

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN JAMBU
KABUPATEN SEMARANG**

**The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Motivation on Teacher
Performance in Madrasah Ibtidaiyah, Jambu District, Semarang Regency**



Oleh

AMIN ARRONI

NPM : 16.0406.0023

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister Pendidikan
Program Pendidikan Magister Program Studi Pendidikan Islam**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi: Pendidikan Agama Islam (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat A
Program Studi: Mu'amalat (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat A
Program Studi: PGMI (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat A
Program Studi: Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2) Terakreditasi BAN-PT Peringkat B
Jl. Mayjend Bambang Soegeng Mertoyudan Km.5 Magelang 56172, Telp. (0293) 326945



PENGESAHAN

Dewan Penguji Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang telah mengadakan sidang Munaqasyah Tesis Saudara:

Nama : Amin Arroni
NPM : 16.0406.0023
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang
Pada Hari, Tanggal : Rabu, 12 Agustus 2020

Dan telah dapat menerima Tesis ini sebagai pelengkap Ujian Akhir Program Pascasarjana Strata Dua (S2) Tahun Akademik 2019-2020, guna memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Magelang, 12 Agustus 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Dr. Imron, MA
NIK. 047309018

Dr. Imam Mawardi, M.Ag
NIK. 017308176

Penguji I

Penguji II

Dr. Nurodin Usman, LC, MA
NIK. 057508190

Dr. Suliswiyadi, M.Ag
NIK. 966610111

Dekan

Dr. Nurodin Usman, Lc, MA
NIK. 057508190

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Magelang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan masukan dari Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketikabeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Magelang, 4 Agustus 2020
Yang Membuat Pernyataan

Amin Arroni
NPM. 16.0406.0023

ABSTRAK

AMIN ARRONI:*Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.* Tesis. Magelang: Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu yang berjumlah 56 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket untuk mengetahui kecerdasan emosional guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan statistik. Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan bantuan komputer program SPSS for windows versi 17.00

Berdasarkan penelitian, untuk kecerdasan emosional guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu diperoleh hasil skor tertinggi 102, terendah 55, mean 88,73, dan standar deviasi 8,08. Sedangkan hasil penelitian tentang motivasi kerja diperoleh data skor tertinggi 97, terendah 55, mean 81,64, dan standar deviasinya 9,86. Sedangkan hasil penelitian tentang kinerja guru diperoleh hasil skor tertinggi 114, skor terendah 71, mean 96,98, dan standar deviasi 9,41.

Berdasarkan hasil analisis data, hubungan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,014 < 0,05$, memberikan sumbangan efektif 14,8% dan sumbangan relatif 51,9%. Sedangkan untuk motivasi kerja diperoleh nilai $0,020 < 0,05$, memberikan sumbangan efektif 13,7% dan sumbangan relatif 48,1%. Hasil analisis data menggunakan SPSS, untuk hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu adalah $0,000 < 0,05$.

Abstract

Amin Arroni: *The Relationship between Emotional Intelligence and Work Motivation on Teacher Performance in Madrasah Ibtidaiyah, Jambu District, Semarang Regency*. Thesis. Magelang: Post-Graduate of the University of Muhammadiyah Magelang, 2020.

This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and work motivation on teacher performance in Madrasah Ibtidaiyah in Jambu District, Semarang Regency.

The population in this study were all teachers in Madrasah Ibtidaiyah, Jambu Subdistrict, amounting to 56 people. Data collection method in this study uses a questionnaire to find out the emotional intelligence of teachers, teacher work motivation and teacher performance. Data analysis techniques in this study used quantitative analysis with statistics. To find out the relationship between emotional intelligence and work motivation on teacher performance, SPSS for Windows version 17.00 is used as computer assistance.

Based on the research, for the emotional intelligence of teachers in Madrasah Ibtidaiyah, Jambu District, the highest score was 102, the lowest was 55, the mean was 88.73, and the standard deviation was 8.08. While the results of the research on work motivation obtained the highest score data was 97, the lowest was 55, the mean was 81.64, and the standard deviation was 9.86. Meanwhile, the results of the research on teacher performance obtained the highest score of 114, the lowest score of 71, the mean 96.98, and the standard deviation of 9.41.

Based on the results of data analysis, the relationship between teachers' emotional intelligence and teacher performance obtained a value of $0.014 < 0.05$, giving an effective contribution of 14.8% and a relative contribution of 51.9%. Meanwhile, the value of work motivation was $0.020 < 0.05$, giving an effective contribution of 13.7% and a relative contribution of 48.1%. The results of data analysis using SPSS, for the relationship between emotional intelligence and work motivation on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah, Jambu District, is $0.000 < 0.05$.

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang” dengan baik.

Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Baginda Rosul Muhammad SAW, yang membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman iman dan Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik secara moral maupun spiritual selama penulisan ini. Oleh karena itu kami haturkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang atas segala kebijaksanaan, perhatian dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
2. Dr. Imron, MA dan Dr. Imam Mawardi, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan untuk terselesaikannya tesis ini.
3. Pengawas Pendidikan Islam Kecamatan Jambu yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian di wilayah kecamatan Jambu
4. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Jlamprang, Al-Islam Bedono, Al-Islam Jerukwangi, MIN 5 Semarang, Ma’arif Kalitangi, Ma’arif Jambu, Ma’arif Wonokasih dan Sudirman Kebondalem yang telah membantu dan memberikan ijin penulis untuk melaksanakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah yang pimpin.
5. Bapak ibu guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu atas kesediannya mengisi angket penelitian.
6. Bapak dan ibu, yang selalu memberikan do’a, pengorbanan dan dorongan dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

7. Istri dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas sayang, cinta, semangat dan doa kalian yang selalu diberikan dan dipanjatkan, sehingga studi ini selesai.
8. Rekan-rekan sejawat di MIN 5 Semarang, yang selalu memberikan semangat dan doanya.
9. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Magelang, 12 Agustus 2020

Penulis

AMIN ARRONI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	13
A. Kajian Pustaka	13
1. Kecerdasan Emosional	13
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	13
b. Indikator Kecerdasan Emosional	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	21
2. Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Indikator Motivasi Kerja.....	27
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
3. Kinerja Guru.....	31
a. Pengertian Kinerja Guru	31
b. Indikator Kinerja Guru.....	35

4. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru	37
5. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	38
6. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	40
B. Penelitian Yang Relevan.....	41
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesa	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	50
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
1. Kecerdasan Emosional (X_1)	51
a. Definisi Konseptual	51
b. Definisi Operasional.....	52
c. Penulisan Butir Angket Kecerdasan Emosional.....	53
d. Uji Coba Angket.....	54
1) Uji Validitas.....	55
2) Uji Reliabilitas.....	56
2. Motivasi Kerja (X_2).....	57
a. Definisi Konseptual	57
b. Definisi Operasional.....	57
c. Penulisan Butir Angket Motivasi Kerja	58
d. Uji Coba Angket.....	59
1) Uji Validitas.....	60
2) Uji Reliabilitas.....	61
3. Kinerja Guru (Y)	61
a. Definisi Konseptual.....	62
b. Definisi Operasional.....	62
c. Penulisan Butir Angket Motivasi Kerja	62
d. Uji Coba Angket	64

1) Uji Validitas	65
2) Uji Reliabilitas	65
E. Teknik Analisis Data.....	66
1. Uji Prasyarat Analisis.....	66
a. Uji Multikolinieritas.....	66
b. Uji Autokorelasi	66
c. Uji Heteroskedastisitas.....	67
d. Uji Normalitas	67
2. Uji Hipotesis.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Deskripsi Data.....	69
1. Waktu Penelitian	69
2. Uji Validitas	70
3. Uji Normalitas	71
4. Uji Kolinieritas	72
5. Uji Autokorelasi	73
6. Uji Heteroskedastisitas	74
B. Analisis Data	74
1. Kecerdasan Emosi Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu	76
2. Motivasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu	78
3. Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu	80
4. Hubungan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru	82
5. Hubungan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	83
6. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	84
C. Pengujian Hipotesis	84
1. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru.....	85
2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	85
3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	86

