

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 1 AIR BATU**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen**



AGUS PANDRI PURBAYA

1815300032

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

MEDAN

2020



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

PENGESAHANAN TESIS

NAMA : AGUS PANDRI PURBAYA
NPM : 1815300032
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
JENJANG : S 2 (STRATA DUA)
JUDUL TESIS : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SMK NEGERI 1 AIR BATU

MEDAN, 17 JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)

DIREKTUR PASCASARJANA



(Dr. M. Nasser, S.Pd., S.Pd.K., P.NSDV., AADV., D.law)

PEMBIMBING I

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(Dr. M. Toyib Daulay, SE., MM)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1AIR BATU**

ABSTRAK

Untuk mencapai kinerja suatu lembaga atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan lembaga atau organisasi tentunya sangat mengharapkan agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Negeri1 Air Batu . Banyak sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Data kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Selanjutnya dilakukan analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja Guru di SMK Negeri1 Air Batu . Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMK Negeri1 Air Batu Kabupaten Asahan. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri1 Air Batu . Sedangkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu adalah sebesar 85,2% sisanya sebesar 14,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja, Guru, SMK Negeri 1 Air Batu*

**THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK
MOTIVATION TOWARD TEACHER PERFORMANCE
IN SMK Negeri 1 AIR BATU**

ABSTRACT

To achieve the performance of an institution or organization, quality human resources are needed and the institution or organization is certainly very hopeful that its human resources can work well. Performance is the comparison of work results achieved by human resources with predetermined standards. Good performance is optimal performance, which is performance that is in line with organizational standards and supports the achievement of organizational goals.

The population in this study were all teachers of Air Batu 1 Vocational School Asahan Regency. Many samples in this study were 38 people. Data collection techniques using questionnaires and literature study. Questionnaire data will be tested for validity and reliability first. Data analysis is then performed using multiple linear regression and the coefficient of determination. Hypothesis testing using t test, F test

The results of this study indicate that there is a significant influence of emotional intelligence on teacher performance in SMK Negeri 1 Air Batu Asahan. There is a significant influence of work motivation on teacher performance in SMK Negeri 1 Air Batu Asahan. There is a significant influence of emotional intelligence and work motivation on teacher performance in SMK Negeri 1 Air Batu 1 Asahan. While emotional intelligence and work motivation are able to explain the performance of teachers in SMK Negeri 1 Air Batu Asahan is 85.2% and the remaining 14.8% is explained by other variables not included in this research model

Keywords: Emotional Intelligence, Work Motivation, Performance, Teacher

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. PerumusanMasalah	6
D. TujuanPenelitian	7
E. ManfaatPenelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. KajianPustaka	9
1. Manajemen	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Kecerdasan Emosional.....	19
4. Teori Tentang Motivasi	27
5. Teori Tentang Kinerja.....	42
B. Penelitian Terdahulu	48
C. KerangkaPemikiran.....	49
D. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Lokasi, WaktuPenelitian.....	51
B. Definisi Operasional Variabel	51
C. PopulasidanSampel	52
D. Teknik Pengumpulan Data	53
E. Pengujian Kuailtas Data	54
F. Pengujian Asumsi Klasik	56
G. Model Penelitian	58

H. Pengujian Hipotesis.....	59
I. Koefisien Determinasi.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	62
B. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskripsi Tentang Responden.....	67
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
3. Pengujian Asumsi Klasik.....	86
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
5. Pengujian Hipotesis.....	89
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Modul, Karya Tulis Ilmiah dan Penggunaan Media....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	51
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Status Pekerjaan	68
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Lama Mengajar	69
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	70
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	79
Tabel 4.7	Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	83
Tabel 4.8	Pengujian Validitas Variabel Motivasi	84
Tabel 4.9	Pengujian Validitas Variabel Kinerja	85
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Relialibitas Variabel	85
Tabel 4.11	Uji Normalitas	86
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4.13	Regresi Linear Berganda.....	89
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis	90
Tabel 4.15	Anova	91
Tabel 4.16	Model Summary	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. KerangkaBerpikir.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisai SMK Negeri 1 Air Batu	64
Gambar 4.2 Pengujian Heteroskedastisitas Pendekatan Scatterplot	88

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden	104
Lampiran 3	Tabel r Product Moment.....	108
Lampiran 4	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	109
Lampiran 5	Hasil Pengujian	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai kinerja suatu lembaga atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan lembaga atau organisasi tentunya sangat mengharapkan agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah kejuruan di Indonesia, SMK Negeri 1 Air Batu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja dari setiap tenaga pendidikannya dalam hal ini adalah guru – guru yang tercatat di SMK Negeri 1 Air Batu untuk menghasilkan lulusan yang terbaik sesuai dengan harapan dari masyarakat yang memasukkan anak-anaknya untuk mendapatkan pendidikan kejuruan di sekolah tersebut. Namun memang tidak mudah untuk dapat meningkatkan kinerja guru – guru tersebut, banyak hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan sekolah sehingga dapat memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja guru yang baik pada dasarnya adalah untuk dapat mencapai tujuan seperti yang tercantum dalam Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 berbunyi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu tidaklah baik-baik saja. Terdapat permasalahan dalam kinerja guru di sekolah tersebut. Mengukur kinerja guru SMK Negeri 1 Air Batu dapat digunakan indikator jumlah modul yang diterbitkan oleh guru, atau karya tulis ilmiah yang dihasilkan oleh setiap guru. Data menunjukkan bahwa modul atau karya tulis ilmiah yang dilakukan oleh guru sangat rendah. Data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Modul, Karya Tulis Ilmiah dan Penggunaan Media Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu

Tahun	Modul Pelajaran (Buku)	Karya Tulis Ilmiah (Publikasi)	Penggunaan Media Pendidikan (Orang)
2016	10	-	7
2017	10	-	8
2018	7	-	8
2019	6	-	8

Sumber: SMK Negeri 1 Air Batu, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan kecenderungan penambahan modul yang menurun dan guru yang menggunakan media pendidikan yang stagnan, bahkan dalam menghasilkan karya tulis ilmiah tidak sama sekali. Hal ini tentunya menunjukkan adanya kinerja yang kurang maksimal dari setiap guru di SMK Negeri 1 Air Batu. Oleh sebab itu, penting untuk dapat untuk dapat menyelesaikan permasalahan kinerja guru – guru tersebut. Perlu pengkajian dan penelitian yang fokus untuk menjawab setiap permasalahan yang ada.

Kinerja guru yang kurang maksimal tersebut, semakin sulit ketika seluruh dunia mengalami kondisi menghadapi pandemi Corono Virus (Covid-19). Pada masa saat ini tidak mudah untuk mencapai kinerja yang baik bagi setiap guru, dengan kondisi masa pandemi Corono Virus (covid-19) saat ini menjadikan sangat sulit bagi guru untuk dapat bekerja secara maksimal dan mendapatkan hasil yang maksimal pula. Pada masa normal saja sangat sulit mencapai kinerja maksimal, semakin sulit ketika masa pandemi covid-19 ini yang hanya bekerja dari rumah.

Selain dengan kondisi covid-19 yang sulit ini, pada dasarnya banyak variabel yang menyebabkan kinerja guru menjadi rendah. Berdasarkan dugaan sementara, bahwa variabel yang menyebabkan rendahnya kinerja guru adalah karena kecerdasan emosional yang dimiliki guru dan motivasi kerja yang dimiliki guru rendah.

Secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Goleman (Wibowo, 2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi kekuatan lainnya, salah satunya adalah kecerdasan emosional seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya aspek perilaku manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesannya dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Oleh sebab itu, hasil kerja yang baik dihasilkan oleh sumber daya manusia, akan berdampak pada peningkatan kinerja lembaga atau organisasi secara keseluruhan. Wibowo (2011:2) menyebutkan bahwa prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah

satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua.

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan untuk berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Variabel selanjutnya yang dapat menurunkan kinerja adalah motivasi kerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Steers dalam South (2011:189) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2014:9) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan Malthis dan Jackson (2011:89) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Motivasi Berdasarkan teori tersebut, jelas bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang penting

karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty dan Baskoro, 2012:79).

Jika dilihat dari kondisi yang ada masih dijumpai motivasi kerja beberapa karyawan yang masih rendah. Hal ini ditandai dengan rasa nyaman setiap karyawan dalam bekerja karena kompensasi yang telah terpenuhi dan dirasakan cukup oleh karyawan, sehingga merasakan kenyamanan secara materi telah terpenuhi. Karena berada pada zona aman secara financial membuat karyawan memiliki motivasi yang rendah. Tidak ada upaya dari karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dan meningkatkan kariernya menjadi lebih baik. Pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan adalah pekerjaan standar dan umum saja, sebagai lepas tanggungjawab dari tugas.

