pengumpulan Data		15/02/2020 18/02/2021	16/02/2021	17/02/2021
7	Analisis Data				21/02/2021
8	Bimbingan Skripsi				
9	Seminar Hasil	28/06/2021			
10	Ujian Akhir	06/08/2021			

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan defenisi operasional dalam proposal ini. adapun judul proposal ini adalah hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo dengan pengertian sebagai berikut:

a. Kecerdasan emosional guru di SMK Negeri 2 Palopo merupakan serangkaian kecakapan yang memungkinkan seseorang melampangkan jalan didunia yang rumit yang mencakup aspek pribadi, sosial dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri dan kepekaan yang berfungsi secara efektif pada setiap harinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki guru di SMK Negeri 2 Palopo untuk mempertahankan hidup berupa emosi yang dapat digunakan untuk mengendalikan perasaannya sendiri maupun orang lain. Adapun indikator dari kecerdasan emosional yakni : (1) mengenali emosi diri, (2) mengelolah emosi, (3) memotivasi diri sendiri, (4) mengenali emosi orang lain, dan (5) membina hubungan.

b. Motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Palopo adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan dorongan sebagai penggerak bagi guru di SMK Negeri 2

Palopo untuk bekerja lebih giat lagi pada pekerjaan dalam profesinya sebagai guru agar dapat memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Adapun indikator dari motivasi kerja guru yaitu : (1) motivasi internal, meliputi: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai, dan (2) motivasi eksternal meliputi: berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kemampuan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.

c. Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo merupakan suatu prestasi atau hasil kerja dari seseorang guru setelah melakukan pekerjaan dalam proses pembelajaran sekaligus merupakan tolak ukur dari keberhasilan jabatannya. Dengan kinerja guru yang baik, maka guru yang bersangkutan dapat disebut guru yang profesional dan sebaliknya tanpa kinerja yang baik, maka guru yang bersangkutan tidak berhasil secara profesional. Dalam penelitian ini kinerja guru sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukan oleh guru di SMK Negeri 2 Palopo berupa hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang guru sesuai dengan kerjanya dalam suatu organisasi. Adapun indikator dari kinerja guru yaitu :

1. Kompetensi pedagogik indikatornya meliputi: penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.

2. Kompetensi kepribadian indikatornya meliputi: bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

3. Kompetensi sosial indikatornya meliputi: bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, dan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik.

4. Kompetensi profesional indikatornya meliputi: menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³³ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 2 Palopo yang berjumlah 133 guru.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hal.80.

Tabel 3.2 Populasi Guru SMK Negeri 2 Palopo

No	Nama	Pangkat/Go
1.	Hakim S.Pd.,M.Pd	pem. Utama Muda, IV/c
2.	Nobertinus, SH.,MH	Pembina Tk 1, IV/b
3.	Drs. Edy Bu'tu	Pembina Tk 1, IV/b
4.	Dra. Andi Fatmawati	Pembina Tk 1, IV/b
5.	Dra. Hj. Rusmala Dewi, MT	Pembina Tk 1, IV/b
6.	Drs. Sujadi Agustinus, MP	Pembina Tk 1, IV/b
7.	Dra. Ribka Mintin	Pembina Tk 1, IV/b
8.	Harti Paranggan, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
9.	Drs. Sutalman,. M.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
10.	Drs. Muh Arifin Abbas, M.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
11.	Drs. Subair	Pembina Tk 1, IV/b
12.	Yoran Agung Karaeng, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
13.	Ningseh, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
14.	Sugiarto, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
15.	Simon Salempang, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
16.	Dra. Merryona Arrang P	Pembina Tk 1, IV/b
17.	Bachrir, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
18.	Drs. Andi Gunawan	Pembina Tk 1, IV/b
19.	Paryono, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
20.	Mustamin, S.ST	Pembina Tk 1, IV/b
21.	Haryanto, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
22.	Harianto Patangnga, S.Pd	Pembina TK 1, IV/b
23.	Sawasil Arif, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
24.	Driono, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
25.	Musatamin, S.ST	Pembina Tk 1, IV/b
26.	Sunartrisno, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
27.	Syaripuddin Ripin, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
28.	Sutarno, S.Si	Pembina Tk 1, IV/b
29.	Warsito, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
30.	Dra.Hj Mardawiah	Pembina Tk 1, IV/b
31.	Hasbi, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
32.	Lasarus Pabonean, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
33.	Natan Salempang, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
34.	Joni Sumake, P.S.PD,M.Si	Pembina Tk 1, IV/b
35.	I Ketut Barata, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
36.	I wayan Tulu, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
37.	Munawarah, S.Pd, M.Si	Pembina Tk 1, IV/b

38.	Dra. Andi Sangkapada	Pembina Tk 1, IV/b
39.	Drs. Akhmad Yani, M.Si	Pembina Tk 1, IV/b
40.	Wahidah Idris, S.Pd, M.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
41.	Ria Noviati Saeni, ST,M.Si	Pembina Tk 1, IV/b
42.	Irsukal, S.Pd, M.Si	Pembina Tk 1, IV/b
43.	Awaluddin, S.Pd, M.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
44.	Isnaini, S.Kom, M.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
45.	Dra. Andi Hardinah Alwi, M.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
46.	Drs. Ahmad Saleh	Pembina Tk 1,IV/b
47.	Hasni, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
48.	Herlinda, S.Pd	Pembina Tk 1, IV/b
49.	Drs. H. Guswan Bakti	Pembina IV/a
50.	Drs. Ahmad Nurdin	Pembina IV/a
51.	Drs. Abdullah Saleng	Pembina IV/a
52.	Murdianto, S.Pd	Pembina IV/a
53.	Semuel Tulak S.Pd	Pembina IV/a
54.	Drs. Anthonius Armei Pasinggi	Pembina IV/a
55.	Drs. Hasan Amin	Pembina IV/a
56.	Luther Saleppa Biring, S.Pd	Pembina IV/a
57.	Syahriar, S.Pd,M.Pd	Pembina IV/a
58.	Muzakkir Annas, ST	Pembina IV/a
59.	Agustina Rambung, S.PAK	Pembina IV/a
60.	Rasmah, S.Pd, M.Si	Pembina IV/a
61.	Helmi, S.Si	Pembina IV/a
62.	Agung Rahman, ST,M.Si	Pembina IV/a
63.	I Wayan Kuta Atmaja, S.Pd	Pembina IV/a
64.	Maskin, S.Pd	Pembina IV/a
65.	Asmawati, ST	Pembina IV/a
66.	Kadek Wijaya, S.Pd	Pembina IV/a
67.	Ruth Thiiy Pasoloran, ST	Pembina IV/a
68.	EnriantoMading, ST	Pembina IV/a
69.	Suherman S,Ag	Pembina IV/a
70.	Darman, S.Pd	Pembins IV/a
71.	Luth Sambri, ST	Pembina IV/a
72.	Awaluddin, S.Pd	Pembina IV/a
73.	Hasanah, S.Pd	Pembina IV/a
74.	Obednego Saring, ST	Pembina IV/a
75.	Aguswati, S.Pd	Pembina IV/a
76.	Liling Pangala, S.Pd,M.Pd	Pembina IV/a
77.	Ending Susanti,S.Pd	Pembina IV/a