D. Pembahasan	87
1. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru	87
2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	93
3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	97
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Implikasi.....	102
C. Saran-saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Angket Kecerdasan Emosional	53
Tabel 3.2 Kategori Angket Kecerdasan Emosional	55
Tabel 3.3 Angket Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3.4 Kategori Angket Motivasi Kerja.....	60
Tabel 3.5 Angket Kinerja Guru.....	62
Tabel 3.6 Kategori Angket Kinerja Guru.....	64
Tabel 4.1 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.2 Poli Antar Residu Versus Skor Normal	72
Tabel 4.3 Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.4 Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	74
Tabel 4.6 Standar Deviasi	75
Tabel 4.7 Distribusi Skor Angket Kecerdasan Emosional.....	76
Tabel 4.8 Distribusi Skor Angket Motivasi Kerja	78
Tabel 4.9 Distribusi Skor Angket Kinerja Guru	80
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.12 Uji F	84
Tabel 4.13 Koefesien Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Angket Kecerdasan Emosional	77
Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	79
Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Tabulasi Data Hasil Angket Kecerdasan Emosional.....	108
Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Angket Motivasi Kerja.....	111
Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Angket Kinerja Guru.....	114
Lampiran 4 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Emosional.....	117
Lampiran 5 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	121
Lampiran 6 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru	126
Lampiran 7 Data Induk Penelitian	131
Lampiran 8 Deskripsi Data	133
Lampiran 9 Frequency Table	134
Lampiran 10 Uji Prasyarat Analisis	137
Lampiran 11 Uji Multikolinieritas	138
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	139
Lampiran 13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	141
Lampiran 14 Correlations	143
Lampiran 15 Regressions.....	144
Lampiran 16 Data Induk	145
Lampiran 17 Statistik	147
Lampiran 18 Perhitungan Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	148
Lampiran 19 Angket Kecerdasan Emosional.....	149
Lampiran 20 Angket Motivasi Kerja	151
Lampiran 21 Angket Kinerja Guru	153
Lampiran 22 Daftar Riwayat Hidup.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah proses setiap peserta didik dalam mengembangkan kemampuannya, baik pada aspek ide, gagasan, keterampilan, sikap juga perilaku lainnya di dalam sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Pengembangan potensi diri agar mampu memiliki kecerdasan emosional, berwawasan, berintelektual, berkarakter dan memiliki keterampilan yang bernilai hingga dapat berinteraksi dengan orang lain juga merupakan makna lain dari sebuah proses pendidikan.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan *out put* yang diharapkan. Dalam Undang-Undang No. 20/2003 (2003:3) mengenai sistem pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, pendidikan nasional adalah pendidikan yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Sebagai salah satu komponen dalam proses belajar mengajar (PBM), Syafruddin dan Basyiruddin (2002:7) menyatakan bahwa guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang,

mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Di tangan para gurulah terletak berhasil tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta di tangan mereka pulalah bergantungnya masa depan karir peserta didik yang menjadi tumpuan para orang tua.

Dalam dunia pendidikan kecerdasan emosional guru, motivasi kerja serta kinerja kerja guru dalam hal proses belajar mengajar merupakan hal yang harus dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Motivasi kerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen, serta disiplin yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam semua warga sekolah. Guru yang memiliki kecerdasan emosional akan menjadi panutan siswa, memiliki kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Namun ironinya, potret kualitas dunia pendidikan di Indonesia saat ini masih rendah, yang menjadikan salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya loyalitas atau komitmen guru terhadap organisasi pendidikan (sekolah). Padahal guru merupakan faktor yang utama dalam mempengaruhi pelaksanaan kurikulum di sekolahnya. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk lebih

produktif, kreatif dan inovatif dalam mencapai visi dan misi sekolah. Komitmen guru terhadap organisasi merupakan hal amat penting dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. Komitmen pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja guru. Komitmen akan memperlancar ketercapaian *ultimate goal* sekolah. Guru yang berkomitmen terhadap organisasi dapat ditandai dengan terciptanya peningkatan yang bersifat psikologis, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Guru bisa dikatakan memiliki kinerja berkualitas bilamana guru tersebut memiliki ketrampilan emosional yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Ketrampilan emosional yang harus dimiliki guru diantaranya adalah interaksi guru dengan peserta didik, dimana interaksi guru dengan peserta didik akan dapat berkualitas jika interaksi antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan staf sekolah juga baik. Interaksi yang baik dengan orang lain akan baik jika mempunyai kecerdasan emosional yang baik pula. Goleman (2000:16) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menentukan posisi seseorang mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya, yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan.

Dalam dunia pendidikan kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Menurut Direktur Tenaga Kependidikan PMPTK Surya

Dharma (2008:20) Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kinerja guru dari hari kehari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun akan terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi masa kini, kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif.

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Selain adanya interaksi yang baik dengan murid atau siswa guru juga perlu memiliki ketrampilan sosial yang baik pula dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Jadi, bukan hanya hubungan guru dengan orang-orang yang ada di sekolah saja yang harus terjalin dengan baik,

tetapi hubungan guru dengan masyarakat di luar sekolah termasuk orang tua murid juga harus terjalin dengan baik.

Namun, apabila kita melihat realitas yang terjadi ternyata kualitas guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang, atau masih saja dipertanyakan, baik dikalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan.

Begitu pentingnya peran guru dalam menstransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru dalam hal kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah yang menyangkut aspek manusia yang melaksanakan tugas pekerjaannya. Supaya guru dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, diperlukan adanya motivasi kerja. “Semua tingkah laku manusia pada dasarnya mempunyai motivasi tertentu. Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu” (Wursanto, 2007:302). Motivasi kerja harus dimiliki oleh seluruh guru, karena dengan adanya motivasi kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab guru terhadap kegiatan yang dipercayakan kepadanya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Temuan penelitian di bidang psikologi yang dilakukan oleh Gardner tentang *multiple intelegence* menyatakan bahwa manusia memiliki banyak kecerdasan, yang bukan hanya kecerdasan intelektual saja telah membuka

cakrawala baru tentang potensi manusia yang belum dieksplorasi untuk mendorong keberhasilan hidup. Penelitian-penelitian sekarang menemukan bahwa keterampilan sosial dan emosional ini mungkin bahkan lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual. (Laurence, 1998:4-6) menyatakan dengan kata lain, memiliki EQ tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang IQ tinggi yang diukur berdasarkan uji standar terhadap kecerdasan kognitif verbal dan nonverbal. Sangat tertariknya banyak orang terhadap konsep kecerdasan emosional memang dimulai dari perannya dalam membesarkan dan mendidik anak-anak, tetapi selanjutnya orang menyadari pentingnya konsep ini baik di lapangan kerja maupun di hampir semua tempat lain yang mengharuskan manusia saling berhubungan, termasuk didalamnya adalah konsep kecerdasan emosional untuk kinerja guru.

Era reformasi dan desentralisasi pendidikan menyebabkan orang bebas melakukan kritik, titik lemah pendidikan akan menjadi bahan dan sasaran empuk bagi para kritikus, adakalanya kritik yang diberikan dapat menjadi sitawar sidingin di dalam memperbaiki kinerja guru. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan pula akan dapat membuat merah telinga guru sebagai akibat dari kritik yang diberikan, hal ini dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru yang bersangkutan.

Apapun kritik yang diberikan, apakah bernilai positif atau negatif kiranya akan menjadi masukan yang sangat berarti bagi kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tidak akan pernah putus asa,

dan menjadikan kritikan sebagai pemicu baginya di dalam melakukan perbaikan dan pembenahan diri di masa yang akan datang. Kritik terhadap kinerja guru perlu dilakukan, tanpa itu bagaimana guru mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini, dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan kinerja lebih lanjut. Dalam menanggapi kritik-kritik tersebut maka seyogyanya seorang guru memiliki kecerdasan emosional supaya bisa menginterpretasikan kritikan tersebut dengan baik, sehingga menghasilkan output kinerja yang baik pula.

Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara langsung dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen-komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, guru maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang rangka mencapai tujuan organisasi tempatnya bekerja

secara legal, dan tidak melanggar hukum baik secara moral maupun etika (Suyadi,2008:2).

“Tenaga profesional yang didalamnya termasuk guru adalah personal pelaksanaan proses pembelajaran serta kegiatan kependidikan lainnya” (Daryato dan Farid, 2013:77). Seorang tenaga kependidikan yang baik tentunya memiliki persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi. Bahwa seseorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agenda pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan.

Dalam meraih suatu kesuksesan, menjadikan hidup ini lebih berarti dan bermakna ternyata bukanlah suatu hal yang mudah, menurut para ahli, mengungkapkan bahwa kesuksesan ternyata banyak ditentukan oleh kemampuan dalam mengatasi masalah kehidupannya. Kemampuan ini tidak banyak berhubungan dengan IQ (*Intellectual Quatient*) akan tetapi kemampuan ini lebih banyak berhubungan dengan EQ (*Emotional Quatient*) karena banyak ditemukan, orang yang mempunyai IQ tinggi namun sering mengalami kegagalan, dimana ia tidak memiliki EQ yang memadai untuk menopang hal itu, dan sering juga dijumpai orang yang hanya mempunyai IQ biasa-biasa saja namun mempunyai EQ yang cukup memadai, meraih kesuksesan yang ia cita-citakan.

Tak sedikit orang gagal dalam hidupnya bukan karena kecerdasan intelektualnya rendah, namun karena mereka kurang memiliki kecerdasan emosional. Tidak sedikit orang yang sukses dalam hidupnya karena memiliki

kecerdasan emosional, meskipun inteligensi intelektualnya hanya pada tingkat rata-rata (Syamsu, 2006 : 239).