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan tersebut, maka dipandang sangat perlu untuk melakukan penelitian ini tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Air Batu”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan pada latar belakang masalah penelitian ini, maka dapat dilakukan identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu saat ini diduga disebabkan oleh kecerdasan emosional guru yang juga kurang baik, hal ini teridentifikasi dari pengamatan yang menunjukkan sebagian besar emosional guru yang tidak stabil.

2. Persaingan yang terjadi diantara para guru menyebabkan perilaku guru, hubungan antar guru menyebabkan terjadi konflik kepentingan pada sekolah, hal ini diduga menjadi rendahnya kinerja guru.
3. Persepsi sebagian guru yang menunjukkan seolah terah berada pada zona aman menyebabkan motivasi mereka menjadi rendah untuk menjadi lebih baik, hal ini menjadikan kinerja mereka biasa saja. Hanya melaksanakan pekerjaan sesuai standar minimal yang dituntut.
4. Kurangnya dorongan pimpinan dan pertemuan – pertemuan intens antara guru dengan pimpinan sekolah, juga diduga menjadi salah satu rendahnya motivasi guru yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya kinerja guru.

C.Perumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan di latar belakang masalah penelitian ini, maka sangat perlu untuk menjawab permasalahan penelitian ini dengan menetapkan dan menentukan permasalahan pokok penelitian terlebih dahulu. Oleh karena itu, maka dapat disusun yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah penelitian ini, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.

E. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh adalah seperti sebagai berikut ini:

1. Bagi Penulis :
 - a. Meningkatkan pengetahuan dan menambah wawasan tentang kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.
 - b. Dapat membandingkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan aplikasi nyata di dunia kerja tentang kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru-guru
2. Bagi SMK Negeri 1 Air Batu
Menjadi sumbangan pemikiran penulis tentang masalah – masalah yang berhubungan dengan judul penelitian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadikan sumbangsih penulis dalam menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan analisa kecerdasan emosional dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja, sehingga dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti berikutnya yang sehubungan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

A.Kajian Pustaka

1. Manajemen

a.Pengertian Manajemen

Secara etimologis manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno yaitu *ménagement*, yang dapat diartikan sebagai seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para ahli memberikan pendapat yang berbeda tetapi memiliki substansi arti yang sama yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Hasibuan (2016:10) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Schein (2014:2) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu dan para profesional harus

ditentukan suatu kode etik yang kuat. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer.

b.Fungsi – Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015:8), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang. Proses perencanaan berisi langkah-langkah:

a. Menentukan tujuan perencanaan.

- b. Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan.
- c. Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang.
- d. Mengidentifikasi cara untuk mencapai tujuan.
- e. Mengimplementasikan rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dihendaki dapat dilaksanakan dengan lancar. Ada empat komponen dari organisasi yang dapat diingat dengan kata “WERE” (*Work, Employees, Relationship* dan *Environment*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan (*Work*) adalah fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Pekerja (*Employees*) adalah setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan.
- c. Hubungan (*Relationship*) merupakan hal penting di dalam organisasi, hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya, interaksi antara satu pekerja dengan pekerja lainnya dan unit kerja yang satu dengan unit kerja lainnya.
- d. Lingkungan (*Environment*) merupakan komponen terakhir yang mencakup sarana fisik dan sarana umum di dalam lingkungan dimana

para pekerja melaksanakan tugas-tugas mereka, lokasi, mesin, alat tulis kantor, dan sikap mental yang merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tahap-tahap pengawasan terdiri atas:

- a. Penentuan standar
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan
- d. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang membahas tentang pengaturan tentang peran sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Diantara fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks, karena menentukan pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik

yang dibutuhkan seorang manajer untuk menjalankan sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Sutrisno (2016:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2014:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan

sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2016:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

3.Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia harus mampu menjalankan fungsi dengan baik agar tercipta kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, dengan demikian akan memudahkan manajemen untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi hal sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

yang telah direncanakan. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

5. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar

mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Sedangkan Bangun (2014:7) menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini menunjukkan kemampuan manajemen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja ini mencakup analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pada fungsi ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan anggota organisasi antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan, baik untuk karyawan lama maupun karyawan baru. Fungsi ini sangat berguna bagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Pemberian kompensasi

Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi sehingga diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan biasanya memiliki kinerja yang baik. Manajer yang berhasil selalu

memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya dan melindungi mereka dari kecelakaan-kecelakaan kerja.

3. Teori Tentang Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Sebelumnya Gardner (2013:51) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Goleman (2015:50) menanggapi apa yang dikemukakan oleh Gardner sebagai manifestasi dari penolakan akan pandangan tentang *intellectual quotient* (IQ).

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Goleman (2015:45) menyatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai

menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey dalam Makmum (2010:15) memberikan definisi kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Ary (2011:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak.

Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejolak dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal – hal baru. Kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan

memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:4) aspek kecerdasan emosional seseorang adalah sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri yakni kemampuan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal yang sedang kita rasakan dan mengapa hal itu kita rasakan, dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut, serta pengaruh perilaku kita terhadap orang lain.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri ialah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan

sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya satu gagasan, maupun pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi ialah menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati ialah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan Sosial ialah menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam team.

3.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Perkembangan manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah individu yang memiliki potensidan kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki tersebut,

sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dari lingkungan disekitarnya untuk lebih mengoptimalkan dari sejauh potensi yang dimilikinya, terutama kecerdasan emosional.

Goleman (2015:172) mengatakan bahwa kecerdasan emosi juga dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, diantaranya faktor otak, faktor keluarga, faktor lingkungan sekoah. Berdasarkan uraian tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kecerdasan emosional adalah:

1. Faktor Otak

La Doux dalam Goleman (2015:172) mengungkapkan bagaimana arsitektur otak memberi tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Amigdala adalah spesialis masalah-masalah emosional. Apabila amigdala dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, hasilnya adalah ketidakmampuan yang sangat mencolok dalam menangkap makna emosi awal suatu peristiwa, tanpa amigdala tampaknya ia kehilangan semua pemahaman tentang perasaan, juga setiap kemampuan merasakan perasaan. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional.

- a. Fungsi lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak untuk mempelajari emosi. Dari keluargalah seorang anak mengenal emosi dan yang paling

utama adalah orang tua. Jika orang tua tidak mampu atau salah dalam mengenalkan emosi, maka dampaknya akan sangat fatal terhadap anak.

2. Faktor lingkungan sekolah

Dalam hal ini, lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah keluarga, karena di lingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi anak melalui beberapa cara, diantaranya melalui teknik, gaya kepemimpinan, dan metode mengajar sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal. Setelah lingkungan keluarga, kemudian lingkungan sekolah mengajarkan anak sebagai individu untuk mengembangkan keintelektualan dan bersosialisasi dengan sebayanya, sehingga anak dapat berekspresi secara bebas tanpa terlalu banyak diatur dan diawasi secara ketat.

3. Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Di sini, dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat. Semuanya memberikan dukungan psikis atau psikologis bagi anak. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu hubungan interpersonal yang didalamnya satu atau lebih bantuan dalam bentuk fisik atau instrumenta, informasi dan pujian. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional anak, sehingga memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosialnya.

4.Indikator Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2015:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa.

Lebih lanjut Goleman (2015:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.

2. Mengelola emosi

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat.

Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

3. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

4. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sedikit berbeda dengan pendapat Goleman, menurut Tridhonanto (2010:5) aspek kecerdasan emosi adalah:

1. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri

2. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan
3. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain

4. Teori Tentang Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi merupakan suatu indikator atau media pendukung bagi setiap manusia terutama para karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan punya tanggung jawab yang penuh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan.

Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi itu dapat juga berupa nasehat ataupun memberikan ide-ide (inspirasi) yang cemerlang dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi adalah suatu

keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Manullang (2014:194) Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dukungan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan orang-orang/para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Menurut Mangkunegara (2014:94) Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Hadari (2015:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemampuan, keterampilan dan keahlian seseorang dalam mengarahkan dan mendorong orang lain agar mau bekerja lebih baik dan dengan begitu tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Pemberian motivasi yang tepat akan berdampak positif terhadap disiplin Karyawan hingga akhirnya berkat keseriusan dan ketekunan bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pemberian

motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam pelaksanaan kegiatan.

b. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para Karyawan. Ranupandoyo dan Husnan (2013:139) menyatakan Herzberg, seorang ahli ilmu kelakuan mengemukakan bahwa kepuasan terdiri atas dua hal, yaitu dinamakan motivasional (intrinsic) dan pemeliharaan/ hygiene (ekstrinsik). Pendapat Herzberg tersebut dikenal dengan istilah Teori 2 Herzberg yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Motivasional

Faktor motivasional merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan pada karyawan. Faktor ini antara lain : a) perkembangan kreatif dan menantang, b) prestasi, c) penghargaan, d) tanggung jawab, e) kemungkinan meningkat, e) kemajuan. Apabila dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, faktor motivasional ini terkait dengan kebutuhan pada urutan tingkat atas.

