

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU**

**Tanto Heryanto<sup>1\*</sup>, Firhan Maulana<sup>2</sup>**

<sup>1\*,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia, Cianjur

Corresponding Author e-mail: heryantotanto@gmail.com<sup>1</sup>

Firhanm86@gmail.com<sup>2</sup>

Masuk: Desember 2023	Penerimaan: Januari 2024	Publikasi: Januari 2024
----------------------	--------------------------	-------------------------

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif dan asosiatif, dengan metode survei menggunakan kuesioner. Jumlah populasi adalah 43 guru. Teknik pengambilan sampel sensus, menggunakan data primer. Pengolahan data statistik dengan alat bantu SPSS versi 26, menggunakan uji regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari kedua variabel independent tersebut ternyata motivasi kerja memiliki peran yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Artinya bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja guru, fokus utamanya adalah bagaimana cara meningkatkan motivasi guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru, karena kontribusi motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan kecerdasan emosional. Keterbatasan penelitian ini hanya menilai kinerja guru pada satu sekolah, untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas lebih lanjut pada satu kabupaten, dan dapat ditambah dengan variabel moderasi atau mediasi.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional; Motivasi Kerja; Kinerja Guru.

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of emotional intelligence and work motivation on teacher performance at SMK Negeri 1 Cipatat, West Bandung Regency. Using a quantitative approach, descriptive and associative research types, with a survey method using a questionnaire. The total population is 43 teachers. Census sampling technique, using primary data. Statistical data processing using SPSS version 26 tools, using multiple regression tests, determination tests and hypothesis tests. The research results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on teacher performance, and work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. From these two independent variables, it turns out that work motivation has a greater role than emotional intelligence on teacher performance. This means that to further improve teacher performance, the main focus is how to increase teacher motivation to improve teacher performance, because the contribution of work motivation is higher than emotional*

*intelligence. The limitation of this research is that it only assesses teacher performance in one school, for further research it can be expanded further to one district and can be added with moderating or mediating variables.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence; Work Motivation; Teacher Performance.*

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bagian terpenting yang selalu mendapatkan perhatian yang cukup serius, pendidikan di Indonesia dari waktu ke waktu mengalami perubahan dan peningkatan secara signifikan, segala bentuk kebijakan pendidikan akan tertuang dalam sistem pendidikan nasional, kebijakan tersebut tidak lain merupakan hasil pemikiran dari para tokoh pendidikan dengan tujuan bagaimana sistem pendidikan nasional mampu menyatukan sebuah konsep terhadap kebutuhan masyarakat, maka pendidikan nasional secara kolektif harus mampu melakukan perubahan dengan mewujudkan bangsa yang cerdas dan bermartabat dengan berkemampuan yang luas, spiritual yang tinggi serta mempunyai akhlak yang mulia.

Guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan dan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor dominan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan karena merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pendidikan yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran.

Guru adalah sumber daya manusia yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan pendidikan, masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh organisasi maupun perusahaan, dalam perkembangan zaman pada saat ini menuntut sumber daya manusia yang berintegritas dan mampu menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Dalam mencapai kinerja suatu organisasi atau lembaga tentunya mengharapkan agar sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja dengan baik. "Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan

berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016:172).

Pada tahun 2020 seluruh dunia dikejutkan dengan adanya wabah covid 19, seluruh sektor terpengaruh dan dunia pendidikan terena imbas dari wabah tersebut, pada tahun 2021 Indonesia menerapkan kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) yang menyebabkan proses pembelajaran kurang optimal. Pada masa saat ini tidak mudah untuk mencapai kinerja yang baik bagi setiap guru dengan kondisi masa pandemi Corona Virus (Covid-19). Pada masa normal saja sangat sulit mencapai kinerja maksimal, semakin sulit ketika masa pandemi covid-19 ini yang hanya bisa melakukan proses pembelajaran di rumah sampai tahun 2022.