Kecamatan Jambu adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Semarang yang terdiri dari 19 kecamatan. Dengan penduduk \pm 1,2 juta jiwa. Di Kecamatan Jambu sendiri samapai saat ini terdapat 28 SD/MI, 4 SMP/MTs, dan 2 SMA/SMK. Fenomena yang menarik akhir - akhir ini, ada kecenderungan orang tua menyekolahkan dimadrasah. Mereka menilai ada sesuatu yang menarik menyekolahkan anaknya di madrasah selain ilmu di dapat juga akhlak, dan ibadah terpenuhi. Prestasi madrasah juga akhir-akhir ini tidak kalah dengan sekolah dasar. Maka dari itu penulis tertarik meneliti tentang kecerdasan emosi dan juga motivasi kerja hubungannya dengan kinerja guru. Karena penulis berkeyakinan dengan kinerja yang baik akan meningkatkan prestasi siswa. Di Kecamatan Jambu saat ini terdapat delapan madrasah yaitu : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Semarang, Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Jlamprang, Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Jerukwangi, Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Bedono, Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Jambu, Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Wonokasih, Madrasah IbtidaiyahMa'arif Kalitangi, dan Madrasah Ibtidaiyah Sudirman Kebondalem.

Adanya kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang baik dalam diri guru membawa pengaruh yang baik terhadap kinerjanya, dimana dapat memberikan keuntungan yang besar bagi sekolah atau madrasah. Dalam usaha untuk menemukan masalah yang nantinya akan diangkat dalam penelitian, peneliti melakukan observasi awal terhadap guru yang bekerja di Madrasah

Ibtidaiyah Kecamatan Jambu, dimana observasi yang dilakukan tidak direncanakan terlebih dahulu tetapi langsung dilakukan pada saat awal peneliti memperoleh ijin penelitian dari Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Observasi awal dilakukan untuk mengetahui kondisi guru tanpa adanya rekayasa dan manipulasi aktivitas.

B. Fokus Penelitian

Guna memahami ruang lingkup yang jelas dan terarah serta menghindari terjadinya kesalahan dalam membahas judul dalam penelitian ini, peneliti batasi masalahnya sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.
2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang
3. Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan pokok penelitian berdasarkan latar belakang masalah di atas, adalah: “Bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang”, yang dalam hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana Motivasi Kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang ?
3. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang?
4. Bagaimana hubungan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang?
5. Bagaimana hubungan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang?
6. Bagaimana hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang?

D. Tujuan Penelitian

Hasil dalam penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui gambaran yang objektif tentang realitas kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Sedangkan secara rinci penelitian tesis ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap masalah-masalah pokok di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui kecerdasan emosional guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang

3. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang
4. Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.
5. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.
6. Untuk hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian tersebut, diharapkan hasil penelitian ini memiliki manfaat dan berguna bagi berbagai pihak terutama:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap para pelaku pendidikan, terutama pada kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru sehingga proses pembelajaran makin baik yang berdampak pada prestasi siswa yang semakin meningkat.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini sebagai evaluasi diri bagi para guru dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan sekaligus motivasi kerjanya dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab profesinya.
3. Bagi Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang, diharapkan dapat melengkapi ragam penelitian dan menambah bahan bacaan serta referensi dari suatu karya ilmiah maupun penulisan tesis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pembahasan pada bab II ini terdiri dari dua aspek, yakni; kajian pustaka yang berisi teori dan pendapat para ahli yang bisa mendukung penelitian, hasil penelitian yang relevan. Kerangka pikir yang merupakan perpaduan antara variabel satu dengan variabel lain yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian, dan hipotesis penelitian ini merupakan kesimpulan sementara dari penelitian.

A. Kajian Pustaka

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan, bergerak. Kemudian ditambah "e" untuk memberi arti bergerak menjauh. Hal ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman 2015: 7).

Istilah *Emotional Intelligence* diciptakan dan secara resmi didefinisikan oleh John Mayer Peter Salovey pada tahun 1990 dalam Steven J. dkk (2002:32). Sementara Reuven Bar-On menyumbangkan ungkapan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi yang merupakan wacana baru di wilayah psikologi dan pedagogik setelah

bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ.

Menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Pemaknaan terhadap emosional seringkali salah, sebab emosi pada umumnya dimaknai sebagai rasa dan perasaan-perasaan negatif lainnya. Emosi apabila dikendalikan adalah suatu kekuatan yang siap digali untuk mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik. Hal ini menyiratkan bahwa emosi bisa menjadi cerdas. Emosi yang cerdas inilah yang disebut dengan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber

informasi mahapenting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. (Ary Ginanjar A., 2011:62)

Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* (Goleman, 2007: 50-53) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengelola perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri dan pada orang lain dalam berinteraksi, kemampuan memotivasi diri sendiri dan berempati dengan informasi yang diperoleh dari seluruh potensi psikologi yang dimiliki untuk membimbing pikiran dan tindakan sehingga mampu mengatasi tuntutan hidup.

b. Indikator Kecerdasan Emosi

Goleman (2002:513) Kecerdasan emosional terdiri dari lima unsur sebagai berikut:

1. Kesadaran diri (*self awarrnness*)

Kesadaran diri emosional merupakan pondasi semua unsur kecerdasan emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah, sudah jelas bahwa seseorang tidak mungkin bisa mengendalikan sesuatu yang tidak ia kenal (Steven J.stein and Howard, 2003:75).

Selanjutnya Daniel Goleman memaparkan, ada tiga kemampuan yang merupakan ciri kesadaran diri yaitu: 1) Kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan mengetahui bagaimana pengaruh emosi tersebut terhadap kinerjanya 2) Penilaian diri secara teliti, yaitu mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri, memiliki visi yang jelas tentang mana yang perlu diperbaiki dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman 3) Percaya diri yaitu keberanian yang datang dari keyakinan terhadap harga diri kemampuan sendiri

2. Pengaturan diri (*self regulation*)

Pengaturan diri adalah kemampuan mengelola kondisi, impuls (dorongan hati) dan sumber daya sendiri. Tujuannya adalah keseimbangan emosi bukan menekan dan menyembunyikan

gejolak perasaan dan bukan pula langsung mengungkapkannya (Harry Alder, 2001: 125)

Ada lima kemampuan utama pengaturan diri yang merupakan indikator cerdas emosi, yaitu: 1) Kendali diri yaitu menjaga agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali 2) Dapat dipercaya, yaitu menunjukkan kejujuran dan integritas. 3) Kewaspadaan yaitu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban. 4) Adaptabilitas, yaitu keluwasan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. 5) Inovasi, yaitu bersikap terbuka terhadap gagasan-gagasan, pendekatan - pendekatan dan informasi baru.

Jadi dapat dikatakan bahwa pengaturan diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola kondisi dalam dirinya, dorongan hati dan sumber daya yang dimilikinya agar terwujud keseimbangan dalam diri. Dengan adanya keseimbangan di dalam diri seseorang menjadikannya dapat mengontrol sikap dan perilaku dalam bersosialisasi dengan orang lain.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Memotivasi diri berarti menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menuntut diri menuju sasaran mengambil inisiatif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan.

Ada empat kecakapan utama dalam memotivasi diri yaitu:

1) Dorongan berprestasi, yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan. 2) Komitmen, yaitu menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau lembaga. 3) Inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan. 4) Optimis, yaitu kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendali ada halangan dan kegagalan.

4) Empati (*Empathy*)

Empati dapat dipahami sebagai kemampuan mengindra perasaan dan perspektif orang lain. Menurut Goleman, kemampuan berempati dapat dicirikan antara lain: 1) Memahami orang lain, yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka. 2) Orientasi pelayanan, yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain. 3) Mengembangkan orang lain, yaitu merasakan kebutuhan orang lain untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka. 4) Mengatasi keragaman, yaitu menumbuhkan kesempatan melalui pergaulan dengan banyak orang. 5) Kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

5) Keterampilan Sosial (*Sosial Skill*)

Keterampilan sosial dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, orang dengan kecakapan ini pandai menggugah tanggapan dari orang lain seperti yang dikehendakinya. Tanpa ini, orang akan dianggap angkuh, mengganggu tidak berperasaan yang akhirnya akan dijauhi orang lain.

Ada delapan kecakapan utama yang menjadi indikator keterampilan sosial, yaitu: 1) Pengaruh, yaitu terampil menggunakan perangkat persuasi secara efektif. 2) Komunikasi, yaitu mendengar secara terbuka dan mengirim pesan secara meyakinkan. 3) Manajemen konflik, yaitu merundingkan dan menyelesaikan ketidaksepakatan. 4) Kepemimpinan, yaitu mengilhami dan membimbing individu atau kelompok. 5) Katalisator perubahan yaitu mengawasi dan mengelola perubahan. 6) Kolaborasi dan kooperasi, yaitu bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama. 7) Pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat. 8) Kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama (Daniel Goleman: 43)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan kedelapan unsur-unsur di atas yang telah diuraikan. Sehingga ada integrasi unsur-unsur

yang terkandung dalam kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang yang menimbulkan sikap dan perilaku yang baik dalam diri maupun dalam bersosialisasi karena kepekaan yang kuat dalam segi emosional.