2. Faktor Pemeliharaan/ Hygiene (ekstrinsik)

Faktor pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Faktor ini antara lain a) status hubungan antar pribadi dengan atasan, b) bawahan dan rekan sejawat, c) pengawasan dalam administrasi perusahaan, d) kemampuan kerja, e) kondisi kerja, f) pengupahan, kehidupan pribadi.

Untuk memahami dua faktor menurut Herzberg yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan yang mana digunakan untuk memotivasi Karyawan, berikut ini diuraikan penjelasan masing-masing bagian, faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor motivasional (intrinsik)

a. Pekerjaan yang kreatif dan menantang

Merupakan kebutuhan yang paling atas kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berkembang tumbuh sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Kebutuhan ini biasanya dicapai dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi karena yang sangat memuaskan.

b. Prestasi

Kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang kesuatu tujuan. Achievement / prestasi diartikan sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Prestasi merupakan dorongan untuk

mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit, sebaik dan secepat mungkin

c. Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu kebutuhan yang berdimensi dua, sebagian dimensi kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan harga diri, kemampuan harga diri kemampuan seseorang yang berkeja pada orang lain. Dimensi yang lain adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang-orang yang menjadi temannya.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melakukan tugas serta menggunakan sarana yang telah dipercaya kepada seseorang. Sedangkan pendapat lain menyebutkan bahwa tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa: melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya didasari rasa tanggung jawab atas pekerjaannya yang dilaksanakan tepat waktu dengan sebaik-baiknya.

e. Kemungkinan Meningkatkan

Kebutuhan untuk mengembangkan merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Dengan menggunakan kecakapan, kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Dalam suatu organisasi kesempatan meningkatkan melalui pendidikan atau pelatihan. Usaha untuk memberikan kesempatan bagi Karyawan guna memenuhi kebutuhan.

f. Kemajuan

Setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan, kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang. Dikaitkan dengan pemberian motivasi kepada karyawan, salah satu tindakan pemuasan kebutuhan ini adalah pemberitahuan mengenai kemajuan yang dilakukan oleh pimpinan.

2. Faktor Pemeliharaan (Ekstrinsik)

a. Status

Kebutuhan akan status atau kedudukan ini terkait dengan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya pengakuan serta status, sesama rekan kerja dan masyarakat lingkungan. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini tercermin dalam sebuah symbol status, semakin tinggi kekuasaan atau jabatan seseorang dalam sebuah perusahaan semakin tinggi pula akan harga diri.

- b. Hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dengan rekan sejawat.
- Hubungan internasional merupakan hubungan antar karyawan pada perusahaan atau instansi. Hubungan antar karyawan setingkat atau seprofesi yang baik akan mendukung pekerjaan mereka. Hubungan antara karyawan setingkat akan menimbulkan rasa saling kerjasama dan saling membantu, sedangkan hubungan antara atasan dengan karyawan di bawah akan menjadikan komando yang serasi. Artinya karyawan pada bagian bawah tidak hanya diperintah akan tetapi merasa senang melakukan semua pekerjaan yang didelegasikan oleh atasannya. Jadi, dengan hubungan interpersonal yang baik akan menjadikan kerjasama yang serasi, selanjutnya menjadikan pekerjaan menjadi mudah untuk diselesaikan secara optimal sesuai tujuan perusahaan / organisasi.
- c. Pengawasan, kebijakan dalam administrasi perusahaan
- Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya semaksimal mungkin, dalam batas kemampuan organisasi tersebut. Dengan adanya motivasi kerja yang maksimal pada karyawan diharapkan akan menghasilkan kerja yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari upaya yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan dengan cara menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan semula. Karyawan yang tidak komitmen terhadap tujuan

organisasi dan mudah terganggu dalam bekerja membutuhkan pengawasan yang tinggi. Dengan demikian melalui pengawasan secara efektif maka kesalahan-kesalahan kerja akan dapat ditekan. Bila dalam pekerjaan tadi sedikit sekali kesalahan atau bahkan tidak ada sama sekali. Maka karyawan dalam organisasi akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya apabila proses pengawasan kerja tidak diperhatikan juga karyawan akan kehilangan motivasi dan bekerja seenaknya. Dengan begitu maka pencapaian tujuan pekerjaan tidak tercapai dengan efektif dan efisien. Apabila pengawasan dilaksanakan dengan efektif yaitu dengan perhatian terhadap tujuan organisasi pekerjaan dan karyawan, maka motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang stabil dan cenderung meningkat, maka produktivitas kerja juga dapat ditingkatkan.

d. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan / melakukan suatu yang bersifat mental / fisik. Selanjutnya dari definisi tentang kemampuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan berkaitan dengan kesanggupan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang didukung dengan segenap daya, kecakapan yang dimiliki karyawan baik yang bersifat fisik maupun mental. Tingkat kemampuan karyawan akan ditentukan oleh tinggi rendahnya pendidikan dan pengalaman yang dimiliki karyawan

tersebut. Kemampuan karyawan yang tinggi dilatarbelakangi oleh tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang banyak.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah persyaratan dan keadaan. Sedangkan kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan, perbuatan mencari nafkah atau mata pencaharian. Jadi kondisi kerja adalah : persyaratan yang harus dipenuhi dan mempengaruhi manusia dalam melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut teori Herzberg bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian pertama disebut faktor motivator dan rangkaian yang kedua diberi nama faktor hygiene. Pada faktor hygiene adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan terdiri dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, supervisor, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan gaji.

Apabila faktor-faktor hygiene ini diperbaiki maka tidak ada pengaruh terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat maka karyawan hanya akan merasa kecewa. Faktor hygiene melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Seperti disebutkan diatas bahwa salah satu faktor hygiene yaitu kondisi kerja perlu mendapat perhatian dan diperbaiki karena berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi positif maka berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja sebaliknya apabila motivasi kerja negatif maka

prestasi kerja karyawan pun akan menurun. Dengan berlandaskan teori Herzberg tersebut maka yang perlu mendapat perhatian disini adalah faktor kondisi kerja perusahaan. Kantor merupakan tempat para karyawan melaksanakan kegiatan yang sangat penting, baik itu yang menyangkut tentang pekerjaan yang berkaitan dengan ketata usahaan dan administrasi ataupun pemasaran. Kantor hendaknya ditata dengan baik sehingga dapat menimbulkan suasana nyaman, kantor juga hendaknya mempunyai tata warna, dinding dan lantai yang serasi dengan peralatan kantor itu sendiri serta pengaturan-pengaturan yang lainnya seperti pengaturan suhu ruangan, suara dan ruangan kantor. Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perusahaan yang modern.

Dengan memperhatikan kondisi kerja yang baik, maka salah satu faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada kantor dapat teratasi. Kondisi kerja yang dapat dirasakan oleh para karyawan biasanya bersentuhan langsung, misalnya merasa gerah, bising, sumpek, dan silau. Dalam suatu ruangan yang panas, gerah dan bising serta adanya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan pimpinan dimana para karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan baik dan tenang. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang mendukung pada terlaksananya suatu pekerjaan dengan baik dan lancar perlu diperhatikan dan dijaga dengan sebaik-baiknya karena hal ini dapat berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan berlandaskan teori Herzberg tersebut maka yang perlu mendapat perhatian disini adalah faktor kondisi kerja perusahaan. Kantor merupakan

tempat para karyawan atau karyawan melaksanakan kegiatan yang sangat penting, baik itu yang menyangkut tentang pekerjaan yang berkaitan dengan ketata usahaan dan administrasi ataupun pemasaran. Kantor hendaknya ditata dengan baik sehingga dapat menimbulkan suasana nyaman, kantor juga hendaknya mempunyai tata warna, dinding dan lantai yang serasi dengan peralatan kantor itu sendiri serta pengaturan pengaturan yang lainnya seperti pengaturan suhu ruangan, suara dan ruangan kantor. Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perusahaan yang modern.

c.Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2016:233) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*Salary*)

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Ketepatan pembayaran gaji

- c. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Selalu ditinjau kembali
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan
- g. Berpedoman pada peraturan yang berlaku

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk – petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan – dukungan lainnya. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberikan petunjuk pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Melalui partisipasi, para karyawan

akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

4. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai “*sounding board*” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari – hari. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi karyawan

dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggungjawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan.

9. Keberhasilan (*Achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan / tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas – tugas berikutnya. Kebutuhan prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

10. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi – fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggungjawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggungjawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggungjawab yang lebih besar.

Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) adalah sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifivitas adalah kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk menemukan hubungan – hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggungjawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan dengan tepat waktu.

5. Teori Tentang Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2014:9) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2011:65) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Hasibuan (2016:94) mengatakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik menurut Mathis dan Jackson

(2011:82) diantaranya adalah Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Anoraga (2014:56), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Budaya kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok maupun dengan kelompok lain. Budaya kerja sangat penting, karena dengan tercapainya hubungan yang seimbang antara perilaku dalam produksi akan meningkatkan kinerja.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar penghasilan yang diterima.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12. Kepemimpinan

Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja

c.Indikator Kinerja

Menurut Sudarmanto (2015:11) dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek – aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran – ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak.