78.	Megawati Tamrin, S.Kom, M.Si	Pembina IV/a
79.	Jiranah, S.Pd	Pembina IV/a
80.	Saleh, S.ST	Penata Tk.I III/d
81.	Theopilus, ST	Penata TK.I III/d
82.	Hj. Rawe Talibe, S.Ag	Penata Tk.I III/d
83.	Awaluddin, ST	Penata Tk.I III/d
84.	Iwan Wahyudi, S.Pd	Penata Tk.I III/d
85.	Hasrul, S.Pd	Penata Tk. I III/d
86.	Ido Anbarto Sinaga, ST	Peanata Tk. I III/d
87.	Ranius Tiranda, S.Pd	Penata Tk. I III/d
88.	Gusti Dedy Denggo, S.Kom	Penata Tk. I III/d
89.	Enceng, S.Pd	Penata Tk. I III/d
90.	Hasriani, S.Pd	Penata Tk. I III/d
91.	Sofyang, S.Pd	Penata Tk. I III/d
92.	Husni Lallo, S.Pd	Penata Tk. I III/d
93.	Sunardi, ST	Penata Tk. I III/d
94.	Bahar, S.Kom	Penata Tk. I III/d
95.	Shiar Rahman, S.Pd	Penata Tk. I III/d
96.	Suparman, S.Pd.i.M.Pd.i	Penata Tk. I III/d
97.	Ridho Widodo Wahid, S.Pd	Penata Tk. I III/d
98.	Drs, Magesti	Penata Tk. I III/d
99.	Andi Hermawati	Penata Tk. I III/d
100.	Esty Marannu, S.Pd	Penata III/c
101.	Thuhria Syarif, S.Pd	Penata III/c
102.	Andi Anugrawati. S,S.Pd	Penata III/c
103.	Rafiah, S.Pd,M.Pd	Penata III/c
104.	Mochammad Iqbal, S.Pd	Penata III/c
105.	Hanapiah, S.Pd	Penata III/c
106.	Elma Liling	Penata III/c
107.	Nona S.Si	Penata III/c
108.	Yarniati, A.Md	Penata Muda III/a
109.	Reskiyah, S.Pd	Honor
110.	Nurfitriani, S.Pd	Honor
111.	Rini Mursalim, S.Si	Honor
112.	Fifit Kusmawati, S.Pd	Honor
113.	Rati Komala Dewi, S.Pd	Honor
114.	Sumarni, S.Pd	Honor
115.	Luddin, S.Pd	Honor
116.	Andi Sitti Chutriana, S.Pd	Honor
117.	Musdalifah	Honor
118.	Debora Pandanan, S.Th	Honor
119.	Lina Bastian, S.Pd	Honor
120.	Andi Darman, S.Pd	Honor
121.	Resti Maulidya S, S.Pd.,M.Pd	Honor

122.	Hamra, S.Pd	Honor
123.	Drs. Muh. Jaffar. R	Honor
124.	Asrianti, S.Pd	Honor
125.	Nurhaini Mukmin, S.Pd	Honor
126.	Hairiah Misran, S.Pd	Honor
127.	Hasnawati, S,Pd	Honor
128.	Eman Hastopo, ST	Honor
129.	Muliani, S.Pd	Honor
130.	Drs. Ilham Sawedy Gusty	Honor
131.	Drs. Wiratno, MT	Honor
132.	Egiana, S.Pd	Honor
133.	Ani Rachmawati Thamrin	Honor

Sumber: Data depodik SMK Negeri 2 Palopo Tahun 2021

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁴ Sampel dari penelitian ini adalah guru SMK Negeri 2 Palopo dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada para guru. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

Keterangan

N= jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 15 persen.

Berdasarkan rumus slovin, dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

³⁴Ibid., hlm. 81.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{133}{1 + 133 \cdot (0.15)^2} \\
 &= \frac{133}{1 + 133 \cdot (0,0225)} \\
 &= \frac{133}{1 + 2,9925} \\
 &= \frac{133}{3,9925} \\
 &= 33
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan menggunakan rumus tersebut diperoleh hasil sampel sebesar 33. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 guru. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* (penarikan sampel secara acak sederhana) yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.³⁵ Semua populasi ditentukan dari No 1-133 kemudian diambil secara acak sebanyak 33 sampel.

³⁵Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). 51

E. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data adalah penelitian subyek dari mana data diperoleh.³⁶ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data yaitu:

a. Data primer

Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 2 Palopo.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung dari subyek peneliti yang berwujud data dokumentasi atau laporan yang telah tersedia. Artinya, peneliti mendapatkan data dari pihak kedua dan data sekunder ini dapat diperoleh melalui buku-buku, alquran, jurnal, skripsi dan tesis yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Negeri 2 Polopo.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian adalah teknik angket sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian. Angket termasuk dalam data penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik angket. Angket tersebut disusun berdasarkan instrumen variabel, selain angket peneliti juga menggunakan teknik lain untuk memperoleh data-data sekunder,

³⁶Suharsismi Arikunto, *Proedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal. 129.

dalam rangka memperoleh data tentang gambaran lokasi penelitian. Teknik-teknik pengumpulan data penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data tentang pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Dengan angket ini data yang dikumpulkan secara sistematis.

2. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah guru yang mengajar pada SMK Negeri 2 Palopo dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

G. Instrumen penelitian

instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional (X_1) motivasi kerja guru (X_2) dan kinerja guru

(Y). dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *likert* untuk mengukur ketiga variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala *likert* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (ST) (diberi skor 4)
- b. Setuju (S) (diberi skor 3)
- c. Kurang setuju (KS) (diberi skor 2)
- d. Tidak setuju (TS) (diberi skor 1)

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Kecerdasan Emosional	1. Mengenali emosi diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu mengenali perasaan diri sendiri b. Mengetahui sebab dari perasaan yang sedang di rasakan c. Menerima keadaan diri sendiri 	1,2,3 4,5,6 7,8	8

		2. Mengelolah emosi	a. Mampu mengatur emosi sendiri	9,10	2
		3. Memotivasi diri sendiri	a. Mampu untuk berpikir positif	11,12	2
		4. Mengenali emosi orang lain	a. Mampu mengenali emosi orang lain	13,14, 15	4
			b. Merasakan dan memahami perasaan orang lain	16,17, 18,19	
		5. Membina hubungan	a. Mampu menyesuaikan diri pada lingkungan baru	20,21	4
			b. Mampu berkomunikasi dengan orang lain	22,23	
2	Motivasi Kerja Guru	1. Motivasi intrinsik	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar	1,2,3, 4	12
			b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	5,6	
			c. Kemadirian dalam bertindak	7	
			d. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	8,9,10	
			e. Prestasi yang	11,12	

		2. Motivasi ekstrinsik	<p>dicapai</p> <p>a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya</p> <p>b. Kesempatan untuk promosi</p> <p>c. Memperoleh pengakuan</p> <p>d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh imbalan yang layak</p>	<p>13</p> <p>14,15</p> <p>16,17, 18</p> <p>19,20</p>	20
3	Kinerja Guru	1. Kompetensi pedagogik	<p>a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik terhadap aspek fisik, sosial, moral, sosial kultural, emosional dan intelektual</p> <p>b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik</p> <p>c. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik</p>	<p>1,2,3, 4</p> <p>5,6</p> <p>7,8,9</p>	7
		2. Kompetensi kepribadian	<p>a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional</p>	10,11	

			Indonesia		
			b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dewasa dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	12,13, 14	
			c. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri	15,16	7
		3. Kompetensi sosial	a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, suku, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi	17,18 19	
			b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik	20	4
		4. Kompetensi profesional	a. Menguasai materi, struktur	21,22	

			konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pembelajaran yang diampu b. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	23,24	4
--	--	--	---	-------	---

Sebelum kedua instrumen itu digunakan untuk menyusun data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji keabsahan instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Suharismi Arikunto, Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Validasi isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (*item*) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator.

Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada *skala likert* 1- 4 sebagai berikut ini:

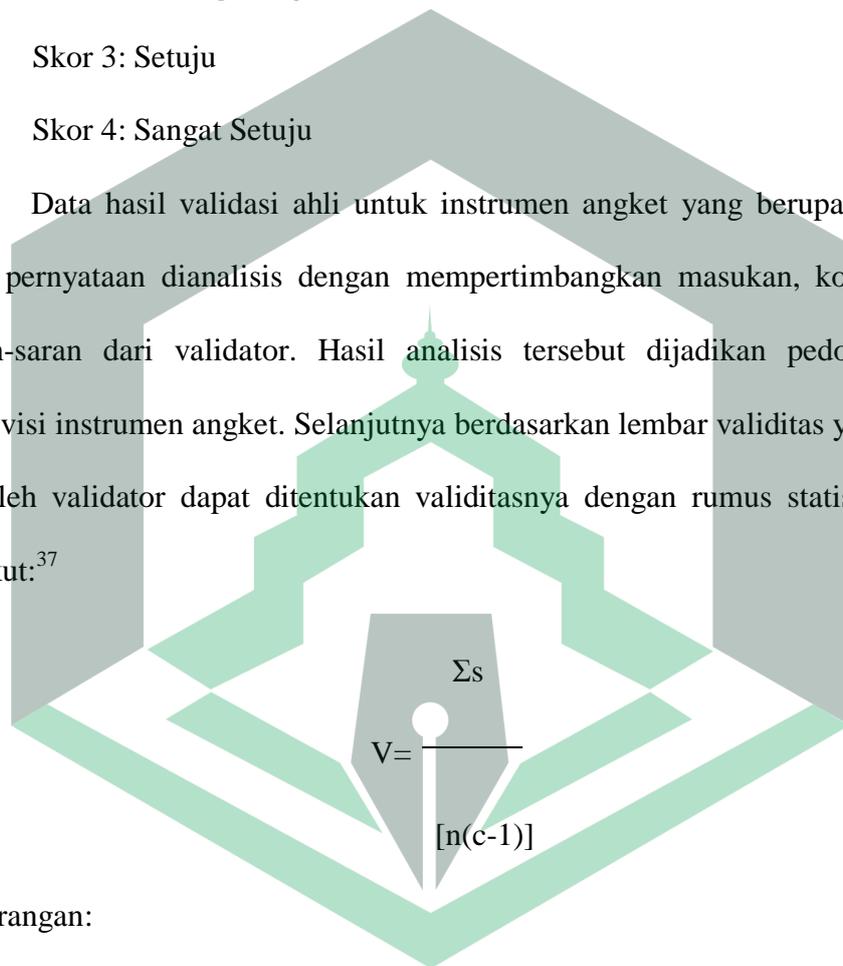
Skor 1: Tidak Setuju

Skor 2: Kurang Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 4: Sangat Setuju

Data hasil validasi ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:³⁷



Keterangan:

V = indeks validasi

S = r-10

r = skor yang diberikan oleh validator

³⁷Syarifuddin Azwar, *Realiabilitas dan validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h. 113.

r_{10} = skor penilaian validitas terendah

n = banyak validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat pada table di bawah ini:³⁸

Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,19	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Sumber: Hasilridwan dan Sunarto, h. 81.

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun ahli yang dimaksudkan ada pada tabel.

Tabel 3.5 validator instrumen penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Misran, S.Pd., M.Pd	Dosen
2	Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd	Dosen
3	Firman Patawari, S.Pd., M.Pd	Dosen

³⁸Hasril Ridwan, dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2020), h. 81.

Pada validasi ini digunakan rumus *Aiken's*, untuk angket kecerdasan emosional terdapat 23 *item*/butir pernyataan, angket motivasi kerja guru sebanyak 20 *item*/butir pernyataan dan angket kinerja guru sebanyak 24 *item*/butir pernyataan, adapun dari validasi yang dilakukan oleh ketiga validator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 validasi data angket untuk penelitian Kecerdasan Emosional

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Validator 2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	7		8		8		8		8		7	
V	0.78		0.89		0.89		0.89		0.89		0.78	

Sumber: Hasil Olah Data spss vers. 20, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.852 Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Interpretasi Validasi Isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi kecerdasan emosional dapat dikatakan memadai (sangat valid)

Berdasarkan tabel diaas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aken's*) dari validasi isi Kecerdasan Emosional dapat dikatakan memadai (sangat valid)

Tabel 3.8 Validasi Angket Untuk Motivasi Kerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	7		8		8		8		8		7	
V	0.78		0.89		0.89		0.89		0.89		0.78	

Sumber: OLah Data *spss vers. 20*, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.852 Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validasi isi dari motivasi kerja guru dapat dikatakan (sangat valid).

Tabel 3.9 Validasi Angket Kinerja Guru Validator

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6		
	Skor	S											
Validator 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2
Validator 2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Σs	7		8		8		8		8		7		
V	0.78		0.89		0.89		0.89		0.89		0.89		0.78

Sumber: Olah Data *spss vers. 20*, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.852. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa ini rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi prestasi dari kinerja guru dapat dikatakan (sangat valid).

2. Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penelitian beberapa ahli, adapun cara pengelolahannya adalah dengan mencari nilai *alpha* menggunakan SPSS VER. 20.

Adapun tolak ukur derajat realibilitas instrumen adalah sebagai berikut:³⁹

Tabel 3.10 Interpretasi Realibilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Sumber: M. Subana dan Sudrajat, h. 30.

Uji reabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau lebih besar dari r tabel.⁴⁰

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

³⁹ M. Subana dan Sudrajat, *dasar-dasar penelitian ilmiah* Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 30.

⁴⁰ Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Dan Psikologis Terhadap Kepuasan Pembelian Minuman Pertambahan Tenaga Cair Merk M-150* (Semarang, n.d.). h. 56.

Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.⁴¹ Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	18

sumber: olah data *spss vers. 20*, tahun 2021

Berdasarkan uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kecerdasan emosional memperoleh nilai dari r_{11} sebesar 0.795. dengan demikian, berdasarkan tabel interprestasi reliabilitas, maka angket kecerdasan emosional dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi

Tabel 3.12 Uji Reliabilitas motivasi kerja guru

Reliability statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	20

Sumber: olah data *spss vers. 20*, tahun 2021

Berdasarkan uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket motivasi kinerja guru memperoleh nilai r_{11} sebesar 0.763. dengan demikian, berdasarkan tabel interprestasi reliabilitas, maka angket motivasi kerja guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Peneliiian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet,XIV; Jakarta:Rineka Cipta, 2010), h. 221.