Goleman (2007:411) menganggap emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khususnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong untuk menangis. Goleman juga mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan sebagai berikut: 1) Amarah: beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan. 2) Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa, depresi berat. 3) Rasa takut: cemas, takut, gugup khawatir, waswas, perasaan takut sekali, khawatir, waspada, sedih, tidak tenang, ngeri. 4) Kenikmatan: bahagia, gembira, ringan, puas, riang, senang, terhidup, bangga, kenikmatan, indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa terpesona. 5) Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, kasih. 6) erkejut: terkejut, terkesiap, takjub, terpana. 7) Jengkel: hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka, mau muntah. 8)

Malu: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang tentunya tidak dimiliki begitu saja, tetapi juga tidak dimiliki karena hasil pemberian orang lain semata. Kemampuan ini sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

Pertama, faktor pembawaan atau bakat. Sejak lahir manusia sudah membawa bakat atau potensi-potensi yang akan mempengaruhi perkembangannya. Bakat inilah yang menentukan apakah seseorang bermata biru atau coklat,berkulit putih atau hitam dan menjadi dokter atau pengemis. Dalam wacana Islam, potensi atau bawaan yang dibawa oleh manusia sejak lahirnya disebut fitrah. Dalam hal ini fitrah manusia adalah segala yang diciptakan Allah pada manusia yang berkaitan dengan jasmani dan rohani (Shihab, 2004:284-285)

Kedua, faktor lingkungan, pengalaman dan lingkungan sangat berpengaruh terhadap perkembangan seseorang. Menurut John Lock dengan teori "tabularasa" bahwa akan menjadi apakah seseorang kelak, sepenuhnya tergantung pada pengalaman-pengalaman orang tersebut (Sarwono, 1996: 77)

Menurut Sartan yang dikutip oleh Ngalim Purwanto, lingkungan adalah semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku seseorang, pertumbuhan, perkembangan

life process seseorang kecuali gengen (Purwanto, 2000: 72)

Lingkungan ini terdiri :

- 1) Lingkungan fisik, yaitu meliputi segala sesuatu dari molekul yang ada di sekitar janin sebelum sampai kepada rancangan arsitektur rumah, seperti rumah tumbuh-tumbuhan air, iklim dan hewan.
- 2) Lingkungan sosial, yaitu meliputi seluruh manusia secara potensial mempengaruhi dan dipengaruhi oleh individu. Lingkungan sosial ini dibagi menjadi tiga macam:

a) Lingkungan keluarga

Dalam arti luas, keluarga meliputi semua pihak yang ada hubungan darah atau keturunan yang dapat dibandingkan dengan marga. Keluarga sangat berperan dalam upaya mengembangkan pribadi anak. Kasih sayang dan pendidikan agama maupun sosial budaya dari orang tua merupakan faktor esensial dalam mempersiapkan anak menjadi pribadi sehat.

Keluarga yang bahagia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perkembangan emosi para anggotanya (terutama anak). Kebahagiaan ini diperoleh apabila keluarga dapat memerankan fungsi edukatifnya secara baik. Fungsi dasar keluarga adalah memberikan rasa memiliki, rasa aman, kasih sayang dan mengembangkan hubungan yang baik diantara anggota keluarga.

Keluarga merupakan faktor penentu (*determinant faktor*) yang sangat mempengaruhi kualitas generasi yang akan datang. Keluarga yang berpegang pada nilai-nilai yang luhur akan menghasilkan generasi yang sehat. Hal ini disebabkan oleh keluarga terutama orang tua merupakan model pertama dan terdepan bagi anak dan merupakan pola bagi *way of life* anak (Yusuf, 2000: 34-47)

b) Lingkungan sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang membantu siswa agar mampu mengembangkan potensinya baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial. Cara seorang guru menangani kelasnya sudah bisa merupakan contoh keterampilan emosional, sebagai contoh di sekolah New Haven untuk mengajarkan kecerdasan emosional guru menggunakan teknik juru damai yang dikirimkan untuk menjadi penengah diantara murid-murid yang berkelahi (Goleman, 2008: 399).

Keberhasilan guru mengembangkan kemampuan peserta didik mengendalikan emosi akan menghasilkan perilaku yang baik. Terdapat dua keuntungan kalau sekolah berhasil mengembangkan kemampuan siswa dalam mengendalikan emosi. *Pertama*, emosi yang terkendali akan memberikan dasar bagi otak untuk dapat berfungsi secara optimal. *Kedua*, emosi

yang terkendali akan menghasilkan perilaku yang baik (Zamroni, 2000 : 38)

c) Teman sebaya

Teman sebaya sebagai lingkungan sosial bagi remaja mempunyai peranan yang cukup penting bagi perkembangan kepribadiannya. Dari kelompok teman sebaya, remaja belajar tentang: 1) Bagaimana berinteraksi dengan orang lain. 2) Mengontrol tingkah laku sosial. 3) Mengembangkan keterampilan dan minat yang relevan dengan usianya, d) Saling bertukar perasaan dan masalah (Syamsu Yusuf, 59-60) Semua itu adalah bagian dari kecerdasan emosi anak.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011: 158) "*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*". "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". Menurut Hilgard yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2006: 29) yakni "Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu". Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang

dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman (2011: 73) “Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Marno (2008: 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Hamzah B. Uno (2008:1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Malayu S.P Hasibuan (2003: 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Menurut Usman (2000:28), “Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu”. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa

dan Jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan gaya penggerak (*driving force*) yang mendorong manusia mau melakukan pekerjaan.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2007:93), "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Sedangkan menurut Sopiah (2008:170), "Motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu".

Menurut Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja yang meliputi: ingin berprestasi dan ingin lebih maju, ingin mendapat pengakuan, tertarik pada profesi,

tanggung jawab, ingin naik pangkat, ingin mendapatkan gaji yang memadai, hubungan kerja yang harmonis dan menyenangkan

b. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk keahlian
- 5) Membentuk ketrampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Menurut Pupuh Fathuurohman dan Aa Suryana (2012:64) indikator indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan sebuah lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak layak karena tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja dapat menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang layak dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) . Kesempatan untuk Promosi

Salah satu faktor peningkatan motivasi kerja adalah adanya kesempatan untuk promosi. Karena hakikatnya manusia butuh pengakuan atas kerjanya. Dengan adanya promosi pasti seorang guru akan memberikan yang terbaik dan mengerahkan seluruh kemampuannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk (2008: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi; (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sudarwan Danim (2011: 121) menyatakan bahwa motivasi kerja guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (ekstern) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

3) Pengalaman Mengajar.

Pengalaman mengajar seorang guru sangat mempengaruhi dalam memberi motivasi, terlebih pengalaman pengajar itu

dipengaruhi oleh sistem yang terstruktur serta lingkungan yang mendukung.

Menurut Kunandar (2007: 93) pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Yuliani Nurani Sujiono (2010: 93) juga menyatakan hal yang hampir sama dengan Kunandar bahwa pengalaman mengajar guru berupa masa kerja yang telah dijalankan guru, kumpulan berkas rencana pembelajaran yang dibuat, dan penghargaan yang diraih.

Pengalaman mengajar merupakan masa kerja yang dapat dilihat dari banyaknya tahun mengajar atau masa kerja. Ditegaskan oleh Kunandar (2007: 87) bahwa pengalaman mengajar guru di samping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, serta aktivitas lain yang menunjang profesionalitas guru.

Ketika guru memasuki dunia kerja pasti dia akan dihadapkan pada berbagai keadaan, baik yang mendukung ataupun yang menghambat proses belajar mengajar. Berbagai keadaan yang dihadapi oleh guru tersebut tentunya akan mendorong guru untuk mencari jalan keluar untuk mengatasinya. Semakin lama guru mengajar maka seharusnya guru akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Hamzah B. Uno (2010: 1) bahwa:

“Guru memiliki peluang besar untuk belajar dari pengalaman mengajarnya di lapangan daripada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis. Tugas yang dilakukan dalam mengajar setiap hari merupakan sumber pengetahuan bagi guru yang bersangkutan untuk belajar berbagai kekurangan yang nantinya makin lama tugas profesi sebagai seorang guru dapat diperbaiki berdasarkan pengalaman yang dilakukannya selama ini.”