Menurut Casco dalam Kartjantoro (2012:89) umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kompetensi, yaitu kemahiran atau penguasaan karyawan terhadap tuntutan tugas dan jabatan.
4. Potensi, yaitu pengamatan terhadap kemampuan karyawan dimasa depan.

Miner dalam Sudarmanto (2015:11) mengemukakan 4 indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

B. Penelitian Terdahulu

Sebelumnya telah banyak dilakukan penelitian – penelitian yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini, diantaranya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

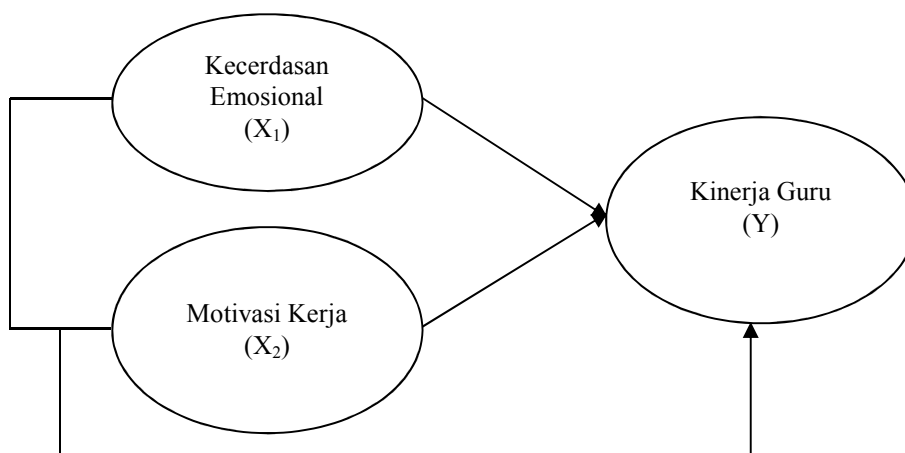
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	¹ Arnold Jassen Wijaya ² Heru Susilo (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Ika Jaya Sahara Karya Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan prestasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan.
2	Tontowi Jauhari (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung	hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan sehingga pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi yang baik.
3	¹ Rani Setyaningrum ² Hamidah Nayati U. ³ Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.
4	Kiki Cahaya	Pengaruh Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Setiawan (2015)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang	motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana divisi operasi.
5	¹ Tri Puji Kristianingsih ² Ismi Darmastuti (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif terhadap ambiguitas peran diterima. Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima. Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir sama dengan kerangka bangun dari penelitian yang akan dilakukan. Hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terikat maupun variabel yang tidak terikat akan tampak pada kerangka berpikir ini. Hal sesuai dengan pendapat dari Sugiono (2015) yang memberikan pengertian kerangka konseptual atau kerangka berfikir, “yaitu merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan”. Hubungan variabel yang terjadi, dihubungkan melalui indikator – indikator dari setiap variabel:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

D.Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual pada penelitian ini, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 1 \rightarrow (\rho = 0)$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu

$H_a 1 \rightarrow (\rho \neq 0)$: Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu

$H_0 2 \rightarrow (\rho = 0)$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu.

$H_a 2 \rightarrow (\rho \neq 0)$: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu.

$H_0 3 \rightarrow (\rho = 0)$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu.

$H_a 3 \rightarrow (\rho \neq 0)$: Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Air Batu

BAB III
METODE PENELITIAN

A.Lokasi dan Waktu Penelitian

a.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Air Batu, Desa Pinanggripan, Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara

b.Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 8 bulan, yang dimulai dari bulan Desember 2019 dan direncanakan selesai bulan Juli 2020.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2019				Januari 2020				Feb-20				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																												
2	Pencarian Data					■	■	■	■																								
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■																
5	Seminar Proposal																	■	■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■				
8	Meja Hijau																													■	■	■	■

Sumber: Direncanakan, 2020

B.Definisi Operasional Variabel

Secara ekperimental operasional variabel adalah defenisi yang dikemukakan atas sifat-sifat hal yang didefenisikan yang dapat diamati. Dalam

penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X), dan satu variabel terikat (Y) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defisini Variabel Operasional

Variabel	Operasionalisasi	Indikator	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Perilaku 3. Kompetensi 4. Potensi 	Interval	Guru
Kecerdasan Emosional (X₁)	Kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenali emosi diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Membina hubungan 	Interval	Guru
Motivasi (X₂)	adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggungjawab 	Interval	Guru

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Target populasi adalah sekumpulan satuan pengamatan atau objek yang memiliki informasi yang dibutuhkan peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Air Batu yang berjumlah 38 orang.

2.Sampel

Sampel biasanya disebut juga sub group populasi yang dipilih untuk dilibatkan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus *representatif*. Berdasarkan pada populasi penelitian ini, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:129) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data – data yang perlu baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*)

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

Jawaban A	(Sangat Setuju)	Bobot = 5
Jawaban B	(Setuju)	Bobot = 4
Jawaban C	(Kurang Setuju)	Bobot = 3
Jawaban D	(Tidak Setuju)	Bobot = 2
Jawaban E	(Sangat Tidak Setuju)	Bobot = 1

Untuk menghasilkan data yang baik, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan berguna untuk menguji kualitas dari setiap instrument penelitian setiap variabel. Seperti indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel sudah tepat atau tidak. Hal ini agar kualitas data dan estimasi yang digunakan tepat.

2. Studi Dokumentasi

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki oleh SMK Negeri 1 Air Batu yang telah dipublikasikan.

E. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Sugiyono (2015:139) menyatakan bahwa dalam suatu penelitian, agar data yang terkumpul valid, maka instrumen pengumpulan data harus baik, karena instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas konstruk merupakan salah satu ukuran validitas sebuah kuesioner.

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu atribut dikatakan valid jika nilai (r hitung) lebih besar dari r -Tabel (Sugiyono, 2015:140). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat

pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Analisis ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} : koefisien korelasi item total

i : skor item

x : skor total

n : banyaknya subjek

Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{Tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen item – item pertanyaan berkorelasi tidak signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2.Uji Reliabilitas

Keandalan (reliabilitas) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas dari kesalahan dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu menilai

ketepatan sebuah pengukuran (Sugiyono, 2015:142). Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* $> 0,6$. Untuk menghitung Cronbach Alpha dapat digunakan rumus berikut ini:

$$\chi_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Keterangan:

- χ_n : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir
 Σ^2_1 : varian total

F. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat distribusi data normal atau tidak menggunakan analisa statistik, sebab uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual. Uji normalitas statistik ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2014:128). Rumus yang digunakan pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:

$$D = |F_s(x) - F_t(x)|_{\max}$$

Keterangan:

D : Hasil uji Kolmogorov Smirnov

$F_s(x)$: Distribusi Frekuensi Kumulatif Sampel

$F_t(x)$: Distribusi Frekuensi Kumulatif Teoritis

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk menguji adanya gejala multikolinearitas digunakan kriteria Variance Inflation Faktor (VIF), dengan ketentuan jika $VIF > 10$ terdapat multikolinearitas yang serius, jika $VIF < 10$ tidak terjadi masalah multikolinearitas yang serius. Rumus yang digunakan adalah:

$$VIF = \frac{1}{1-r_{ij}^2}$$

VIF : *Variance Inflation Factor*

r_{ij}^2 : Nilai Korelasi

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varians adalah konstan untuk semua variabel bebas. Jika varians tidak sama, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model terjadi gejala heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat grafik diagram scatter, dengan kriteria pengujian bahwa jika grafik scatter

membentuk suatu pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa dalam model terjadi gejala heterokedastisitas. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Jika menggunakan uji glejser, Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2014:341) bahwa uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebasnya dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon_i = a + \beta X_i + v_i$$

Keterangan:

ϵ_i : Hasil Residual persamaan Regresi

a : Nilai Intercept persamaan

βX_i : Persamaan Koefisien Variabel yang diuji

v_i : Nilai absolute uji

G.Model Penelitian

Model analisis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Pada penelitian ini akan digunakan seperti berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Variabel Kecerdasan Emosional

β_2 : Koefisien Variabel Motivasi Kerja

X_1 : Kecerdasan Emosional

X_2 : Motivasi Kerja

ε : Error

H. Pengujian Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, masing-masing dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Distribusi t

r : Koefisien Korelasi Parsial

r^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah data

Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Hipotesis Nol ($H_0 \rightarrow \rho = 0$) diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Hipotesis Nol ($H_0 \rightarrow \rho = 0$) ditolak

Jika kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan alpha-nya yaitu:

Jika Probabilitas Value (Nilai Sig.) > Alpha (0.05), Hipotesis ditolak

Jika Probabilitas Value (Nilai Sig.) < Alpha (0.05), Hipotesis Diterima.