Selain karena kondisi covid-19, masih banyak faktor yang menyebabkan kinerja guru menjadi rendah. Berdasarkan studi pendahuluan dalam bentuk observasi yang dilakukan, terdapat faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru tersebut, yaitu masalah kecerdasan emosional yang dimiliki guru dan motivasi kerja yang dimiliki guru. Berikut rata-rata kinerja guru di SMK 1 Cipatat dapat terlihat dalam tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Daftar Nilai Rata-Rata Kinerja Guru Periode 2021 dan 2022**

Kegiatan	Tahun	
	2021	2022
Melaksanakan proses pembelajaran	85,70	84,67
Mengevaluasi nilai pembelajaran	82,55	81,45
Menganalisis hasil pembelajaran	83,80	82,55
Melaksanaan tugas-tugas	81,45	80,68
Terlambat masuk kerja	82,35	81,87
Total nilai rata-rata kinerja Guru	83,17	82,24

*Sumber SMK Negeri 1 Cipatat 2023*

Bedasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja guru menurun pada dua tahun terakhir dari total nilai 83,17 turun menjadi 82,24. Nilai rata-rata kinerja guru ini diperoleh dari akumulasi capaian sasaran kinerja guru dan nilai perilaku kerja guru. Pada nilai rata-rata kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran cenderung menurun pada dua tahun terakhir dari nilai 85,70 turun menjadi 84,67, hal ini dikarenakan proses pembelajaran tersebut kurang optimal.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

## **1. Kerangka Teori**

### **a. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Wibowo (2017:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja juga sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Wibowo 2017:2).

Kinerja guru menunjukkan bahwa seseorang berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja guru mengacu pada perilaku nyata dan prestasi kerja yang ditunjukkan untuk melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah (Swandewi, N. P. P., Ariawan, I. P. W., & Sulindawati, N. L. G. E. (2024). Sedangkan Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu hubungan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasionalnya (Risnawati dan Mattalata 2018:2). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017:2).

Kinerja karyawan meliputi faktor-faktor kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*) dan efektivitas kerja (*effectiveness of work*) termasuk perilaku (*behaviors*) yang karyawan tunjukkan di tempat kerja. (Ashley Donohoe, 2019). Bagaimana kinerja karyawan anda setiap hari di dalam bisnis akan sangat berpengaruh kepada sukses dan gagalnya bisnis tersebut.

*Dimensions of Employee Performance Job performance defined in the context of:*

- 1) *Task Performance, as “effectiveness with which job occupants execute their assigned tasks, that realizes the fulfillment of organization’s vision while rewarding organization and individual proportionately.”* (Efektifitas dengan mana si pelaksana tugas mengeksekusi tugas-tugas yang diberikan untuk merealisasikan pemenuhan visi organisasi yang menguntungkan organisasi dan individu secara proporsional)
- 2) *Adaptive Performance, as an individual’s ability to acclimatize and provide necessary support to the job profile in a dynamic work situation* (Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang berarti kepada penyelesaian pekerjaan dalam situasi kerja yang dinamis)
- 3) *Contextual Performance, consist of multiple “subdimensions” such as teamwork, allegiance, and determination* (Berkaitan dengan sub-sub dimensi seperti kerjasama tim, kesetiaan dan keteguhan tekad). *The contextual performance is elaborated on the ground of “feeling and viewpoint” that employee embraces about their colleagues, which is termed as esprit-de-corps* (Borman and Motowidlo,1997).

Sejalan dengan apa yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Jumlah Guru Menurutnya, kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil-hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi seorang guru dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuannya menerapkan ide, gagasan, maupun rancangan terhadap suatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien. Untuk memudahkan pengertian kinerja diuraikan terlebih dahulu menurut pengertian para ahli.

#### **b. Kecerdasan Emosional**

*Emotional Intelligence/Quotient (Kecerdasan Emosional) is the ability to recognize your emotions, understand what they're telling you, and realize how your emotions affect people around you. It also involves your perception of others: when you understand how they feel, this allows you to manage relationships more*

*effectively*. (Goleman, 2022). Sesuai pendapat Goleman di atas, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosimu, memahami apa yang dikatakannya padamu, dan menyadari bagaimana emosimu mempengaruhi orang disekitarmu. Hal itu juga menyangkut persepsimu atas orang lain. Ketika memahami apa yang mereka rasakan, hal itu akan membuat dirimu mampu mengelola hubungan dengan lebih efektif. Pendapat lain dari Goleman tentang kecerdasan emosional yaitu kemampuan seseorang mengatur emosinya dengan intelegensinya (*to manage our emotional life with intelligence*) menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. *Five elements of Emotional Intelligence/Quotient*, (Goleman, 2022:57):

- 1) *Self-Awareness*—Mereka tahu kekuatan dan kelemahannya dan mereka bekerja sesuai dengan keadaannya sehingga kinerja mereka akan lebih baik. *Self awareness* ini diyakini menjadi bagian yang paling penting dari *emotional intelligence*.
- 2) *Self-Regulation* – yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, emosi, kata hati dan membuat keputusan yang terukur.
- 3) *Motivation* – Mereka ini mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja produktif dan efektif.
- 4) *Empathy* – Mereka ini menghindari tuduhan dan penghakiman yang terlalu cepat, dan mereka hidup dengan tulus dan terbuka. Empati ini merupakan elemen kedua terpenting dari *emotional intelligence*.
- 5) *Social Skills* – Mereka dengan *social skill* yang baik biasanya adalah tipe pekerja tim, mau membantu orang lain untuk berkembang dan bersinar serta mampu mengelola perbedaan.

Secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Goleman dalam Tamonsang (2021:329) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% nya ditentukan oleh *Intelligent Quotient (IQ)*. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan emosional yang ada pada seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk secara efektif menggunakan emosi dalam mengenali diri sendiri dan situasi sekitar ketika berinteraksi. Menurut teori yang dikemukakan oleh Barkah & Hidayat, (2023), aspek-aspek utama kecerdasan emosional yang dikaji meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Dewi Herawaty dalam Suciati (2018:105), yang menyebutkan secara parsial masing-masing variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP Bengkulu. Herawaty juga menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosionalnya dapat meningkatkan motivasi bekerja.

### **c. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiawan (2015), Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi, motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Sementara menurut Hamzah (2022:71), motivasi kinerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang. S (2003), menyebutkan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dari faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- 2) Harga diri yang tidak ingin di jatuhkan seseorang.
- 3) Harapan untuk maju yang tinggi.
- 4) Kebutuhan pribadi.

- 5) Keinginan untuk lebih maju.
- 6) Kepuasan kerja yang telah di dapat.
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja:

- 1) Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan.
- 2) Hubungan kelompok kerja yang baik atau mendukung.
- 3) Organisasi yang dapat memberikan dorongan yang baik.
- 4) Situasi lingkungan yang baik pada pekerjaan.
- 5) System imbalan atau reward yang berlaku dan cara penerapannya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Cipatat yang berjumlah 43 orang, menggunakan teknik sampel jenuh dan metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, untuk  $X_1$  (kecerdasan emosional) terdiri dari 15 butir pernyataan,  $X_2$  (motivasi kerja) berjumlah 10 butir pernyataan dan  $Y$  (kinerja guru) sebanyak 12 butir pernyataan. Penelitian menggunakan data primer dari hasil kuesioner yang diisi dan terkumpul dari responden sebanyak 43 orang guru. Pengolahan data dengan SPSS versi 26, untuk menguji data berupa pengujian instrument uji validitas (korelasi pearson product moment) dan uji reliabilitas (alpha cronbach), uji persyaratan analisis dengan normalitas dan linieritas, uji asumsi klasik dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, kemudian dilakukan uji regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Subjek penelitian adalah guru SMK Negeri 1 Cipatat. Sampel data yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 43 orang responden. Karakteristik responden pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik guru yang akan diteliti dan juga karakteristik responden dapat berguna sebagai sumber informasi yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir untuk mendukung penelitian ini. Berikut ini adalah uraian lengkapnya:

**Tabel 2. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	22	51%
Perempuan	21	49%
Total	43	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Excel 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa perbandingan antara jumlah guru laki-laki dan guru perempuan hampir sama dengan jumlah guru laki-laki 22 orang dengan jumlah presentase sebesar 51% dan guru perempuan 21 orang dengan jumlah presentase 49%.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 30 Tahun	11	26%
31 – 35 Tahun	18	42%
36 – 40 Tahun	7	16%
41 – 45 Tahun	1	2%
46 – 50 Tahun	3	7%
51 – 55 Tahun	1	2%
> 55 Tahun	2	5%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil pengolahan data excel 2023

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31-35 tahun sebanyak 18 guru dengan presentase 42% kemudian responden dengan kurang dari 30 tahun sebanyak 11 guru dengan presentase 26%, responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 7 guru dengan presentase 16%, responden dengan usia 41-45 tahun dengan presentase 2%, responden dengan usia 46-50 tahun sebanyak 3 guru dengan presentase 7%, responden dengan usia 51-55 tahun

sebanyak 1 guru dengan presentase 2% dan responden lebih dari 55 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Status	Jumlah Responden	Presentase (%)
< Sarjana	1	2%
Sarjana (S1)	35	81%
Sarjana (S2)	5	12%
Sarjana Guru Olahraga	2	5%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data excel 2023

Berdasarkan 4. di atas diketahui bahwa responden dengan latar belakang pendidikan mayoritas sarjana (S1) sebanyak 35 guru dengan presentase 81%, responden dengan pendidikan kurang dari S1 sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden dengan pendidikan (S2) sebanyak 5 orang dengan presentase 12% dan Sarjana Guru Olahraga sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