Guru yang mempunyai pengalaman yang baik dalam pembelajaran akan mendorong motivasi serta lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Banyak hal yang diperoleh guru melalui pengalaman-pengalamannya, baik yang berhubungan dengan kemampuan mengajarnya maupun yang berhubungan dengan penguasaan guru terhadap materi pelajaran. Misalnya saja mampu menyusun persiapan mengajar dengan tepat dan cepat, mudah beradaptasi dengan siswa, responsif terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, fleksibel dalam menggunakan media pembelajaran, mudah memacu siswa untuk berprestasi.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Setiap organisasi saat ini memiliki banyak tantangan dan persaingan yang begitu ketat termasuk di dalamnya persaingan sumber daya manusia. Untuk menghadapi hal tersebut harus dipersiapkan tenaga kerja yang profesional guna meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karenanya setiap organisasi perlu mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai sehingga dapat diketahui sejauh

manakah pegawai mampu bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi dan mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang berubah-ubah.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Banyak batasan yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan kinerja. Patricia King (1993: 17) misalnya mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Berbeda dengan King, Galton dan Simon (1994: 15) memandang kinerja atau “performance” sebagai hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar.

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2007:67). Sedangkan pengertian kinerja menurut

Robbins, 2001:75), “Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, namun juga kualitas. Dengan demikian dapat disimpulkan, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan patut diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Dalam proses belajar mengajar kinerja guru berkaitan erat dengan prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik “Guru yang mempunyai kinerja yang baik atau guru yang profesional memiliki empat bidang kemampuan, yaitu (1) guru harus mengetahui bahwa ia bekerja dengan siswa, (2) guru harus memiliki ketrampilan untuk mendiagnosis siswanya dalam hal kemampuan, perhatian, dan kepribadian, (3) guru harus memiliki pemahaman yang luas terhadap tujuan pendidikan, (4) guru harus mengetahui berbagai metode yang efektif untuk membantu

setiap anak mencapai presatasi yang maksimal” (Smith dalam Mulyasa, 2006: 23).

Ada pendapat “Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya” (Sjahrial, 2001: 71). Sedangkan menurut Sukari (2001: 52), bahwa “Kinerja widyaiswara adalah kemampuan widyaiswara selaku pengajar dalam membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan hubungan antar pribadi”.

Pekerjaan guru, dapat dikategorikan sebagai suatu pekerjaan yang profesional, karena memerlukan pendidikan tertentu dan pelatihan tinggi. Pendidikan khusus diperlukan untuk memperoleh dasar pengetahuan yang memadai dan latihan diperlukan untuk mendapatkan keterampilan. Pekerjaan guru ini juga dipegang oleh orang-orang yang mempunyai dasar pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh sifat dari pekerjaan guru itu sendiri.

Pekerjaan guru tidak dapat dilepaskan dari prosedur atau cara kerja dan kondisi kerja, karena pekerjaan guru juga dilakukan dalam suatu organisasi kerja. Berdasarkan kompetensi yang disyaratkan pada guru, maka prosedur kerja guru mencakup mengajar, menilai, dan membimbing siswa. Sedangkan kondisi kerja dari pekerjaan guru mencakup rasa aman yang diterima dari pekerjaan guna status pekerjaannya di masyarakat, tantangan pekerjaan dan kemungkinan untuk tumbuh dan berkembang individunya dari profesi tersebut.

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Menurut Shapero dalam Bafadal (2003:4), guru yang unggul (*the excellent teacher*) merupakan *critical resource in any excellent teaching learning activities*. Sedangkan menurut Griffiths dalam Bafadal (2003:4), "... a school system is only as good as the people who make it". Dari kedua pengertian tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat tergantung kepada tingkat profesionalisme guru. Jadi, di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah ada sebuah komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu guru

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya yang berupa merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan hubungan antar pribadi.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru harus terukur, oleh karenanya perlu adanya standar kinerja guru yang dapat dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja guru dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Bernardin dan Russel (1993:237), mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu : 1) *Quality*,

merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan siklus kegiatan yang diselesaikan. 3) *Timeliness*, sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. 4) *Cost Effectiveness*, sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. 6) *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memiliki harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Semarang dalam penelitian ini akan diukur kinerjanya dengan instrumen berupa kuesioner yang berpedoman pada penilaian kinerja dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012: 35) yang terdiri dari: (1) disiplin guru (kehadiran, ethos kerja), (2) efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa), (3) keteladanan guru (berbicara, bersikap dan berperilaku), dan (4) motivasi belajar siswa.

4. Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kinerja Guru

Kecerdasan Emosi mempunyai hubungan dengan Kinerja Guru. Kecerdasan emosi dianggap dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, karena dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat diharapkan mampu memotivasi diri, jika mengalami penurunan kinerja. “Seorang individu dituntut untuk mampu memanager emosinya sendiri, yang terkadang terasa kurang stabil. Emotional Qoutient (EQ) merupakan cerminan jiwa seseorang yang akan terlihat pada kondisi bagaimanapun. (Rivai, 2004:142). Selain itu dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat membantu guru lain yang mengalami kinerja rendah sehingga terbentuk suatu lingkungan yang berkinerja tinggi, yang secara tidak langsung akan kembali menguatkan kinerja mereka.

Kecerdasan emosi, menurut Goleman (2007: 44), di antaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosi. Selaras dengan pendapat Goleman tersebut, Segal (2001: 27) juga menyatakan pentingnya kecerdasan emosi, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosi memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan

kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup. Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka terlihat bahwa kecerdasan emosi mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap guru dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan dengan kinerja guru.

5. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi (Uno, 2008: 1) Motivasi akan memberikan dorongan pada seorang guru untuk melakukan sesuatu (bekerja). Faktor penting yang menyebabkan guru bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Faktor-faktor yang harus dipenuhi tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi itu adalah pemberi dorongan dan menimbulkan motif. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk

berbuat, sehingga motivasi merupakan gaya penggerak (*driving force*) yang mendorong guru mau melakukan pekerjaan. Supaya guru dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, diperlukan adanya motivasi kerja.

Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu (Wursanto, 2007: 302). Motivasi kerja ditunjukkan oleh seluruh guru, karena dengan motivasi kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan guru bertingkan laku. Dorongan ini berada pada diri guru yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan guru yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2008: 71). Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Semakin tinggi motivasi kerja pada guru, maka guru tersebut akan makin tergerak untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan guru berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga guru mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.

6. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan kinerja guru atau prestasi kerja (performance) merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, memiliki motivasi kerja yang tinggi, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, memiliki kecerdasan emosi yang stabil, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab dengan tugasnya.

Timpe (2001: 9) mengemukakan bahwa “keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat beberapa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seperti: “supervisi, kepemimpinan, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain jabatan, umpan balik dan administrasi pengupahan”, sedangkan faktor faktor internal antara lain: ”motivasi kerja, latar belakang pendidikan, kecerdasan emosi, minat kerja, dan lain-lain”.

Kinerja guru adalah kulminasi dari proses perolehan atau kompetensi yang dicapai karena didukung oleh motivasi kerja dan kecerdasan emosi. Faktor-faktor tersebut diduga tidak bekerja sendiri-

sendiri, tetapi lebih merupakan proses panjang yang berdimensi waktu yang interaktif, saling melengkapi dan memperkuat. Faktor penting yang menyebabkan guru bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Faktor-faktor tersebut adalah motivasi kerja yang merupakan pendorong untuk mencapai prestasi kerja, kecerdasan emosi lebih bersifat hubungan antar pribadi, baik dengan pimpinan, rekan kerja.

Uraian di atas menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan kecerdasan emosi secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian tentang kinerja guru telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Nasrulloh (2006), yang berjudul: "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pasarkliwon Kota Surakarta", populasi penelitian berjumlah 320 guru SD sedangkan yang dijadikan sampel sebanyak 50 guru. Variabel independennya terdiri dari: komitmen organisasi (X1), kecerdasan emosi (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru SD (Y). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Nasrulloh (2006), dalam hal variabel independen yang

digunakan. Terdapat dua variabel independen yang sama yaitu: kecerdasan emosi dan motivasi kerja, sedangkan variabel independen yang berbeda yaitu variabel komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya sebagai sampelnya adalah guru SD, sedangkan penelitian ini sebagai sampelnya adalah guru MI.

Penelitian yang dilakukan oleh Warsiani (2008), yang berjudul: "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar", populasi penelitian berjumlah 102 orang dan sebagai sampelnya sebanyak 50 orang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Variabel independennya terdiri dari: motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan kecerdasan emosi (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru SD (Y). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Warsiani (2008), dalam hal variabel independen yang digunakan. Terdapat dua variabel independen yang sama yaitu: motivasi kerja dan kecerdasan emosi, sedangkan variabel dependen yaitu variabel budaya kerja. Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan yaitu dalam hal variabel dependen sama-sama kinerja guru, bedanya penelitian terdahulu sampelnya adalah guru SD sedangkan penelitian ini sampelnya guru MI.

Hasil penelitian Suciati Gita Dwistanti (2018) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar" dengan metode survey di Gugus 4 Kecamatan Ciputat dengan sampel 114 guru dari total 285 guru disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan

emosional dan motivasi kerja seorang guru, maka semakin tinggi kinerja guru tersebut. Pada penelitian ini variabel independen dan dependennya sama, tetapi objek penelitian yang berbeda.