2.Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak (simultan). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah data

Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Hipotesis Nol ($H_0 \rightarrow \rho = 0$) diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Hipotesis Nol ($H_0 \rightarrow \rho = 0$) ditolak

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan nilai probabilitas dengan alpha-nya yaitu:

Jika Probabilitas Value (Nilai Sig.) > Alpha (0.05), Hipotesis ditolak

Jika Probabilitas Value (Nilai Sig.) < Alpha (0.05), Hipotesis Diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilihat melalui R Square (R^2) pada *model summary*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Profil SMK Negeri 1 Air Batu Kabupaten Asahan

Nama Sekolah : Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1
Air Batu

Satuan Pendidikan : Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Status Sekolah : Negeri

Alamat : Jln. Pendidikan, Desa Pinanggiripan,
Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan,
Provinsi Sumatera Utara

Status Akreditasi Sekolah : Akreditasi B

Kurikulum yang digunakan : K-13 Revisi

NPSN : 10261611

SK Pendirian Sekolah : 800/3243-DD/2012

Tanggal SK Pendirian : 2012 – 11 – 30

SK Izin Operasional : 800/3243-DD/2012

Tanggal SK Izin Operasional: 2012 – 11 – 30

2. Visi, Misi dan Tujuan SMK Negeri 1 Air Batu

Visi SMK Negeri 1 Air Batu

Menghasilkan Lulusan Yang Bertaqwa, Cerdas, Terampil, Kompetitif dan Bermartabat

Misi SMK Negeri 1 Air Batu

1. Menyelenggarakan pendidikan kejuruan yang religius dengan didukung oleh sarana prasarana yang memadai dan sumber daya manusia yang professional
2. Memberikan pelayanan yang baik kepada warga sekolah dan masyarakat
3. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menjadi lulusan yang berakhlakul karimah, professional dalam bidangnya, kompetitif dan bermartabat.

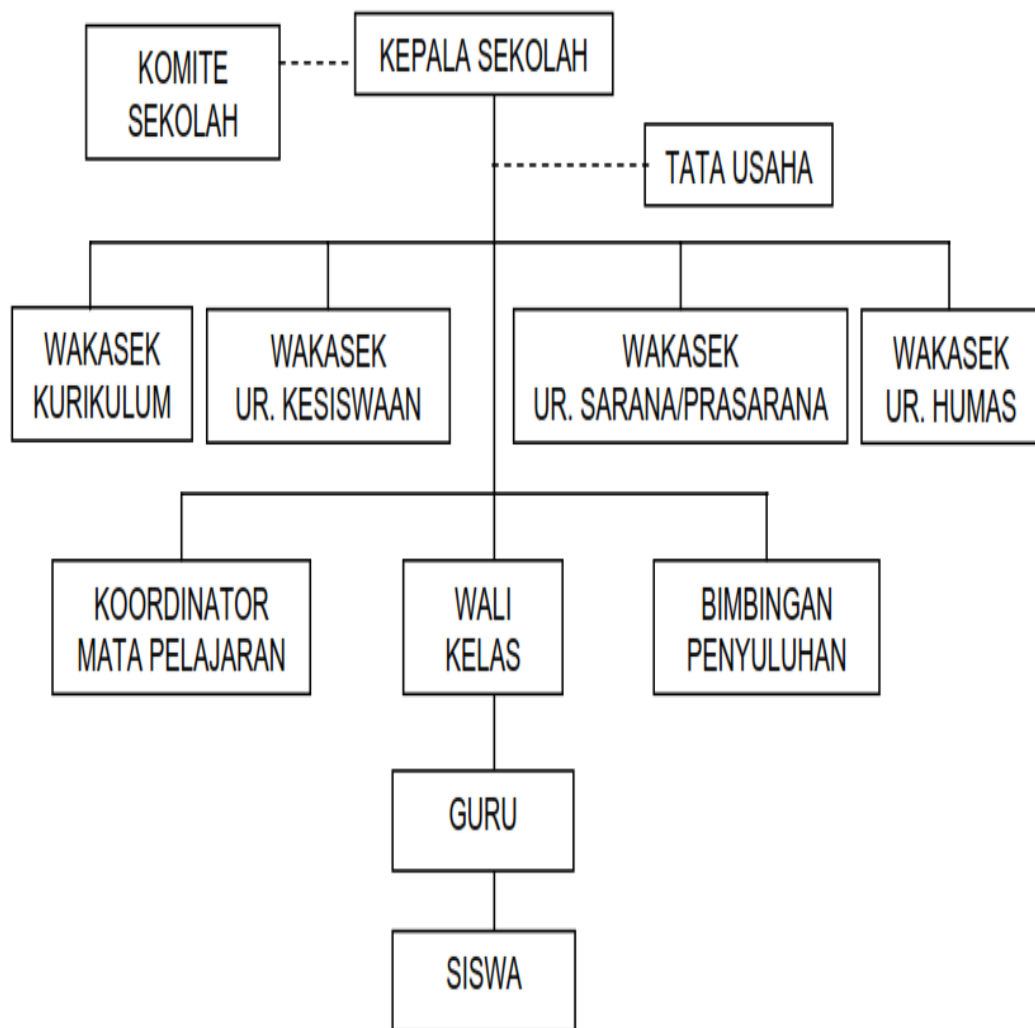
Tujuan SMK Negeri 1 Air Batu

1. Membekali peserta didik dengan wawasan agama yang memadai agar menjadi manusia yang berakhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja.
2. Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan kompetensi keahlian yang dipilihnya.
3. Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di DU/DI atau di instansi sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
4. Mempersiapkan peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

3. Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Air Batu

Struktur organisasi yang digunakan oleh SMK Negeri 1 Air Batu adalah struktur yang berbentuk lini dan fungsional berdasarkan fungsi. yaitu pembagian atas unit-unit organisasi didasarkan pada spesialisasi tugas yang dilakukan dan juga wewenang dari pimpinan dilimpahkan pada unit unit organisasi di

bawahnya pada bidang tertentu secara langsung. Pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang Kepala Sekolah. Adapun Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Air Batu dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Air Batu

Tugas Pokok dan Tanggungjawab Jabatan

1. Kepala Sekolah

- a. Memimpin seluruh kegiatan sekolah dalam pengelolaan organisasi yang sesuai dengan kebijakan dan petunjuk yang digariskan oleh Gubernur Sumatera Utara, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dan Cabang Dinas Pendidikan Kisaran
- b. Membina seluruh Guru dan Staff serta warga sekolah sehingga mampu secara dinamis dan kreatif melaksanakan sebagian tugas sekolah.
- c. Melaksanakan garis-garis kebijakan yang ditentukan oleh oleh Dinas Pendidikan.
- d. Bertanggung jawab secara menyeluruh atas pengelolaan sekolah kepada Dinas Pendidikan
- e. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah dibantu wakil kepala sekolah, Guru dan Tata Usaha

2. Wakasek Urusan Kurikulum

- a. Membantu wakil kepala sekolah atas lancarnya proses belajar mengajar
- b. Menyelesaikan tugas yang berkenaan dengan kurikulum dan pengajaran

3. Wakasek Urusan Kesiswaan dan Pengabdian Masyarakat

Membantu kepala sekolah dalam urusan ekstra kurikuler, pembinaan OSIS, PMB, Alumni, tata tertib siswa, hubungan dengan wali murid (BP)

4. Wakasek Urusan Sarana/Prasarana

- a. Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana prasarana

- b. Pengelola pembiayaan alat-alat pengajaran
- c. Menyusun laporan pelaksanaan urusan sarana dan prasarana

5. Wakasek Urusan Hubungan Masyarakat

- a. Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan orang tua atau wali siswa
- b. Membina hubungan antara sekolah dengan BP3
- c. Membina pengembangan hubungan antara sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, lembaga social budaya
- d. Menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala

6. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha sekolah berfungsi membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya antara lain:

- a. Mengatur administrasi personalia
- b. Mengatur surat menyurat sekolah
- c. Mengatur pengetikan-pengetikan reproduksi bahan kebutuhan sekolah
- d. Mengatur pelayanan tata usaha/administrasi kantor sekolah dengan sebaik-baiknya.
- e. Mengatur persiapan dan pendokumentasian surat-surat penting dan laporan sekolah.
- f. Memberikan laporan periodik kepada pimpinan sekolah
- g. Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan kantor dan administrasi sekolah kepada kepala sekolah.