## 2. Uji Regresi Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	3,317	6,759		,491	,626
Kecerdasan Emosional	,212	,082	,353	2,576	,014
Motivasi Kerja	,813	,226	,493	3,592	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi dari kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru yaitu :  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ . Koefisien yang terdapat pada persamaan yang ada pada tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang bertanda positif sebesar 3,317 menyatakan bahwa jika  $X_1$  (Kecerdasan Emosional) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) bernilai 0 (nol) atau konstan, maka Y (Kinerja Guru) akan bernilai sebesar 3,317.
- Kecerdasan Emosional memiliki koefisien regresi berganda positif sebesar 0,212, hal ini berarti apabila nilai Kecerdasan Emosional meningkat satu satuan dengan asumsi variabel-variabel lain tetap,

maka akan meningkat skor kinerja guru sebesar 0,212. Jadi semakin tinggi Kecerdasan Emosional semakin meningkat Kinerja Guru.

- c. Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi berganda positif sebesar 0,813, hal ini berarti apabila nilai Motivasi Kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel-variabel lain tetap, maka akan meningkat skor kinerja guru sebesar 0,813. Jadi semakin tinggi Motivasi Kerja semakin meningkat Kinerja Guru.

### 3. Uji Determinasi Parsial

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang merupakan hasil dari R Square dengan menggunakan perhitungan SPSS 26 pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 <sup>a</sup>	,609	,589	3,511
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional				

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,609. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 60,9%, sedangkan sisanya 39,1% ( $100\% - 60,9\% = 39,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat secara masing-masing atau parsial. Maka digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial:

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Correlations	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.	Zero-order	Partial
1 (Constant)	B 3,317	Beta				
	Error Std. 6,759		,491	,626		

Kecerdasan Emosional	,212	,082	,353	2,576	,014	,695	,377	,255
Motivasi Kerja	,813	,226	,493	3,592	,001	,737	,494	,355

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 7 Maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebagai berikut :  $Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Parsial**

Variablel Penelitian	$\beta \times \text{zero Order}$	Hasil	Presentase
Kecerdasan Emosional	0,353 x 0,695	0,245	24,5%
Motivasi Kerja	0,493 x 0,737	0,363	36,3%
<b>Total</b>		0,609	60,9%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 8 Maka dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) memberikan pengaruh sebesar 24,5% dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu 36,3% terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel (Kinerja Guru). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 5. Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t atau pengujian secara parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan dasar pengambilan keputusan : Jika Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, df)$  maka  $H_1$  diterima. Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $t(\alpha/2 : n-k-1) = 0,025 : 43-2-1 = 0,025 : 40 = 2,021$ , maka  $t_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 2,021. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tabel sebagai berikut :

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis T (Parsial)**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients	Beta		
1	(Constant)	3,317	6,759		,491	,626
	kecerdasan Emosional	,212	,082	,353	2,576	,014
	Motivasi Kerja	,813	,226	,493	3,592	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 9 Nilai kecerdasan emosional  $t_{hitung}$  sebesar  $2,576 > t_{tabel}$  2,021 dengan taraf signifikansi  $0,014 < 0,05$  jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $\alpha$ , df) maka  $H_1$  diterima artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.

Berdasarkan tabel 9 Nilai motivasi kerja  $t_{hitung}$  sebesar  $3,592 > t_{tabel}$  2,021 dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $\alpha$ , df) maka  $H_2$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.

Pengujian hipotesis simultan dapat diketahui dengan uji F, uji F dilakukan untuk menguji apakah kedua variabel penelitian baik variabel bebas Kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut : Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari  $0,05(\alpha)$ , maka  $H_3$  diterima, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,786	2	383,393	31,108	,000 <sup>b</sup>
	Residual	492,981	40	12,325		
	Total	1259,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,108 dengan sig. = 0,000. Pada uji F untuk tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan  $df_1 = 2$   $df_2 = (n-k) = (43-2) = 41$  maka diperoleh  $F_{tabel}$

= 3,23. Dapat ditarik kesimpulan  $F_{hitung} 31,108 > F_{tabel} 3,23$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat. Maka semakin baik kecerdasan emosional semakin meningkat pula kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat, sama halnya dengan semakin baik motivasi kerja semakin meningkat pula kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.