Tabel 3.13 Uji Reliabilitas kinerja guru

Reliability statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.723	15

Sumber: olah data *spss vers. 20*, tahun 2021

Berdasarkan uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kinerja guru memperoleh nilai r_{11} sebesar 0.723. dengan demikian, berdasarkan tabel interprestasi reliabilitas, maka angket kinerja guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS for windows ver. 20

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langkah analisis data deskriptif sebagai berikut:

a). Menghitung Persentase(%) Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut :

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan :

Pr = Persentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100 % = Jumlah tetap

Selanjutnya di akumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator di akumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator di akumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menentukan skor setiap sub indikator dengan memakai formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{SC}{si} \times 100\%$$

Dengan :

Pr = Persentase capaian

SC = Jumlah skorcapaian

SI = Jumlah Skor ideal

100 = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya kecerdasan emosional, motivasi kerja guru dan kinerja guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:⁴²

Tabel 3.14 Kategorisasi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Rentang % Skor	Kategori
$82,3 \leq \text{skor} \leq 100$	Sangat Baik
$62,5 \leq \text{skor} \leq 82,2$	Baik
$43,8 \leq \text{skor} \leq 62,4$	Cukup Baik
$25,0 \leq \text{skor} \leq 43,7$	Tidak Baik

2. Analisis statistik inferensial (Uji Asumsi Klasik)

Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.⁴³ Dalam analisis regresi linear berganda, terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini

⁴² Yulia Rahmawati, "

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017) h. 148

menggunakan *software SPSS ver. 20*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b). Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X_1) dan variabel terikat (X_2) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X_1 dan X_2 diikuti dengan perubahan variabel Y .

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 20*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square* $> 0,05$. Sebaliknya, apabila garis *linear regressionz* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* < 0.05 . Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

c). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 20*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan

>0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom tolerance menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel *dependent* (kinerja guru)

a = Konstanta persamaan regresi

X_1 = Variabel *independent* (kecerdasan emosional)

X_2 = Variabel *independent* (motivasi kerja guru)

e = *Error term*

b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel *dependent* yang didasarkan pada perubahan variabel *independent*. Apabila (+) maka terjadi kenaikan, dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa (a) uji normalitas; (b) uji linearitas; (c) uji multikolinieritas dan selanjutnya akan dilakukan uji F dan uji T.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitiannya yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

$H_0: p = 0$

H_1 : Ada pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

$H_1: p \neq 0$

a. Uji T

Nilai uji T digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y), hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} pada taraf 5% atau 0,05. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji T adalah sebagai berikut

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

- (a). Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

F_{hitung} = menggunakan program SPSS

F_{tabel} = tingkat signifikansi (α) = 5%

(b). Berdasarkan probabilitas

H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05

H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05⁴⁴

5. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi⁴⁵

⁴⁴D Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*, I (Jakarta: Mediakom, 2008). hal. 79.

⁴⁵Ridwan, *Belajar Penelitian untuk Guru-Kartawa Penelitian Pemula*, (Cet,1; Bandung:Alpabeta 2009), 139.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMK Negeri 2 Palopo

Pada awal berdirinya, SMK Negeri 2 Palopo berdiri sejak tahun 1975 dengan luas tanah 406990M² dan bangunan 31922m² diresmikan tanggal 8 September oleh menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Bapak Prof. DR. FUAD HASAN yang beralamat Jl: Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun akreditasi sekolah ini adalah A Berlaku Mulai Tahun 2008-2013 dengan keputusan SK 006191 Tahun 2006 tanggal 29 Desember 2008 dengan penerbitan SK oleh BAN_SM Prop. Sul-Sel. Kemudian diperpanjang dengan akreditasi A (Unggul) sejak 2019 hingga 2022 berdasarkan keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor: 032/BAN-SM/SK/2019 tanggal 15 Januari 2019.

SMK Negeri 2 Palopo dengan nomor statistic 401196201001 terletak di jalan DR Ratulangi Kelurahan Balandai, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan Kode Pos 91914.

Adapun nama-nama kepala sekolah yang pernah menjabat atau sementara menjabat yaitu:

1. Sudarmo Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 1975-1976
2. Ali Sumarno, Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 1976-1979
3. Dede Eppang, Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 1980-1994

4. Drs. Hakim Jamalu Sudarmo, Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 1994-1999
5. Drs. Marshalim Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 1999-2002
6. Drs. Saenal Maskur, M.Pd Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 2002-2014
7. Drs. La Inompo, M.Pd. Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 2014-2016
8. H. Samsuddin Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 2016-2017
9. Nobertinus, Menjabat Kepala Sekolah pada tahun 2016-2017

b. Visi dan Misi SMK Negeri 2 Palopo

Visi SMK Negeri 2 Palopo adalah terwujudnya lembaga pendidikan/pelatihan teknologi dan rekayasa berstandar nasional/internasional yang dijiwai oleh semangat nasionalisme dan kewirausahaan berdasarkan iman dan takwa.

Misi SMK Negeri 2 Palopo adalah:

1. Terwujudnya lembaga pendidikan pelatihan teknologi dan rekayasa berstandar nasional/internasional yang dijiwai oleh semangat nasionalisme dan wirausahaan berlandaskan iman dan takwa.
2. Menumbuhkan pemahaman dan penghayatan budaya bangsa, nasionalisme dan agama yang dianut sebagai sumber kearifan dalam bertindak.
3. Mengoptimalkan pemahaman segala potensi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh p4tk dan industry.

4. Mengembangkan wiraswasta dan mengintensifkan hubungan sekolah dan dunia usaha dan industri serta instansi lain yang memiliki reputasi nasional dan internasional.

5. Menerapkan pengelolaan manajemen yang mencakup pada standar system manajemen mutu ISO 9001:2008 dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stakeholder.

6. Mengoptimalkan anggaran untuk pengadaan infra struktur guna mendukung proses belajar mengajar yang standar.

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk jerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana merupakan suatu factor penunjang kebutuhan dalam pelaksanaan proses pembelajaran dan pelayanan disuatu lembaga pendidikan, tanpa adanya sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pihak sekolah harus memperhatikan sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di SMK Negeri 2 Palopo khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

d. Keadaan guru

Guru atau pendidik adalah salah satu komponen penting yang harus ada dalam pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional guru adalah pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering diartikan sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (fitra) siswa baik potensi kognitif, potensi afektif, maupun psikometrik. Guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani kehidupan dengan baik.⁴⁶

e. Keadaan Siswa

Tabel 4.1 Jumlah siswa SMK Negeri 2 Palopo Tahun Pelajaran 2020/2021

No	Kompetensi Keahlian	X	XI	XII
1	Desain pemodelan dan informasi bangunan (gambar bangunan)	38	27	34
2	Bisnis kontruksi dan properti (batu beton)	18	15	20
3	Teknik geomatika	19	10	23
4	Teknik instalasi tenaga			

⁴⁶Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 108.

	listrik	116	68	58
5	Teknik audio video	49	27	17
6	Teknik elektronika industry	25	16	13
7	Teknik kendaraan ringan otomotif	80	83	76
8	Teknik dan bisnis sepeda motor	36	30	26
9	Teknik pemesinan	109	71	59
10	Teknik pengelasan	72	36	31
11	Teknik komputer dan jaringan	94	89	68
12	Analisis pengujian laboratorium	25	---	---
	Jumlah	681	467	425
	Total		1573	

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan

mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum dan tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Kecerdasan Emosional

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kecerdasan emosional (X_1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kecerdasan emosional yang menunjukkan mean sebesar 83,72 dan variance sebesar 40,830 dengan standar deviation 63,898 dari skor terendah dari skor terendah 71 dan skor tertinggi 96. Hal ini digambarkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Perolehan Hasil Kecerdasan Emosional