- h. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala tata usaha didampingi oleh urusan umum, urusan keuangan, urusan rumah tangga/keamanan dan urusan sarana
7. Urusan Bimbingan dan Penyuluhan
- a. Mengidentifikasi semua dan menyimpan data-data siswa
 - b. Mengadakan diagnosa terhadap siswa
 - c. Membantu siswa dalam beradaptasi, bimbingan karier dan bimbingan kelanjutan studi.
 - d. Bertanggung jawab kepada kepala sekolah atas keberhasilan pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai BK

B.Hasil Penelitian

1.Deskripsi Tentang Responden

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh yang ditabulasi ditinjau dari Responden Penelitian, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin responden setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	21	55,26
2	Perempuan	17	44,74
Jumlah		38	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 21 orang atau sama dengan 55,26%. Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 17 orang atau sama dengan 44,74%. Tabel 4.1 memberikan informasi bahwa jika dilihat berdasarkan jenis kelamin diketahui responden pada penelitian dengan jenis kelamin laki – laki lebih banyak dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan. Dengan kata lain bahwa guru – guru di SMK Negeri 1 Air Batu didominasi oleh jenis kelamin laki – laki

Data Responden Menurut Status Pekerjaan

Karakteristik responden menurut status pekerjaan setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Menurut Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Responden	Persentase (%)
1	Aparatur Sipil Negara	13	34,21
2	Honor	25	65,79
Jumlah		38	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan gambaran umum tentang status pekerjaan di SMK Negeri 1 Air Batu. Diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan status pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara adalah sebanyak 13 orang responden atau sama dengan 34,21%. Responden dengan status Honor adalah sebanyak 25 orang responden atau sama dengan 65,79%. Artinya bahwa

responden didominasi oleh guru – guru dengan status pekerjaan sebagai Guru Honor.

Data Responden Menurut Lama Mengajar

Karakteristik responden menurut lama mengajar setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Menurut Lama Mengajar

No	Lama Mengajar	Responden	Persentase (%)
1	<2 Tahun	3	7,89
2	2 – 4 Tahun	9	23,68
3	5 – 6 Tahun	11	28,95
4	>6 Tahun	15	39,48
Jumlah		38	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan gambaran umum tentang lama responden mengajar di SMK Negeri 1 Air Batu. Diketahui bahwa responden penelitian ini yang lama mengajar <2 Tahun adalah sebanyak 3 orang responden atau sama dengan 7,89%. Responden dengan lama mengajar antara 2 – 4 Tahun adalah sebanyak 9 orang responden atau sama dengan 23,68%. Responden dengan lama mengajar antara 5 – 6 Tahun adalah sebanyak 11 orang responden atau sama dengan 28,95%. Responden dengan lama mengajar >6 Tahun adalah sebanyak 15 orang responden atau sama dengan 39,48%. Tabel 4.3 ini memberikan informasi bahwa responden yang jumlah yang paling dominan adalah yang lama mengajar >6 Tahun, artinya bahwa guru – guru di SMK

Negeri 1 Air Batu merupakan guru senior yang sudah sangat berpengalaman dalam mengajar.

Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan pada hasil jawaban responden pada penelitian ini setelah dilakukannya tabulasi serta ditinjau dari setiap jawaban responden dapat disajikan sebagai berikut:

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Isi Kuesioner	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kecerdasan Emo 1	16	42.11	6	15.79	12	31.58	4	10.53	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 2	18	47.37	12	31.58	8	21.05	0	0.00	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 3	19	50.00	11	28.95	6	15.79	2	5.26	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 4	10	26.32	19	50.00	9	23.68	0	0.00	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 5	18	47.37	11	28.95	5	13.16	4	10.53	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 6	15	39.47	14	36.84	9	23.68	0	0.00	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 7	17	44.74	10	26.32	7	18.42	4	10.53	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 8	7	18.42	17	44.74	14	36.84	0	0.00	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 9	17	44.74	16	42.11	4	10.53	1	2.63	0	0.00	38	100.00
Kecerdasan Emo 10	19	50.00	14	36.84	5	13.16	0	0.00	0	0.00	38	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.4 menampilkan tabulasi jawaban responden terkait dengan variabel Kecerdasan Emosional. Hasil tabulasi jawaban responden tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Kuesioner 1 : Anda mampu untuk mengendalikan perasaan marah saat emosi memuncak

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner satu diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 42,11%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 15,79%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 31,58%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 10,53%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 2 : Anda mampu untuk merasakan dan mengenali diri Anda sendiri

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedua diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 47,37%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 31,58%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 8 responden atau sama dengan 21,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 3 : Anda mampu untuk menenangkan diri sendiri ketika emosi pada posisi puncak

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketiga diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 15,79%. Responden

yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 5,26%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 4 : Anda mampu untuk mengelola rasa cemas, tersinggung dan murung ketika dalam kondisi yang tidak stabil

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keempat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 26,32%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 23,68%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 5 : Anda mampu mengendalikan emosi dengan mengendalikan dorongan hati yang kurang baik

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kelima diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 47,37%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 13,16%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 10,53%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 6 : Anda mampu untuk berpikir positif walaupun dalam kondisi emosi yang memuncak

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keenam diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 15 responden atau sama dengan 39,47%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 36,84%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 23,68%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 7 : Anda mampu untuk memberikan rasa empati kepada rekan kerja Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketujuh diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 44,74%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 26,32%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 18,42%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 10,53%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 8 : Anda mampu untuk memberikan rasa empati walaupun itu siswa Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedelapan diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 7

responden atau sama dengan 18,42%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 44,74%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 36,84%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 9 : Anda mampu untuk mengendalikan emosi orang lain dengan menjalin hubungan emosional terhadap orang tersebut

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kesembilan diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 44,74%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 42,11%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 10,53%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 2,63%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada

Kuesioner 10 : Anda menciptakan hubungan antar pribadi yang menarik dengan rekan kerja dan siswa

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kesepuluh diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 36,84%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 13,16%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_2)

Isi Kuesioner	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivasi 1	10	26.32	19	50.00	9	23.68	0	0.00	0	0.00	38	100.00
Motivasi 2	18	47.37	11	28.95	5	13.16	4	10.53	0	0.00	38	100.00
Motivasi 3	15	39.47	14	36.84	9	23.68	0	0.00	0	0.00	38	100.00
Motivasi 4	15	39.47	11	28.95	7	18.42	5	13.16	0	0.00	38	100.00
Motivasi 5	15	39.47	13	34.21	6	15.79	4	10.53	0	0.00	38	100.00
Motivasi 6	14	36.84	5	13.16	13	34.21	6	15.79	0	0.00	38	100.00
Motivasi 7	18	47.37	10	26.32	8	21.05	2	5.26	0	0.00	38	100.00
Motivasi 8	8	21.05	19	50.00	10	26.32	1	2.63	0	0.00	38	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.5 menampilkan tabulasi jawaban responden terkait dengan variabel motivasi. Hasil tabulasi jawaban responden tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Kuesioner 1 : Anda memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja secara maksimal dengan hasil yang terbaik

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner satu diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 26,32%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 23,68%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 2 : Anda memiliki tujuan yang ingin Anda capai dengan memberikan hasil kerja yang maksimal

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedua diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 47,37%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 13,16%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 10,53%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 3 : Anda sangat giat dan rajin memberikan pengajaran sebagai tugas pokok Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketiga diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 15 responden atau sama dengan 39,47%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 36,84%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 23,68%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada

Kuesioner 4 : Anda memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keempat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 15

responden atau sama dengan 39,47%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 18,42%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 13,16%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 5 : Anda memiliki inisiatif yang baik dalam menjalankan setiap fungsi dan tugas dalam sekolah

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kelima diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 15 responden atau sama dengan 39,47%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 13 responden atau sama dengan 34,21%. Responden yang menyatakan kurang ragu – ragu sebanyak 6 responden atau sama dengan 15,79%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 10,53%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada

Kuesioner 6 : Anda menggunakan kreatifitas yang Anda miliki untuk menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keenam diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 36,84%. Responden yang menyatakan setuju

adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 13,16%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 13 responden atau sama dengan 34,21%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 15,79%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada

Kuesioner 7 : Anda konsekuen dan bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang dibebankan kepada Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketujuh diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 47,37%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 26,32%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 8 responden atau sama dengan 21,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 5,26%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 8 : Sebagai wujud tanggungjawab Anda, maka Anda mengajar sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh pimpinan sekolah

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedelapan diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 8 responden atau sama dengan 21,05%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang

menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 26,32%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 2,63%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

c. Variabel Kinerja (Y)

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Isi Kuesioner	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kinerja 1	18	47.37	8	21.05	9	23.68	3	7.89	0	0.00	18	47.37
Kinerja 2	19	50.00	11	28.95	8	21.05	0	0.00	0	0.00	19	50.00
Kinerja 3	20	52.63	10	26.32	6	15.79	2	5.26	0	0.00	20	52.63
Kinerja 4	11	28.95	21	55.26	6	15.79	0	0.00	0	0.00	11	28.95
Kinerja 5	19	50.00	11	28.95	5	13.16	3	7.89	0	0.00	19	50.00
Kinerja 6	15	39.47	16	42.11	7	18.42	0	0.00	0	0.00	15	39.47
Kinerja 7	17	44.74	12	31.58	7	18.42	2	5.26	0	0.00	17	44.74
Kinerja 8	8	21.05	21	55.26	9	23.68	0	0.00	0	0.00	8	21.05