C. Kerangka Pemikiran

Kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila emosi yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat kinerjanya. Dalam suatu organisasi seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda. Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan, juga dapat diartikan sebagai proses-proses psikologis untuk mengarahkan pada tujuan. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Atau dengan kata lain, kinerja individu sebagai

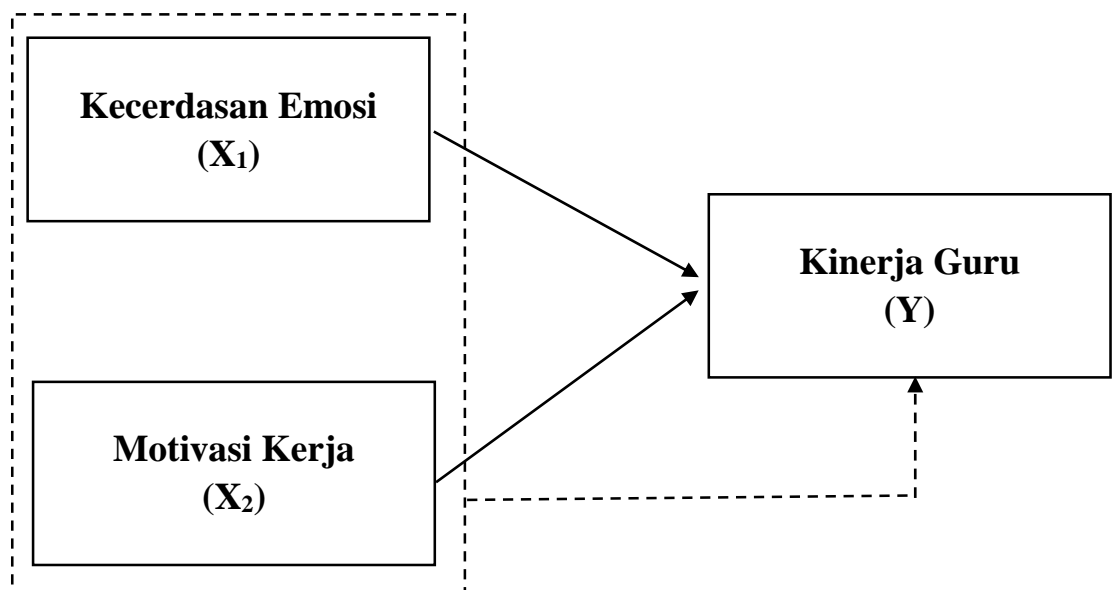
anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas. Luthan (2008), berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuan (*ability*), komitmen, umpan balik (*feedback*), kompleksitas tugas (*task complexity*), tantangan (*challenge*), tujuan (*goal*), kondisi yang menghambat (*situasional constraint*), keakuratan diri (*self efficacy*), arah (*direction*), usaha (*effort*), daya tahan, ketekunan (*persistence*), strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut. Robbins (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dengan demikian setiap guru harus dievaluasi atau dinilai hasil kerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan teori-teori tersebut maka kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan kerangka

berpikir, maka dihipotesiskan sebagai berikut: Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja guru pada suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis dalam Fabiola (2005:26) menunjukkan bahwa guru yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan guru tersebut terhadap perusahaan. Penelitian Fabiola (2005:27) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan penelitian yang diatas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hardiat,(2016) (studi pada guru marketing PT. Nasmoco Bahana motor kota Yogyakarta dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pemahaman alur pemikiran dari hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan dalam bentuk diagram kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Garis \longrightarrow = pengaruh parsial

Garis \dashrightarrow = pengaruh simultan

Penjelasan :

Dalam skema kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan hubungan variabel-variabel yang berkaitan sebagai berikut:

1. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam hal ini adalah motivasi kerja dan kecerdasan emosi.
2. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain dalam hal ini adalah kinerja guru.

C. Hipotesa

Hipotesis penelitian berdasarkan paradigma diatas, maka dapat diberikan kesimpulan sementara bahwa:

1. Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu
3. Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Masalah metode dalam suatu penelitian merupakan masalah yang sangat penting, karena hasil dalam suatu penelitian dapat terbukti apabila metode penelitian digunakan secara tepat. Para ahli memberi batasan tentang metode penelitian secara berbeda-beda, namun apabila dikaji lebih lanjut batasan tersebut mempunyai ciri-ciri yang sama. Di antara para ahli tersebut adalah Surahmad (2002:121) memberi batasan sebagai berikut: “metode adalah cara kerja utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya: untuk menguji serangkaian hipotesa dengan menggunakan teknik dan alat-alat tertentu. Cara utama ini digunakan setelah penyelidik memperhitungkan dari segi tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.”

Untuk istilah penelitian Hadi (2000:66) mengartikan “penelitian adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, usaha dimana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.” Sedangkan Suryabrata (2004: 66) mengartikan “penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut.”

Berdasarkan kedua definisi di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian adalah suatu rangkaian kegiatan yang terencana dan sistematis untuk

menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data). (Suharso, 2009: 3)

Metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2011:7). Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kunjojo, 2009 : 11)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasi merupakan jenis penelitian yang dimaksudkan untuk menguji hubungan antar sejumlah gejala. (Burhan N., 2009:129). Jenis penelitian ini untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

2. Waktu Penelitian.

Waktu dan tahapan dalam kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan proposal penelitian dimulai pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Maret 2020.
- b. Proses pengajuan perijinan penelitian dilakukan sambil menyusun proposal.
- c. Pengumpulan data hasil penelitian lapangan dimulai sejak ijin penelitian diterbitkan.
- d. Pelaporan hasil akhir penelitian diperkirakan selesai pada bulan Juli 2020.

C. Populasi

Populasi pada prinsipnya adalah semua penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, peristiwa tertentu sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. (Burhan, 2005:119).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

Sampling merupakan teknik memilih sampel dari populasi. Dalam hubungannya dengan sampling ini Hadi (2000:224) mengemukakan bahwa “Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil wakil dari populasi.” Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang berjumlah 56 orang. Karena jumlahnya di bawah 100 maka seluruh populasi dijadikan anggota sampel penelitian dan penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian meliputi data Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang. Teknik pengumpulan data dari ketiga variabel tersebut dapat dapat dijelaskan seperti berikut.

1. Kecerdasan Emosi (X_1)

Data kecerdasan emosi diperoleh melalui angket. yang disusun secara sistematis yang dimintakan jawabannya kepada responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis.

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosi adalah kecakapan untuk mengenali dan memahami emosi, dan selanjutnya menggunakan menerapkan secara efektif kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber kekuatan, informasi dan pengaruh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku

membina hubungan dengan orang lain yang mencakup empati dan keterampilan sosial.

b. Definisi Operasional

Kecerdasan emosi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecakapan guru MI di Kecamatan Jambu untuk mengenali dan memahami emosi, dan selanjutnya menggunakan menerapkan secara efektif kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber kekuatan, informasi dan pengaruh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku membina hubungan dengan orang lain yang mencakup empati dan keterampilan sosial.

Indikator yang dijadikan alat diukur variabel kecerdasan emosi dalam penelitian ini diadopsi dari Goleman (2007: 181) sebagai berikut: 1) Kesadaran diri, yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi; 2) Pengaturan diri, yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu; 3) Memotivasi diri, yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan; 4) Empati, yaitu kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya; 5) Keterampilan sosial, adalah mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat

mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengendalikan emosinya sendiri dan mampu berempati. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

c. Penulisan Butir Angket Kecerdasan Emosional

Tabel 3.1
Angket Kecerdasan Emosional

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Menyukai diri sendiri sebagaimana apa adanya.					
2	Setiap pengambilan keputusan, mengikuti kata hati.					
3	Percaya dengan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
4	Sering mempunyai perasaan mudah bingung ataupun cemas					
5	Keberhasilan hidup karena hasil usaha sendiri					
6	Memahami langkah untuk mencapai tujuan					
7	Kesulitan mencapai kata sepakat dengan rekan sejawat					
8	Cepat melupakan perasaan kecewa yang terjadi					
9	Cemas dengan kegagalan yang dihadapi					
10	Mengakui kesalahan yang dilakukan bukan merupakan tindakan aib					
11	Ketika mengungkapkan perasaan dan emosi apa adanya, tan basi basi					
12	Orang lain tidak boleh mengetahui perasaan pribadi					
13	Sering tidak sabar menunggu					
14	Merasa sulit mempercayai					

	orang lain					
15	Bisa berbeda pendapat, tanpa ada yang tersakiti					
16	Dapat merasakan persaan orang lain saat berkomunikasi					
17	Tidak tertarik mencoba hal-hal baru					
18	Memahami persaan orang lain agar tidak menyakiti					
19	Dapat bersahabat dengan siapa saja					
20	Tidak ingin berteman terlalu akrab					
21	Tidak keberatan orang lain tahu perasaan pribadi					
22	Merasa senang melihat orang lain bahagia					
23	Berbuat sesuatu ketika melihat orang lain dalam kesulitan					
24	Memiliki teman untk berbagi rasa					
25	Menjadikan teman sejawat untuk memecahkan sebuah permasalahan					
26	Berbagi informasi kepada siapa saja					
27	Merasa ragu kepada orang lain bersedia berteman secara tulus					
28	Menjadikan teman sejawat untuk memecahkan sebuah permasalahan					

d. Uji Coba Angket

Jumlah butir angket kecerdasan emosi terdiri dari 28 pertanyaan. Untuk mengukur kecerdasan emosi menggunakan skala Likert dengan skor tiap item seperti tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Kategori Angket Kecerdasan Emosional

Kategori	Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dengan demikian skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga apabila dijumlah secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 28 dan maksimal 140.