Descriptive statistic							
	N	Range	Minimum	Maximum	Std.	Mean	Variance
Kecerdasan emosional	33	25	71	96	83.72	63.898	40.830
Valid N (listwise)	33						

Sumber: hasil olah data menggunakan *spss vers 20*, Tahun 2021

Jika skor dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dengan presentase kecerdasan emosional. Distribusi frekuensi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi skor kecerdasan emosional dikelompokkan berdasarkan banyaknya item setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Perolehan Presentase Kategori Kecerdasan Emosional

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	15	45%
62.5-82.2	Baik	18	55%
43.8-62.4	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.7	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kecerdasan emosional yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kecerdasan emosional pada SMK Negeri 2 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentase sebesar 45% dengan frekuensi sampel 15 orang. Sedangkan kecerdasan emosional pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 55% dengan frekuensi sampel 18 orang. pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk kecerdasan emosional diperoleh presentase serta frekuensi sampel sebesar 0%.

b. Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja guru (X_2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan mean 81,63 dan variance sebesar 60,05 dengan standar deviation 7,74 dari skor terendah 69 dan skor tertinggi 98. Hal ini digambarkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Perolehan Hasil Motivasi Kerja Guru

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Minim Um	Max mum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi kerja Guru	33	29	69	98	81.63	7.7	60.05
Valid N (listwise)	33						

Sumber: Hasil analisis olah data menggunakan *spss ver 20*, tahun 2021

Jika skor dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase motivasi kerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya *item* dalam setiap kategori atau kelas. Jadi skor motivasi kerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya *item* dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Perolehan Presentase Motivasi Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.30-100	Sangat Baik	12	36%
62.50-82.29	Baik	21	64%
43.80-62.49	Cukup Baik	0	0%
0.0-43-79	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru pada SMK Negeri 2 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentase sebesar 36% dengan frekuensi sampel 12 orang.

Sedangkan motivasi kerja guru pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 64% dengan frekuensi sampel 21 orang. Pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk motivasi kerja guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil motivasi kerja guru pada SMK Negeri 2 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 21 dan presentase sebesar 64%. Adapun skor rata-rata yaitu 81,63. Tingginya hasil presentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

c. Kinerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan *mean* sebesar 83,21 dan *variance* sebesar 31,29 dengan *standar deviation* 5,59 skor terendah 75 dan skor tertinggi 96. Hal ini digambarkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Perolehan Hasil Kinerja Guru

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minim Um	Maxi mum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja guru	33	21	75	96	83.21	5.59	31,29
Valid N (listwise)	33						

Sumber: Hasil analisis olah data menggunakan spss ver 20, tahun 2021

Jika skor dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase kinerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya *item* dalam setiap kategori atau kelas. Jadi skor kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya *item* dari setiap kategori

sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Perolehan Presentase Kategori Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase%
82.30-100	Sangat Baik	16	48%
62.50-82.29	Baik	17	52%
43.80-62.49	Cukup Baik	0	0%
0.0-43.79	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru pada SMK Negeri 2 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentase 48% dengan frekuensi sampel 16 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori baik diperoleh presentase 52% dengan frekuensi sampel 17 orang. Pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk kinerja guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel. tersebut diperoleh hasil kinerja guru pada SMK Negeri 2 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 17 dan presentase sebesar 52%. Adapun skor rata-rata yaitu 83,21. Tingginya hasil presentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas kolmogorov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogorov smirnov dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

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

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters (a,b)	Mean	.00
	Std. Deviation	3.22
Most Extreme Differences	Absolute	.08
	Positive	.08
	Negative	-.08
Kolmogorov-Smirnov Z		.50
Asymp. Sign. (2-tailed)		.96

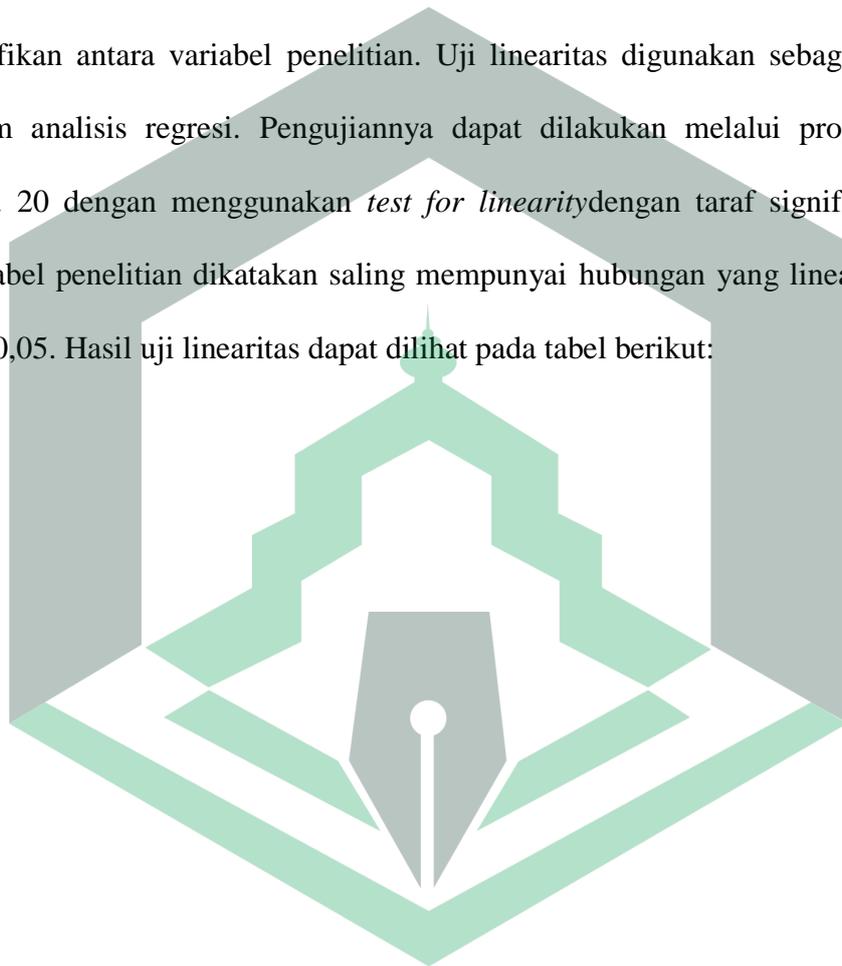
a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov smirnov diketahui nilai signifikansi $.964 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS Vers. 20 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear bila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Kecerdasan Emosional dan kinerja Guru

		ANOVA Table		Mean	
Quares	df	e	F	Sig.	
Motivasi kerja guru	Betwee	(Combin			
*Kecerdasan	n	ed)			
emosional	Groups				
		Lin			
		ear	555.472	1	555.472 51.672 .000
		ity			
		De			
		Via			
		tio			
		n			
		fro	284.793	16	17.800 1.656 .168
		m			
		in			
		ear			
		ity			
Within Groups			161.250	16	10.750
Total			1001.515	32	

Sumber: data linearitas menggunakan spss vers, 20. Tahun 2020

Berdasarkan uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. Deviation From Linearity sebesar 0,168 karena sig. 0,168 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.10 Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru