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.6 menampilkan tabulasi jawaban responden terkait dengan variabel kinerja. Hasil tabulasi jawaban responden tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Kuesioner 1 : Anda mengajar sesuai dengan yang ditugaskan kepada Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner satu diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 47,37%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 8 responden atau sama dengan 21,05%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 23,68%. Responden yang

menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 7,89%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 2 : Anda menjalankan semua pekerjaan tambahan yang diberikan sekolah kepada Anda dengan baik

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedua diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 8 responden atau sama dengan 21,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 3 : Anda berperilaku baik terhadap rekan kerja Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketiga diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 52,63%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 26,32%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 15,79%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 5,26%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 4 : Anda memberikan contoh perilaku yang baik kepada semua siswa/i Anda

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keempat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 21 responden atau sama dengan 55,26%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 15,79%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 5 : Anda memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang Anda ajar kan sekarang

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kelima diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 50%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 28,95%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 13,16%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 7,98%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 6 : Anda memiliki kemahiran dan penguasaan materi yang baik pada mata pelajaran yang Anda ajarkan

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keenam diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 15 responden atau sama dengan 39,47%. Responden yang menyatakan setuju

adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 42,11%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 18,42%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 7 : Dimata rekan kerja, Anda merupakan guru yang memiliki potensi besar untuk maju dan berkembang

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketujuh diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 44,74%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 15,58%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 18,42%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 5,26%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 8 : Dimata siswa Anda, Anda merupakan salah satu guru favorit mereka dalam mata pelajaran tertentu

Hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedelapan diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 8 responden atau sama dengan 21,05%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 21 responden atau sama dengan 55,26%. Responden yang menyatakan ragu – ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan

23,68%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengukur tingkat kebenaran, kemampuan indikator dalam mengukur setiap variabel dalam penelitian ini. Kriteria tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator suatu variabel dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian validitas variabel kecerdasan emosional pada penelitian ini seperti tampak pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item Kuesioner	Kriteria Pengujian				Kesimpulan Uji
		Berdasarkan Nilai Correlation Product Moment		Berdasarkan Nilai Sig. (2-tailed)		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig_{hitung}	α	
1	Kecerdasan Emo 1	0,560	0,320	0,000	0,050	Valid
2	Kecerdasan Emo 2	0,749		0,000		Valid
3	Kecerdasan Emo 3	0,693		0,000		Valid
4	Kecerdasan Emo 4	0,674		0,000		Valid
5	Kecerdasan Emo 5	0,490		0,002		Valid
6	Kecerdasan Emo 6	0,761		0,000		Valid
7	Kecerdasan Emo 7	0,633		0,000		Valid
8	Kecerdasan Emo 8	0,477		0,002		Valid
9	Kecerdasan Emo 9	0,680		0,000		Valid
10	Kecerdasan Emo 10	0,416		0,009		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh indikator pada variabel kecerdasan emosional telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

2. Variabel Motivasi

Hasil pengujian validitas variabel motivasi pada penelitian ini seperti tampak pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Pengujian Validitas Variabel Motivasi

No	Item Kuesioner	Kriteria Pengujian				Kesimpulan Uji
		Berdasarkan Nilai Correlation Product Moment		Berdasarkan Nilai Sig. (2-tailed)		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig_{hitung}	α	
1	Motivasi 1	0,687	0,320	0,000	0,050	Valid
2	Motivasi 2	0,501		0,001		Valid
3	Motivasi 3	0,733		0,000		Valid
4	Motivasi 4	0,564		0,000		Valid
5	Motivasi 5	0,467		0,003		Valid
6	Motivasi 6	0,548		0,000		Valid
7	Motivasi 7	0,653		0,000		Valid
8	Motivasi 8	0,514		0,001		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh indikator pada variabel motivasi telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

3. Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas variabel kinerja pada penelitian ini seperti tampak pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Pengujian Validitas Variabel Kinerja

No	Item Kuesioner	Kriteria Pengujian				Kesimpulan Uji
		Berdasarkan Nilai Correlation Product Moment		Berdasarkan Nilai Sig. (2-tailed)		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig_{hitung}	α	
1	Kinerja 1	0,666	0,320	0,000	0,050	Valid
2	Kinerja 2	0,735		0,000		Valid
3	Kinerja 3	0,732		0,000		Valid
4	Kinerja 4	0,744		0,000		Valid
5	Kinerja 5	0,569		0,000		Valid
6	Kinerja 6	0,755		0,000		Valid
7	Kinerja 7	0,673		0,000		Valid
8	Kinerja 8	0,589		0,000		Valid

Tabel 4.9 menunjukkan seluruh indikator pada variabel kinerja telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

b.Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi indikator dalam mengukur variabel. Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan reliabelnya indikator adalah dengan membandingkan nilai Cronbach Alfa hitung dengan nilai Cronbach Alfa hitung standar sebesar 0.600, dimana nilai Cronbach Alfa hitung $>$ Cronbach Alfa Standar (0,600), indikator dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kecerdasan Emosional	0,807	0,600	Reliabel
Motivasi	0,702		Reliabel
Kinerja	0,827		Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel-variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik pada penelitian ini, yang akan di uji adalah uji normalitas, uji multiolineritas dan uji heteroskedastisitas yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji data yang menunjukkan bahwa data – data yang digunakan merupakan data yang terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan yang besar maka dapat digunakan metode Kolmogorov Smirnov Test yang dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75685856
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.072
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dinyatakan terkena Multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai *Tolerance* yang ada pada kolom *Collinearity Statistic* menunjukkan nilai VIF yang bernilai harus lebih kecil dari 10. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.196	2.367		.083	.935		
Kecerdasan Emosional	.415	.133	.478	3.134	.003	.182	5.486
Motivasi	.499	.163	.468	3.070	.004	.182	5.486

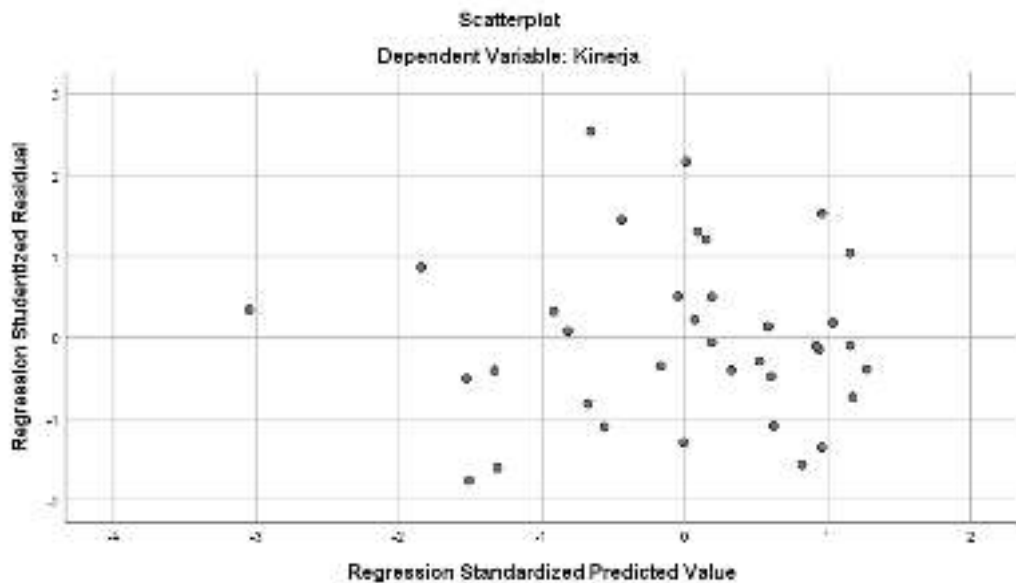
a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 5,486 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah terbebas dari permasalahan multikolonieritas.

c. Uji Heterosedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode scatter plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas Pendekatan Scatterplot

Untuk mengetahui hasil pengujian ini bebas heteroskedastisitas atau dengan kata lain, bahwa data responden pada penelitian ini merupakan data yang homoskedastisitas dapat dilihat dari sebesar titik yang ada pada gambar. Jika titik – titik tersebut menyebar secara merata pada titik nol, maka data dinyatakan merupakan data yang homoskedastisitas atau telah terbebas dari pengujian heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.196	2.367		.083	.935		
Kecerdasan_Emosional	.415	.133	.478	3.134	.003	.182	5.486
Motivasi	.499	.163	.468	3.070	.004	.182	5.486

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 4.13 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,196 + 0,415X_1 + 0,499X_2$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Ketika kecerdasan emosional dan motivasi tidak mengalami perubahan, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 0,196 pada satuan tertentu.
2. Ketika kecerdasan emosional mengalami peningkatan pada satuan tertentu, maka akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,415 pada satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
3. Ketika motivasi mengalami peningkatan pada satuan tertentu, maka akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,499 pada satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka berikut ini akan dijelaskan sehubungan yang pengujian atas hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Parsial

Pengujian secara parsial merupakan pengujian atas variabel bebas terhadap terikat secara satu persatu. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai sig_{hitung} dengan nilai Alpha (α). Hasil pengujian secara parsial ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.196	2.367		.083	.935		
Kecerdasan Emosional	.415	.133	.478	3.134	.003	.182	5.486
Motivasi	.499	.163	.468	3.070	.004	.182	5.486

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 4.14 tersebut, maka pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai sig_{hitung} sebesar 0,003 , jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dihasilkan bahwa $0,003 < 0,050$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu .

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai sig_{hitung} sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dihasilkan bahwa $0,000 < 0,050$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu .

b. Uji Simultan

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di SMK Negeri 1 Air Batu. Pengujian secara simultan merupakan pengujian atas variabel bebas terhadap terikat secara keseluruhan. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai $\text{sig}_{\text{hitung}}$ dengan nilai Alpha (0,05). Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.008	2	328.004	100.525	.000 ^b
	Residual	114.202	35	3.263		
	Total	770.211	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan_Emosional

Berdasarkan pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai $\text{Sig}_{\text{hitung}} < 0,05$, dimana $\text{Sig}_{\text{hitung}}$ adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.

c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Kecerdasan Emosional dan Motivasi mampu untuk menjelaskan Kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu. Untuk dapat mengetahui besarnya Kecerdasan Emosional dan Motivasi menjelaskan kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.843	1.80636

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,852 atau sama dengan 85,20%. Artinya bahwa Kecerdasan Emosional dan Motivasi mampu untuk menjelaskan Kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu adalah sebesar 85,20 sisanya 14,80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini

C.Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $\text{sig}_{\text{hitung}}$ dengan Alpha sebesar 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dilihat dari hubungan yang terjadi antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif. Hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 0,415 Hal ini memberikan makna bahwa ketika kecerdasan emosional mengalami peningkatan, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 41,50% pada satuan ukur tertentu.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kecerdasan emosional seorang guru sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya. Pada kondisi ini pengendalian atas emosi yang ada akan memudahkan bagi setiap guru mengontrol semua keadaan menjadi lebih baik. Guru yang mampu untuk

mengendalikan emosi akan lebih mudah menstransfer ilmu yang dimilikinya kepada siswa yang diajarinya. Oleh sebab itu, pimpinan SMK Negeri 1 Air Batu dapat melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan emosi setiap guru pengajarnya. Hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan SMK Negeri 1 Air Batu dalam memberikan kontribusi peningkatan kinerja guru pengajarnya adalah dengan memberikan pelatihan – pelatihan khusus yang bertujuan untuk peningkatan berpikir positif, melaksanakan kegiatan – kegiatan keagamaan yang menunjang peningkatan spiritual dari guru, melaksanakan kegiatan kebersamaan antara satu guru dengan guru lainnya seperti kegiatan family gathering dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri, dkk (2015) dan Rani, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mampu untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} dengan Alpha sebesar 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dilihat dari hubungan yang terjadi antara motivasi dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif. Hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,499 Hal ini memberikan makna bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 49,9% pada satuan ukur tertentu.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa motivasi merupakan salah satu variabel penting yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi yang baik akan dapat secara linear meningkatkan kinerja guru, dan sebaliknya guru yang tidak memiliki motivasi hanya menghasilkan kinerja yang biasa – biasa saja. Pada kondisi ini, diketahui bahwa motivasi guru saat ini kurang baik, artinya bahwa guru – guru saat ini motivasinya untuk berkembang dan menghasilkan kinerja yang tinggi kurang baik. Sangat perlu untuk memberikan *treatment* kepada guru – guru agar motivasi kerja mereka meningkat kembali. Oleh sebab itu, pimpinan sekolah harus memberikan pelatihan – pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, tidak hanya pelatihan pimpinan sekolah sudah sewajarnya dapat menyapa, memperhatikan, dan bertanya perkembangan pengetahuan dari setiap guru. Tidak salah bagi kepala sekolah untuk melakukan pertemuan – pertemuan resmi dengan guru – guru yang dilakukan secara berkala, diharapkan intensitas pertemuan yang guru – guru dan mengetahui perkembangan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhannya.

Hasil penelitian ini membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki (2015), Tontowi (2017), Arnorld dan Heru (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian dan penjelasan yang telah dilakukan pada bab – bab sebelumnya, maka penelitian ini berkesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu.
3. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu . Sedangkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan kinerja guru di SMK Negeri 1 Air Batu adalah sebesar 85,2% sisanya sebesar 14,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B.Saran

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan SMK Negeri 1 Air Batu dapat melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan emosi setiap guru pengajarnya. Hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan SMK Negeri 1 Air Batu dalam memberikan kontribusi peningkatan kinerja guru pengajarnya adalah dengan memberikan

pelatihan – pelatihan khusus yang bertujuan untuk peningkatan berpikir positif, melaksanakan kegiatan – kegiatan keagamaan yang menunjang peningkatan spiritual dari guru, melaksanakan kegiatan kebersamaan antara satu guru dengan guru lainnya seperti kegiatan family gathering dan lain sebagainya.

2. Sebaiknya pimpinan sekolah harus memberikan pelatihan – pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, tidak hanya pelatihan pimpinan sekolah sudah sewajarnya dapat menyapa, memperhatikan, dan bertanya perkembangan pengetahuan dari setiap guru. Tidak salah bagi kepala sekolah untuk melakukan pertemuan – pertemuan resmi dengan guru – guru yang dilakukan secara berkala, diharapkan intensitas pertemuan yang guru – guru dan mengetahui perkembangan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amirullah. (2015). **Pengantar Manajemen**, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Anoraga, Pandji (2014), **Manajemen Bisnis**, Cetakan Ketiga, PT. Rhineka Cipta, Jakarta
- Arnold Jassen Wijaya dan Heru Susilo., (2018)., **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Ika Jaya Sahara Karya Malang)”**, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)., Vol. 60., No. 1., Hal. 180 – 186
- Ary Ginanjar Agustian., (2011), **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual-ESQ**, Penerbit Arga, Jakarta
- Bangun, Wison. (2014). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- Dharma Agus (2014), **Manajemen Supervisi**, Cetakan Keenam, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ediso, Emron., Yohny Anwar., Imas Komariyah., (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1.**, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Gardner, Howard., (2013), **Multiple Intelligences, Kecerdasan Majemuk Teori Dalam Praktik**, Penerbit Interaksara., Tangerang Selatan
- Ghozali, Imam., (2011)., **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Goleman, Daniel., (2015)., **Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ**, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hadari, Nawawi (2015), **Kepemimpinan Menurut Islam**, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani., (2014), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2**, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta
- Harsuko, R., (2011), **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja**, Universitas Brawijaya Press, Malang
- Hasibuan, Malayu S.P (2016), **Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan (Edisi Revisi)**, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta

- Kartjantoro, Handoko., (2012). , **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta
- Kiki Cahaya Setiawan., (2015)., “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang**”, Vol.1 No. 2. Hal. 43 – 53
- Makmum, Mubayidh., (2010), **Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak: Referensi Penting Bagi Para Pendidik dan Orangtua**, Penerbit Pustaka Al-Kautsar, Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku I, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2014), **Evaluasi Kinerja SDM**, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung
- Manullang, M. (2014). **Management KeKaryawanan**. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moeheriono, (2012)., **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi (2012), **Kebijakan Kinerja Karyawan**, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Rani Setyaningrum., Hamidah Nayati Utami., Ika Ruhana., (2016)., “**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)**”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 36., No. 1., Hal. 211 – 220
- Ranupandoyo dan Husnan, Suad (2013). **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat. Penerbit BPFE Gajah Mada, Yogyakarta
- Richard, Daft., (2010), **Era Baru Manajemen.**, Edisi 9, Buku 2. Penerbit Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Keenam**, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ruky, Achmad S., (2013), **Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga**, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Sastrohadiwiryo, Siswanto, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Saydam Gouzali (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta
- Schein Edgar H., (2014)., **Organizational Culture and Leadership**, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Sedarmayanti, (2016)., **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondan P (2014), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto, (2015), **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM** Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syahyuti, (2010)., **Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial**, (Online).
- Tontowi Jauhari., (2017)., **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Susu Anek Rasa Mommy Cow Tulungagung”**., *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* (Penataran)., Vol. 2., No. 1., Hal. 18 – 29
- Tridhonanto., A., (2010), **Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional**, Penerbit Gema Insani Press, Jakarta
- Tri Puji Kristianingsih dan Ismi Darmastuti., (2015)., **“Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Intervening”**., Vol. 4., N. 2., Hal. 1 – 10
- Wibowo., (2016), **Manajemen Kinerja**, Penerbit PT Raja Grafindo Persada., Jakarta

A. E-Journal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A.S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampanan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.