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dipakai untuk mengumpulkan data yang tepat, maka kuesioner tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Responden uji coba dalam penelitian ini mengambil 56 guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

1) Uji validitas

Uji yang digunakan validitas konstruk (construct validity) bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan akan diklasifikasi pada variabel yang ditentukan. Pengujian validitas setiap pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi product moment antara skor setiap pertanyaan dengan skor total. Penjabaran rumusnya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 N : banyak peserta tes
 $\sum X$: jumlah skor item
 $\sum Y$: jumlah skor total
 $\sum X^2$: jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

Kriteria keputusan kesahihan dinyatakan apabila $p\ value < 0,05$, maka butir-butir kuesioner adalah valid atau sah, sebaliknya jika $p\ value > 0,05$ maka butir-butir kuesioner adalah tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha.

Penjabaran rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : reliabilitas yang dicari
 n : banyaknya butir soal
 $\sum \sigma_i^2$: jumlah varians item
 σ_t^2 : varians total

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ adalah reliabel

2. Motivasi Kerja (X₂)

Data motivasi kerja diperoleh melalui angket. yang disusun secara sistematis yang dimintakan jawabannya kepada responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis.

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang untuk bekerja yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dapat mendorong dapat mendorong guru MI di Kecamatan Jaten untuk bekerja. Indikator yang dijadikan alat diukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diadopsi dari Uno (2008: 122) sebagai berikut: 1) Tanggung jawab, meliputi: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas; 2) Prestasi, meliputi: dorongan untuk sukses, umpan balik, dan unggul; 3) Pengembangan diri, meliputi: peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju; dan 4) Kemandirian, meliputi: mandiri dalam bekerja, dan suka pada tantangan.

c. Penulisan Butir Angket Motivasi Kerja

Tabel 3.3
Angket Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Melakukan pekerjaan dengan senang dan gembira.					
2	Mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan.					
3	Melakukan tugas dengan sebaik-baiknya					
4	Melakukan tugas semaksimal mungkin.					
5	Terorong bekerja lebih giat untuk mendapatkan penghargaan.					
6	Senang melakukan tugas tugas yang bersifat kompetitif.					
7	Merasa terorong untuk mengembangkan diri untuk mengikuti pemilihan guru teladan.					
8	Merasa keberatan dengan tugas baru di luar tugas yang rutin.					
9	Terorong untuk bekerja maksimal, karena ada metode kerja yang baru.					
10	Meminta ijin untuk tidak melaksanakan tugas untuk keperluan pribadi adalah hal yang biasa					
11	Menggunakan cara termudah untuk menyelesaikan tugas meskipun hasilnya tidak maksimal.					
12	Menyelesaikan tugas tepat waktu.					
13	Mencari hal - hal baru untuk meningkatkan kinerja.					
14	Merasa malas ketika berhadapan dengan tugas yang berat.					
15	Bersungguh - sungguh dalam bekerja.					

16	Enggan melaksanakan tugas tambahan yang bukan kewajibannya.					
17	Berkeinginan setiap pekerjaan ada umpan baliknya.					
18	Bekerja keras agar mendapat pujian.					
19	Belajar dari siapapun untuk meningkatkan kompetensinya.					
20	Bekerja keras dan mencari informasi untuk menjawab tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.					
21	Senang mengikuti pelatihan yang diadakan berbagai pihak yang berkaitan dengan dunia pendidikan.					
22	Senang mengajar dengan materi baru.					
23	Meningkatkan belajar dalam IT untuk mengikuti kemajuan zaman.					
24	Menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
25	Senang mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja dan karir.					

d. Uji Coba Angket

Jumlah butir angket kecerdasan emosi terdiri dari 25 pertanyaan. Untuk mengukur kecerdasan emosi menggunakan skala Likert dengan skor tiap item seperti pada tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4
Kategori Angket Motivasi Kerja

Kategori	Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dengan demikian skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga apabila dijumlah secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 25 dan maksimal 125.

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dipakai untuk mengumpulkan data yang tepat, maka kuesioner tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Responden uji coba dalam penelitian ini mengambil 56 guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang .

1) Uji validitas

Uji yang digunakan validitas konstruk (construct validity) bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan akan diklasifikasi pada variabel yang ditentukan. Pengujian validitas setiap pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi product moment antara skor setiap pertanyaan dengan skor total. Penjabaran rumusnya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 N : banyak peserta tes
 $\sum X$: jumlah skor item
 $\sum Y$: jumlah skor total
 $\sum X^2$: jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

Kriteria keputusan kesahihan dinyatakan apabila nilai p value $< 0,05$, maka butir-butir kuesioner adalah valid atau sahih, sebaliknya jika p value $> 0,05$ maka butir-butir kuesioner adalah tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha.

Penjabaran rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas yang dicari
 n : banyaknya butir soal
 $\sum \sigma_i^2$: jumlah varians item
 σ_t^2 : varians total

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ adalah reliabel

3. Kinerja Guru (Y)

Data kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang diperoleh melalui angket. yang disusun secara sistematis yang dimintakan jawabannya kepada responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis.

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya yang berupa merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan hubungan antar pribadi.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru melaksanakan pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah performance kerja yang ditunjukkan oleh guru MI di Kecamatan Jambu yang diaplikasikan dengan kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Indikator dari kinerja guru meliputi: 1) Disiplin guru (kehadiran, ethos kerja); 2) Efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa); 3) Keteladan guru (berbicara, bersikap dan berperilaku); dan 4) Motivasi belajar siswa.

c. Penulisan Butir Angket Kinerja Guru

Tabel 3.5
Angket Kinerja Guru

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Datang dan pulang tepat waktu					
2	Melaksanakan proses KBM sesuai dengan jam mengajar					
3	Meninggalkan KBM untuk keperluan pribadi.					
4	Memanfaatkan waktu KBM dengan sebaik - baiknya					
5	Muncul rasa malas pada saat KBM karena tidak sesuai dengan keinginan.					
6	Memahami bahwa mendidik tidak sekedar bekerj, tapi juga bernilai ibadah.					

7	Mendidik sesuai dengan tanggung jawab sebagai pendidik/guru					
8	Metode pembelajaran disesuaikan dengan materi					
9	Menggunakan berbagai sumber dalam KBM selain buku wajib					
10	Mencantumkan media pembelajaran dalam RPP					
11	Mencantumkan KI dan KD dalam RPP					
12	Mennyampaikan indikator-indikator yang harus dicapai oleh siswa dalam proses KBM					
13	Memfaatkan alat peraga dalam proses KBM					
14	Materi yang diberikan sesuai dengan kurikulum 13					
15	Semua pengetahuan disampaikan kepada siswa sesuai dengan materi					
16	Meras puas dan bangga jika siswa memahami materi					
17	Merasa masa bodoh terhadap materi, yang penting sudah mengajar					
18	Berusaha semaksimal mungkin, materi yang disampaikan menambah pengetahuan siswa					
19	Bahasa yang digunakan sesuai dengan kadar pemikiran siswa					
20	Dalam penyampaian materi, gaya dan dan bahasa mudah dipahami siswa					
21	Melakukan komunikasi dan interaksi dengan bahasa yang mudah dipahami					
22	Melakukan bimbingan mandiri kepada siswa yang belum paham terhadap materi					
23	Merasa jengkel kepada siswa yang suli memahami materi					
24	Sering meninggalkan kelas					

	untuk ke kantor atau meninggalkan tugas					
25	Melakukan program remedi maupun pengayaan kepada siswa					
26	Berusaha menjadi teladan bagi siswa					
27	Berusaha menambah pengetahuan dan menerima saran atau kritik					
28	Memberikan reward dan punishment kepada siswa					

d. Uji Coba Angket

Jumlah butir angket kecerdasan emosi terdiri dari 28 pertanyaan. Untuk mengukur kecerdasan emosi menggunakan skala Likert dengan skor tiap item seperti pada tabel 3.6 di bawah ini :

Tabel 3.6
Kategori Angket Kinerja Guru

Kategori	Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dengan demikian skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga apabila dijumlah secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 28 dan maksimal 140.