		ANOVA Table		Mean			
	Sum of Squares	df	Square	f	Sig		
Kinerja guru	Between (Combin						
Motivasi kerja	Groups	ed)	866.015	18	48.112	4.972	.002
Guru							
	Linearity		636.036	1	636.036	65.716	.000
	Deviation		229.979	17	13.528	1.398	.266
	from						
	linearity						
	Within Groups		135.500	14	9.679		
	Total		1001.515	32			

Sumber: data linearitas menggunakan spss ver, 20. Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel Anova diatas, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,266. Karena sig. 0,266 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF (*variance inflantion factor*) lebih dari 10,00 dan nilai toleransi kurang dari 0,100 maka terjadi multikolinearitas, sebaiknya tidak terjadi multikolinearitas

antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,100. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients(a)					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	28.43		3.672	.001			
Kecerdasan emosional	.261	.298	1.701	.099	.361	2.771	
Motivasi kerja guru	.403	.558	3.185	.003	.361	2.771	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah data multikolinieritas menggunakan spss ver. 20, tahun 2021

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa semua variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru memiliki nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$, sehingga semua variabel independen bebas dari multikolinieritas.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru, digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *spss ver. 20*, hasil seperti termua pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.43	7.74		3.67	.001
Kecerdasan Emosional	.26	.154	.29	1.70	.099
Motivasi kerja Guru	.40	.127	.55	3.18	.003

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Olah data regresi linear berganda menggunakan spss ver. 20, tahun 2021

Dari data yang terlihat pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 28,43. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional 0,26. Nilai koefisien regresi motivasi kerja guru 0,40 dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka dapat dibentuk persamaannya yaitu: $0,26 + 0,40$ menunjukkan peningkatan satu poin atas kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 28,43.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo

Tabel 4.13 Hasil Uji Persial (T) Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Guru

		Coefficients (a)				
Mode		Unstandardized		Standardized		
1		Coefficients		Coefficients	t	
		Std.			Sig.	
		B	Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	28.61	8.81		3.24	.00
	Kecerdasan Emosional	.65	.10	.74	6.48	.00

a. Dependent Variable

Sumber: diolah menggunakan *spss vers. 20*, tahun 2021

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai T_{hitung} sebesar 6,48 dan T_{tabel} sebesar 1,69 atau $1,69 > 6,48$ dan nilai signifikansi kecerdasan emosional $0,00 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo

Tabel 4.14 Hasil Uji Persial (T) Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

		Coefficients(a)				
Mode		Unstabdardized		Standardized		
1		Cofficients		Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta	B	Sig.
					Std. Error	
1	(Constant)	36.24	6.42		5.64	.00
	Motivasi kerja Guru	.57	.07	.79	7.34	.00

a. Dependent Variabel: kinerja guru

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai T_{hitung} dan sebesar 7,34 dan T_{tabel} sebesar 1,69 Atau $7,34 > 1,69$ dan nilai signifikansi motivasi kerja guru $0,00$

$< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), pada uji ini variabel independen (X_1 dan X_2) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) ketika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh ketika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$. Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} sebagai berikut: $F_{tabel} = (K; N-K)$ jadi F_{tabel} pada penelitian ini ialah: $F_{tabel} = (2;31) = 6,14$

Ket: N=Jumlah sampel

K= Jumlah variabel X

Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Mode		Sum of		Mean		
		Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regresion	668.19	2	334.09	30.07	.000 ^b
	Residual	333.31	30	11.111		
	Total	1.002	32			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

sumber: diolah menggunakan *spss ver. 20*, tahun 2021

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $30,07 > F$ tabel 6,14, sehingga terdapat kontribusi antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 4.16 Koefisien Derterminasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Mode	R	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 (a)	.55	.54	3.79
a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional				
b. Dependent Variabel: kinerja guru				

Sumber: diolah menggunakan *spss vers. 20, 2021*

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,55. Nilai tersebut berdasar dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau *R* yaitu $0,74 \times 0,74 = 0,55$ hal ini mengandung arti bahwa besarnya kontribusi X_1 secara persial terhadap *Y* adalah sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Mode	R	R.Square	Adjusred R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.79(a)	.63	.62	3.43
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja guru				
b. Dependent Variable: kinerja guru				

Sumber: diolah menggunakan *spss vers. 20, 2021*

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,63. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau *R* yaitu $0,79 \times 0,79 = 0,63$ hal ini mengandung arti bahwa besarnya kontribusi X_2 secara persial terhadap *Y* adalah sebesar 63% dan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.645	3.33326

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

Sumber: Diolah menggunakan *spss ver. 20*, tahun 2021

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,667. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu: $0,817 \times 0,817 = 0,667$ hal ini mengandung arti bahwa besarnya kontribusi X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 66,7% dan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau diluar variabel yang tidak diteliti.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang akan dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palapo. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 33 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *skala likert*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukang di SMK Negeri 2 Palapo oleh guru di bidang kurikulum yang memberikan Fakta dilapangan bahwa kecerdasan emosional sejauh ini sudah baik dalam membentuk berbagai karakter

siswa yang berbeda sehingga matang seiring berjalannya waktu setelah berinteraksi guru berusaha mencari cela untuk menguasai karakter siswa yang ada di kelas sehingga dapat membentuk pribadi siswa menjadi lebih baik. Guru honorer lebih aktif dibanding guru PNS artinya guru honorer lebih rajin dalam melaksanakan proses pembelajaran, dimana terdapat guru yang benar-benar semangat mengajar, mencintai mengajar dan ada guru yang hanya sekedar melaksanakan tugas Negara. Selain dari motivasi dari dorongan diri, guru juga termotivasi dari tunjangan sertifikasi. Kemampuan guru tidak semua sama seperti ada guru yang sudah mahir dalam menggunakan komputer dan ada guru yang hanya mampu mengoperasikan word, guru sudah mempunyai kompetensi masing-masing dalam bidang jurusannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

Hasil hipotesis yang berbunyi pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo diterima. Adapun besar pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 63% untuk sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain.

1. Kecerdasan Emosional pada SMK Negeri 2 Palopo

Kecerdasan emosional guru di SMK Negeri 2 Palopo merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain yang mencakup kesadaran diri dan kendali dorong (pengendalian diri), ketekunan, semangat dan memotivasi diri sendiri, empati dan kecakapan sosial.

Adapun indikator dari kecerdasan emosional yakni : (1) mengenali emosi diri, (2) mengelolah emosi, (3) memotivasi diri sendiri, (4) mengenali emosi orang lain, dan (5) membina hubungan. Guru sebagai pendidik harus mampu mengontrol emosi yang ada dalam dirinya agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini dideskripsikan bahwa kecerdasan emosional guru di SMK Negeri 2 Palopo merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain.

2. Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo

Motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Palopo adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan dorongan sebagai penggerak bagi guru di SMK Negeri 2 Palopo untuk bekerja lebih giat lagi pada pekerjaan dalam profesinya sebagai guru agar dapat memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Adapun indikator dari motivasi kerja guru yaitu : (1) motivasi internal, meliputi: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yan dicapai, dan (2) motivasi eksternal meliputi: berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kemampuan

untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri 2 Palopo yang menjadi responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang menunjukkan suatu indikasi yang positif bagi guru di SMK Negeri 2 Palopo yang sebagian besar memiliki motivasi tinggi.

3. Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Palopo

Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo merupakan suatu prestasi atau hasil kerja dari seseorang guru setelah melakukan pekerjaan dalam proses pembelajaran sekaligus merupakan tolak ukur dari keberhasilan jabatannya. Dengan kinerja guru yang baik, maka guru yang bersangkutan dapat disebut guru yang profesional dan sebaliknya tanpa kinerja yang baik, maka guru yang bersangkutan tidak berhasil secara profesional. Dalam penelitian ini kinerja guru sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukan oleh guru di SMK Negeri 2 Palopo berupa hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang guru sesuai dengan kerjanya dalam suatu organisasi. Adapun indikator dari kinerja guru yaitu : (a) Kompetensi pedagogik indikatornya meliputi: penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, (b) Kompetensi kepribadian indikatornya meliputi: bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (c) Kompetensi sosial indikatornya meliputi: bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, dan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama

pendidik dan (d) Kompetensi professional. adapun indikatornya meliputi: menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri 2 Palopo memiliki kinerja yang sangat baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru sangat baik. Hasil penelitian ini menunjukkan suatu indikasi positif, yaitu memberi gambaran mengenai kinerja guru-guru di SMK Negeri 2 Palopo yang sebagian besar mempunyai kinerja yang sangat baik.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi menunjukkan Kecerdasan emosional (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo yaitu sebesar 55%. dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun skor rata-ratanya yaitu 63.89. tingginya hasil presentase kecerdasan emosional dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Hasil uji regresi menunjukkan motivasi kerja guru (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo yaitu sebesar 64%, dan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun skor rata-ratanya yaitu 81.63. tingginya hasil presentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 66.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di SMK Negeri 2 Palopo.

1. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk menjadikan guru profesional dalam menjalankan tugasnya, guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun luar. Karena motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat berkontribusi dengan kinerjanya.

2. Kecerdasan emosional guru perlu dikembangkan dengan cara terus belajar mengenali, mengelolah emosi, dan memotivasi diri sendiri, berempati serta kemampuan berhubungan atau berinteraksi yang baik dengan orang lain.

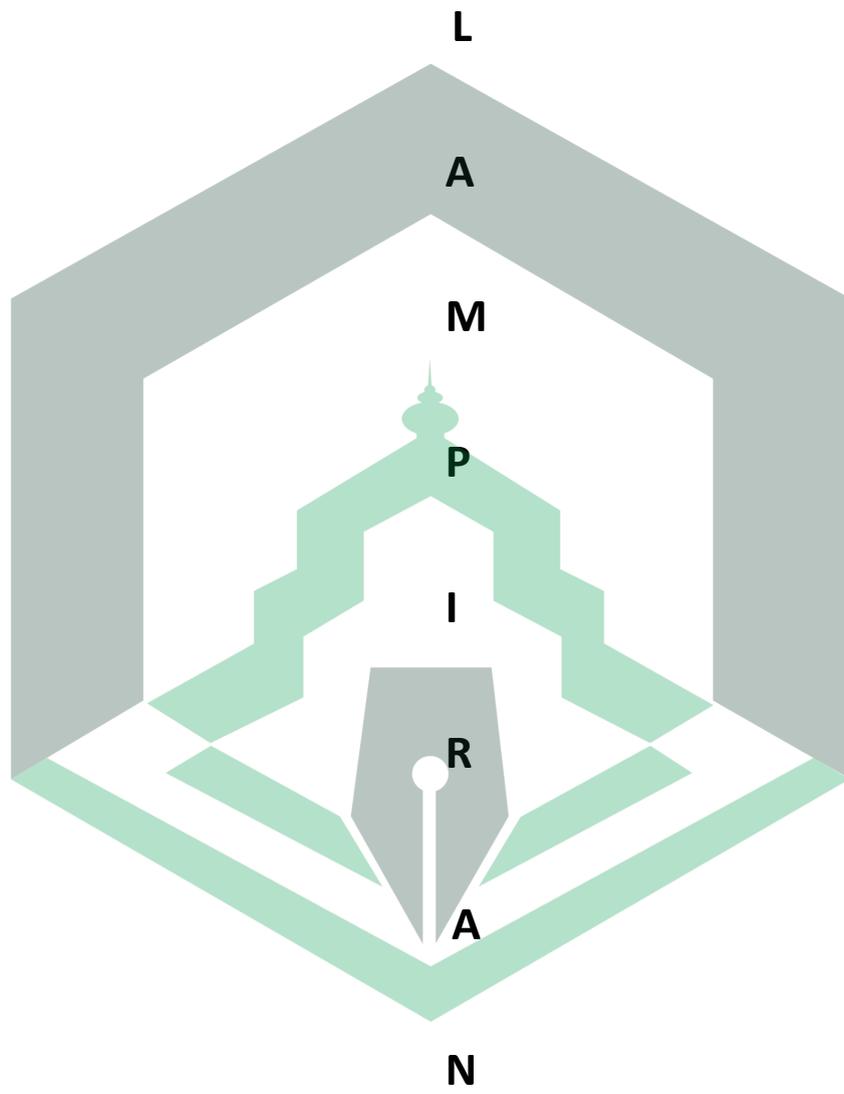
3. Dalam meningkatkan motivasi kerja guru maka pihak sekolah perlu memberikan penghargaan kepada guruyang mempunyai kinerja bagus dalam bekerja.

4. Pihak guru hendaknya terus berupaya untuk meingkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu dalam menjalankan tugas sebagai guru yang profesional. Hal tersebut dikarenakan ilmu pengetahuan dan teknologi senantiasa berkembang dari tahun ke tahun, sehingga guru harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada sesuai dengan kode etik profesi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Atik Novitasari dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru.*(Semarang :Economic Education Analysis Journal. Vol.1 No. 2, 2012), h. 2.
- Ary Ginanjar, Agustian, *ESQ – Emotional Spritual QUOTIENT.*
- Agokei R. Chukwudi dan Adeyemo D. A. Emotional Intelegence and Teacher Efficacy as Predictors of Teahr Effectiveness among Pre-Service Teacher in Some Nigerian Universities, Vol.3, No.2, June 2014, pp. 85-90.
- Awar Prabu, Mangkunegara,*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto Suharsismi, *Proedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal. 129.
- ArikuntoSuharsimi, *Manejemen Penelitian Edisi Revisi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2016), h.51.
- Budiyono, *Statistika Dasar Untuk Penelilitan*, Surakarta: UNS Press, 2000.h.58.
- Daniel, Goleman. *Working with Emotional Intelligence* diterjemahkan Alex Tri Kanyjono dengan judul *Kecerdasan Emosional* untuk Mencapai Puncak Prestasi, (Cet. IV; Jakarta: Gramedia, 1999) h. 512
- Danielle Grace Moreau Neves, *The Relationship Between Teacher Emotional Intelegence and The Academic Progress of Urban, Elementary School Students*, Vol 1, No. 1, tahun 2016.
- Danielle, Goleman, 1999. *Emotional Intelegence*, Alih Bahasa: T Hermaya Jakarta. Gramedia.
- Dewi Feni,(2017),*Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah dan Langkah-langkah Menyusun kerangka Berfikir*, di akses dari <http://www.karyatulisku.com/2017/12/contoh-kerangka-berpikir-ilmiah.html>, Diakses tanggal 6 Januari 2019.
- Firda, Amalia. *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek m-150 Semarang.*h.56.
- Ghozali, Imam.*Aplikasi Ananlisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang, Universitas Diponegoro, 2009), h.50