## **6. Pembahasan**

### **a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.**

Pengujian atas pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dapat diperoleh hasil statistik bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah 24,5% yang berarti adanya kesempatan dalam kecerdasan emosional yang tercipta dengan baik mampu memberikan pengaruh yang kuat bagi kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional yang terdiri dari mengenali emosi diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati dan hubungan sosial dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Cipatat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat, hal tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karismanisa (2022:146) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Tamansiswa Bandung dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,4%.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dengan hasil penelitian ini. Kecerdasan emosional pada penelitian sebelumnya berpengaruh sebesar 35,4% sedangkan pada penelitian ini memperoleh hasil sebesar 24,5% dengan pengaruh sama positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan penelitian ini dapat dikatakan mengalami keselarasan dengan peneliti sebelumnya karena hasil yang didapatkan tidak jauh berbeda.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 36,3% yang berarti adanya kesempatan dalam motivasi kerja yang tercipta dengan baik mampu memberikan pengaruh yang kuat bagi kinerja guru, dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi kerja yang terdiri dari mampu bertanggung jawab, prestasi yang dicapai dalam bekerja, pengembangan diri dan kemampuan dan kemandirian dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh dengan capaian pekerjaan yaitu kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 cipatat, hal tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitrianingrum (2022:81) Berdasar hasil penelitian pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru SMA di Kecamatan Purbolinggo hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai diperoleh nilai signifikansi 0,444, thitung sejumlah 2,069 & ttabel sejumlah 2,012.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dengan hasil penelitian ini. Motivasi kerja pada penelitian sebelumnya mempunyai pengaruh yang sama dengan hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini dengan pengaruh yang sama yaitu positif dan signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 35,8% dan pada penelitian ini bernilai sebesar 36.3%, sehingga penelitian ini dapat dikatakan mengalami keselarasan dengan penelitian sebelumnya karena hasil yang didapatkan tidak jauh berbeda.

c. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat.

Pada dasarnya setiap sekolah pasti berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja gurunya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, pada penelitian ini pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diperoleh hasil statistik bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 60,9% dan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat, hal tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suciati (2018:94) menyatakan bahwa pada hasil penelitian kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dengan hasil penelitian ini. Kecerdasan emosional dan Motivasi kerja pada penelitian sebelumnya mempunyai pengaruh yang sama dengan hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini dengan pengaruh yang sama yaitu positif dan signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 37,3% dan pada penelitian ini bernilai sebesar 60.9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dikatakan mengalami keselarasan dengan penelitian sebelumnya karena hasil yang didapatkan tidak jauh berbeda. Dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, kinerja guru yang dapat disimpulkan adanya kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi akan mempengaruhi kinerja guru yang semakin tinggi terhadap pekerjaan dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh Barkah, J., & Hidayat, F. (2023) juga menyimpulkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal yang sama juga dikemukakan oleh UTARI, U. (2021). Bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru didukung oleh  $R^2$  sebesar 66,7%. Hasil ini berarti ada pengaruh simultan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 33,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat ditarik

kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat. Dari kedua variabel independent tersebut ternyata motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Artinya bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja guru, fokus utamanya adalah bagaimana dapat meningkatkan motivasi guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru, karena kontribusi motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan kecerdasan emosional.

## REFERENSI

- Assegaf, A., Hoyyi, A & Mukid, M. (2019). Analisis Kesehatan Bank Menggunakan Local Mean K-Nearest Neighbor dan Multi Local Means K-Harmonic Nearest Neighbor. *Jurnal Gaussian*, 8(3), 343-355.
- Barkah, J., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 12473-12481.
- Daga, A. T., Susilana., R. & Wahyudin, D. (2022). The 21st Century Skills of Elementary School Students in 3T Regions (Frontier, Outermost, and Least Developed Regions). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 8(4), 817-830.
- Effendi, M. S. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta). *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 62-68.
- Fadlurrahma, F. 2020. *Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Goleman, Daniel. 2022 *Emotional Intelligence*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta Bumi Aksara
- Indonesia, P. M. P. N. R. (2020). Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Indonesia, P. R. 2005. *Peraturan pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang standar nasional pendidikan* (p. 1905). Cipta Jaya.
- Kasmir, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Muhammad Ali, F. 2018. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa UNS Jurusan Akuntansi)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496

- Sofiati, I., Qomariah, N., & Hermawan, H. (2018). Dampak kualitas pelayanan terhadap loyalitas konsumen. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Sugiyono, 2018. *Metode kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenada media Group.
- Swandewi, N. P. P., Ariawan, I. P. W., & Sulindawati, N. L. G. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(1), 1-16.
- Tamonsang, M. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Malang*. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 328-34.
- Terry, R.G. & Leslie, R. 2020, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- UTARI, U. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Palopo ( Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo))*.
- Verdian, M I. Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi Covid-19  
JURNAL+elhamra+feb+2023-31-40
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Depok: Raja Grafindo Persada