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dipakai untuk mengumpulkan data yang tepat, maka kuesioner tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Responden uji coba dalam penelitian ini

mengambil 56 guru MI di Kecamatan Jambu di lingkungan wilayah kabupaten Semarang yang tidak termasuk anggota sampel.

1) Uji validitas

Uji yang digunakan validitas konstruk (construct validity) bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan akan diklasifikasi pada variabel yang ditentukan. Pengujian validitas setiap pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi product moment antara skor setiap pertanyaan dengan skor total. Penjabaran rumusnya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 N : banyak peserta tes
 $\sum X$: jumlah skor item
 $\sum Y$: jumlah skor total
 $\sum X^2$: jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

Kriteria keputusan kesahihan dinyatakan apabila nilai p value < 0,05, maka butir-butir kuesioner adalah valid atau sah, sebaliknya jika p value > 0,05 maka butir-butir kuesioner adalah tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha.

Penjabaran rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas yang dicari

n : banyaknya butir soal
 $\sum \sigma_t^2$: jumlah varians item
 σ_t^2 : varians total

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2001: 114). Uji multikolinieritas dengan bantuan program olah data SPSS. Kriteria pengujian jika nilai tolerance variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai tolerance variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinieritas yang berarti tidak lolos uji.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar anggota dari serangkaian pengamatan yang diurutkan menurut waktu (Santoso, 2010: 216). Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Run test, yaitu untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antara residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Bila nilai signifikansi < 0,05 terjadi

autokorelasi dan bila nilai signifikansinya $> 0,05$ tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Santoso, 2000: 208-209). Metode untuk menguji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan kembali nilai absolut residual yang diperoleh yaitu [et], atas variabel dependen (Gujarati, 2005: 187).

Dengan ketentuan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5%, apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansinya $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal (Gujarati, 2005: 44). Penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S), dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data yang diperoleh juga merupakan data kuantitatif, sehingga untuk analisis data digunakan

bantuan statistik. Uji statistik diperlukan untuk menjawab seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Uji hipotesis ini meliputi uji regresi berganda.

Analisis regresi berganda dipilih karena analisis ini sesuai dengan hipotesis peneliti, yaitu menguji pengaruh beberapa variabel independen pada satu variabel dependen. Persamaan model regresi linier berganda secara matematis ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X₁ = Kecerdasan Emosi

X₂ = Motivasi Kerja

b₁b₂ = Koefisien regresi

e = *Error*

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis telah lakukan terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu dari hasil angket diperoleh data skor tertinggi 102, skor terendah 55, mean 88,73, dan standar deviasi 8,08. Guru yang mempunyai kecerdasan emosional rendah dengan rentang nilai 55-64 terdapat 1 responden atau 2 %, guru dengan kecerdasan emosional sedang dengan rentang nilai 75-84 terdapat 15 responden atau 27%, guru dengan kecerdasan emosional cukup dengan rentang nilai 85-94 terdapat 23 responden atau 41 %, dan guru yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi dengan rentang nilai 95-104 sebanyak 17 responden atau 30%. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 14,8% dan sumbangan relatif sebesar 51,9%.
2. Data mengenai variabel motivasi kerja yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada 56 responden di delapan Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang sebagai sampel penelitian diperoleh hasil: dengan skor tertinggi 97, skor terendah 39, mean 81,64, dan standar deviasi 9,86 guru yang mempunyai motivasi kerja rendah dengan rentang nilai 39-50 terdapat 1 responden atau 2 %, guru dengan motivasi kerja kurang dengan rentang nilai 51-62 terdapat 1 responden atau 2 %, guru dengan

motivasi kerja sedang dengan rentang nilai 63-74 terdapat 5 responden atau 9 %, guru dengan motivasi kerja cukup dengan rentang nilai 75-86 terdapat 34 responden atau 61 %, dan guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi dengan rentang nilai 87-98 sebanyak 15 responden atau 27%. Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 13,7% dan sumbangan relatifnya 48,1%.

3. Data mengenai variabel kinerja guru yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada 56 responden sebagai sampel penelitian. Dari angket tersebut diperoleh hasil: Skor tertinggi 114, skor terendah 71, mean 96,98, dan standar deviasi 9,41. guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Jambu yang mempunyai kinerja rendah dengan rentang nilai 71-80 terdapat 1 responden atau 2%, guru dengan kinerja kurang dengan rentang nilai 81-90 terdapat 14 responden atau 25%, guru dengan kinerja sedang dengan rentang nilai 91-100 terdapat 19 responden atau 34 %, guru dengan kinerja cukup dengan rentang nilai 101-110 terdapat 16 responden atau 29%, dan guru dengan kinerja yang tinggi dengan rentang nilai 111-120 terdapat 6 responden atau 11%
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Hal ini mengandung pengertian bahwa kecerdasan emosional sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena dapat meningkatkan kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

5. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Hal ini mengandung pengertian bahwa motivasi kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena dapat meningkatkan kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan motivasi kerja dengan kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) = 0,285 mempunyai arti bahwa kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang dipengaruhi sebesar 28,5% oleh faktor kecerdasan emosi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dapat berupa variabel: latar belakang pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan, kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, supervisi, dan lain-lain.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, menyatakan bahwa kecerdasan emosi dan motivasi kerja memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Dalam penelitian ini, teori tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah disajikan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja dan kecerdasan emosi pada guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jambu Kabupaten

Semarang secara simultan dan parsial, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat.

2. Implikasi Praktis

Pada hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa besarnya sumbangan relatif (SR%) yang diberikan oleh kecerdasan emosional yaitu sebesar 51,9%; besarnya sumbangan relatif (SR%) yang diberikan oleh motivasi kerja yaitu sebesar 48,1%. Variabel motivasi kerja dan kecerdasan emosi memberikan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Makin tinggi Kecerdasan emosi dan motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Motivasi kerja dan kecerdasan emosi dapat dijadikan prediktor yang baik terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

C. Saran-saran

1. Kepala Sekolah

Diperlukan kebijakan seorang kepala madrasah untuk menyelenggarakan kegiatan yang mengarah pada peningkatan kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru. Seperti pelatihan, atau ceramah khusus bermaterikan mengenai kecerdasan emosi dan motivasi kerja. Sehingga guru memiliki kecerdasan emosi dan motivasi kerja yang baik dan berdampak pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan. Perlu senantiasa memberikan motivasi yang dapat menggugah semangat guru dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Guru

Hendaknya para guru dapat selalu mengembangkan dan meningkatkan kecerdasan emosi dan motivasi kerja. Dengan peningkatan kecerdasan emosi dan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kinerja guru, yang akan semakin meningkatkan prestasi dan totalitas dalam mendidik generasi penerus bangsa dan agama di madrasah yang menjadi tempat beribadah untuknya.

3. Peneliti Selanjutnya

Para peneliti dapat mengadakan penelitian yang lebih dalam lagi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru selain dari kecerdasan emosi dan motivasi kerja. Bisa jadi faktor kepala madrasah, geografi, teman sejawat atau yang lainnya. Dengan penelitian selanjutnya memungkinkan terjadinya hasil penelitian yang lebih luas dan meyakinkan, yang pada akhirnya dapat memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almanshur Fauzan, Ghony Djunaidi 2012. *Metodologi Penelitian kualitatif*, Jogjakarta:Ar-RuzzMedia
- Alder, Harry. 2001. *Boost Your Intelligence*. Jakarta: Erlangga.
- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Ardana, Komang, dkk 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- _____. 2007. *Undang-undang Republik Indoneia Nomor 20 tahun 2003tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Depdiknas.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ: Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta:
- Goleman, Daniel. 2006. *Emotional Intelligence/Kecerdasan Emosiona – Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional*, (Alih bahasa, T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kunjojo, 2009. *Metodologi Penelitian*, Kediri: Tanpa Penerbit.
- Nurgyantoro, Burhan. 2009, *Statistika Terapan (Untuk Penelitian Ilmu Pendidikan)*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purwanto, Ngalm, 2011. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Saefullah. 2012. *Psikologi Perkembangan dan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1995. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Shihab, M. Quraish. *Membumikan Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Masyarakat*. (Cet. I: Bandung: Mizan Media Utama. 2007)
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujiono, Yuliani Nurani dan Sujiono, Bambang. 2010. *Bermain Kreatif Berbasis Kecerdasan Jamak*. Jakarta: PT Indeks.
- Suharso, Puguh. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis*, Jakarta: Indeks.
- Sukardi, 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suryabrata, Sumadi, 2011. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Stein, S. J & Book, H. E. (2003). *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. (terj. Trinanda Rainy Januarsari & Yudhi Murtanto). Bandung: Kaifa.
- Qindil, Abdul Munim. 1996. *Pola Hidup Orang-orang Saleh*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta Bigraf Publishing.
- <https://tafsirweb.com/1266-quran-surat-ali-imran-ayat-134.html>