- Hassan, A. *Tafsir Qur'an Al Furqan*, Cet 2 (Surabaya : Al Ikhwan,1986),h. 992.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakatara: Bumi Aksara, 2007), hlm, 3.
- Jurana, *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Mengajar Dengan Kinerja Guru PPKn SMA NEGERI di Kabupaten Soppeng*, volume 1 nomor 1 tahun 2017,(hal 36).
- Moh.Arifin dan Barnawi.*Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penialian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 11.
- Parvis Alavinia, Alireza Bonyadi dan Nasim Razavi.*On the Corelation between Teachers' Emotional Intelegance Learners' Motivation: The Case of Iranian EFL Learners*, Vol 3, No. 13, 2013.
- Sriyanti, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosi Dengan Kinerja Guru MI di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar*, (hal 1-6)
- Siti Wilda Malik, Sumardi, dan Djoehana S. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Komitmen Guru Trehadap Organisasi Sekolah Raudhatul Athfal Di Kota Bogor*, Vol. 4 No. 1, Januari 2016.
- Sdjana, *Metode Statistik*, (Bandung : Transito, 2002),h.55.
- Sluyter, David JandSalovey, Peter.*Emotional Development and Emotional Intelligence* (Cet. I; New York: Basic Books, 1997) h.5.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hal. 80.



Lampiran1: Angket Penelitian

Angket Penelitian

(Kecerdasan Emosional)

IDENTITAS RESPONDEN

No responden :
 Jeniskelamin : Laki-laki/Perempuan*)
 Pangkat/Golongan :
 Lama masakerja :
 Namasekolah :
 *) coret yang tidakperlu

No	Pernyataan	Alternativ e Jawaban			
		T S	K S	S S	S S
1	Sayamampumengelolaemosisayameskipundalamkeadaan yang penuhdengantekanan				
2	Sayamampumemacusemangatkerjasayasesendirimeskipunsayase dangberadadalammasalah				
3	Saya mampu menenangkan diri saya sendiri dengan baik ketika dalam keadaan emosi negative (missal: marah, benci, kecewa, dll				
4	Sayamenyadariperubahanemosiyang terjadidalamdirisaya				
5	Sayamudahmelepaskandiridariperasaankecewa, sedih, ataumarah yang berlarut-larut				
6	Sayamudahmarahbahkanpadamalah yang sebenarnyatidakterlalubesar				
7	Sayaselalumemotivasidirisendiriuntukmencapaihasil yang terbaik				
8	Saya berusaha meyakinkan diri saya untuk menang ketika berada dalam kesulitan				
9	Saya mampu memahami akibat dari perilaku saya sendiri				

	tehadap orang lain				
10	Saya tidak mampu memahami gejala emosi saya sendiri				
11	Saya berusaha tenang dalam menghadapi kesulitan				
12	Dalam menghadapi kesulitan, saya, senantiasa bersikap optimis				
13	Saya dapat mengenali emosi orang lain dengan memperhatikan mata mereka				
14	Saya bisa merasakan ketikatemansaya mengalami masalah yang sulit				
15	Saya mampu memahami perasaan orang lain dari perspektif orang tersebut				
16	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit				
17	Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit				
18	Saya mudah berkomunikasi dengan orang lain				
19	Saya tidak sungkan memulai pembicaraan dengan orang yang baru saya kenal				
20	Saya tidak suka berkomunikasi dengan orang lain				
21	Saya mudah beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru				
22	Saya mudah menyesuaikan pekerjaan yang saya lakukan pada lingkungan yang baru				
23	Saya merasa sulit untuk melakukan pekerjaan pada lingkungan yang baru				

lampiran 2: Angket Penelitian

Angket Penelitian

(Motivasi Kerja Guru)

IDENTITAS RESPONDEN

No responden :
 Jeniskelamin : Laki-laki/Perempuan*)
 Pangkat/Golongan :
 Lama masakerja :
 Namasekolah :
 *) coret yang tidakperlu

No	Pernyataan	Alternative Jawaba			
		T S	K S	S S	S S
1	Sayamenyelesaikanpekerjaansesuidengantugas pokokdanfung si				
2	Sayamelakukan yang terbaikdalam tugassaya, meskipunharusmengorbankan yang lain				
3	Terlambatdalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasabagisaya				
4	Sayatidakdapat menyelesaikan tugas dengantepatwaktu				
5	Sayamenyelesaikantugasdengantepatwaktu				
6	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
7	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari teman/guru lain				

8	Peserta didik yang rajin masuk ke kelas untuk belajar dapat membangkitkan semangatnya dalam mengajar					
9	Saya sangat senang apabila peserta didik aktif pada saat proses pembelajaran berlangsung					
10	Saya tidak bersemangat mengajar jika waktu mengajar saya pada saat jam tidurnya					
11	Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat lagi					
12	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
13	Gaji yang saya peroleh memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
14	Pemilihan guru terfavorit mendorong saya untuk mengembangkan diri					
15	Pemilihan guru teladan tidak mendorong saya untuk mengembangkan diri					
16	Pimpinan memberikan penghargaan untuk guru/pegawai yang memiliki kinerja baik					
17	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
18	Pihak sekolah tidak memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja guru yang baik					
19	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					
20	Saya bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan					

Lampiran 3: Angket Penelitian

Angket Penelitian

(Kinerja Guru)

IDENTITAS RESPONDEN

No responden :
 Jeniskelamin : Laki-laki/Perempuan*)
 Pangkat/Golongan :
 Lama masakerja :
 Namasekolah :
 *) coret yang tidakperlu

No	Pernyataan	Alternative Jawaban			
		T S	K S	S S	S S
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas				
2	Saya memberikan pelajaran kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan mereka				
3	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok atau minder)				
4	Saya tidak membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik				
5	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik				
6	Saya tidak selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu				
7	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya dengan baik				
8	Saya tidak dapat memberikan contoh berkomunikasi yang baik kepada peserta didik				

9	Saya selalu menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing				
10	Saya selalu menerima masuk dari peserta didik				
11	Saya tidak bertingkahtidak sopandalam berbicara dan berpenampilan anthadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat				
12	Jika saya meninggalkan kelas, saya memberikan tugas atau kegiatan yang mampu membuat peserta didik tetap aktif di dalam kelas				
13	Saya tidak mengawalkan dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu				
14	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatian				
15	Saya tidak menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat				
16	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat				
17	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat				
18	Saya tidak menguasai materi pada saat proses pembelajaran berlangsung				
19	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman sendiri				
20	Saya tidak dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB (pengembangan keprofesian berkelanjutan)				
21	Saya selalu tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran				
22	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan teman sejawat				
23	Saya mengevaluasi setiap pembelajaran yang saya lakukan				
24	Saya memberikan kesempatan peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran				

Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian di SMK Negeri 2 Palopo







RIWAYAT HIDUP



Utari, lahir di Sumber Agung pada tanggal 24 oktober 1998. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan ayah yang bernama Alimuddin dan ibu Sumriani. Saat

ini, penulis bertempat tinggal di Songka, Kec. Wara Selatan Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 153 Mattirowalie. Kemudian ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Malangke Barat hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Malangke Barat. Stelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dibidang Manajemen Pendidikan Islam.

Contact person penulis: tharyutari24@gmail.com