

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1
BAKIDA KECAMATAN HELUMOKABUPATEN
BOLAANGMONGONDOW SELATAN
PROVINSI SULAWESI UTARA**

**OLEH
WINTAN MAULUDU**

E.21.21.009

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI
BAKIDA KECAMATAN HELUMOKABUPATEN
BOLAANGMONGONDOW SELATAN
PROVINSI SULAWESI UTARA**

OLEH

WINTAN MAULUDU

E.21.21.009

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 2025

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901

Pembimbing II



Syaiful Pakaya, SE., MM
NIDN : 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1
BAKIDA KECAMATAN HELUMO KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW SELATAN
PROVINSI SULAWESI UTARA**

OLEH

WINTAN MAULUDU

E.21.21.009

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)**

1. **Syamsul, SE., M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Anggota penguji)
3. **Nur Rahmi, SE., SPd.I., MM**
(Anggota penguji)
4. **Dr. Musafir, SE., M.Si**
(Pembimbing utama)
5. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo,..... 2025

Yang membuat pernyataan



Wintan Mauludu
NIM, E2121009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes.
- ❖ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.
- ❖ Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang

PERSEMBAHAN

- ❖ Ku persembahkan kepada Alm. Muspida Mauludu yang biasa di sapa dengan sebutan ayah yang sudah terlebih dahulu di panggil oleh yang kuasa pada saat penulisan skripsi ini berlangsung, sebelum melihat penulis menggunakan toga impiannya. Alhamdulillah penulis sudah sampai di tahap ini menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir sebelum ayah benar-benar pergi. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai berada di tempat ini walau pada akhirnya saya harus berjuang tertatih sendiri tampah sosok dirimu
- ❖ Ku persembahkan kepada Ibu Karmila Buba, seseorang yang mempunyai pintu surga di telapak kakinya yang telah membesarkan penulis karya sederhana ini dengan sabar dan bangga merawat putri keduanya serta melangitkan do'a-do'a baik demi studi penulis, saya persembahkan karya tulis sederhana dengan gelar ini untuk ibu.
- ❖ Ku persembahkan kepada kakak penulis Lilisusanti Mauludu dengan kakak ipar Akbar Putra Mokodongan Dan adik Rifky Mauludu yang turut memberi doa dan terimah kasih untuk semua dukugan moril dan materil, motivasi dan mendoakan penulis sehingga sampai di tahap ini.

ABSTRAK

WINTAN MAULUDU E.21.21.009. PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1 BAKIDA KECAMATAN HELUMO KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN PROVINSI SULAWESI UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, yaitu sebesar 0,825 atau 82,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, yakni sebesar 0,434 atau 43,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, yakni sebesar 0,528 atau 52,8%.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Guru*



ABSTRACT

WINTAN MAULUDU E.21.21.009. THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INTELLECTUAL INTELLIGENCE ON TEACHER PERFORMANCE IN PUBLIC PRIMARY SCHOOL 1 BAKIDA HELUMO SUB-DISTRICT SOUTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT NORTH SULAWESI PROVINCE

This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence (X1) and Intellectual Intelligence (X2) on Teacher Performance (Y) at State Elementary School 1 Bakida Kec. Helumo Kab. South Bolaang Mongondow, North Sulawesi Province. The main data collection is through a list of statements that are tested through validity tests and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the Emotional Intelligence (X1) and Intellectual Intelligence (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Performance (Y) at State Elementary School 1 Bakida Kec. Helumo Kab. South Bolaang Mongondow, North Sulawesi Province, which is 0,825 or 82,5%. The results of testing the second hypothesis show that the Emotional Intelligence variable (X1) partially has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y) at State Elementary School 1 Bakida Kec. Helumo Kab. South Bolaang Mongondow, North Sulawesi Province, which is 0,434 or 43,4%. The third test results show that the Intellectual Intelligence variable (X2) partially has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y) at State Elementary School 1 Bakida Kec. Helumo Kab. South Bolaang Mongondow, North Sulawesi Province, which is 0,528 or 52,8%.

Keywords: *Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasann Intelektual Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Sekolah, seluruh Guru dan Staf Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian,

dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

Gorontalo.....2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Kecerdasan Emosional	11
2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	13
2.1.1.3 Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional	15
2.1.1.4 Indikator-indikator Kecerdasan Emosional	17
2.1.2 Kecerdasan Intelektual	19
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual	19
2.1.2.2 Jenis-jenis Kecerdasan	22
2.1.2.3 Karakteristik Kecerdasan Intelektual	24

2.1.2.4 Indikator-indikator Kecerdasan Intelektual	27
2.1.3 Kinerja Guru	29
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru	29
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	30
2.1.3.3 Kriteria-Kriteria Kinerja Guru	32
2.1.3.4 Penilaian Kinerja Guru	34
2.1.3.5 Indikator Kinerja.....	40
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian	44
2.1.4.1 Hubungan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru	44
2.1.4.2 Hubungan antara Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru	45
2.1.5 Penelitian terdahulu	46
2.2 Kerangka Pemikiran	49
2.3 Hipotesis	50

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	52
3.2 Metode Penelitian	52
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	53
3.2.2 Populasi Dan Sampel.....	55
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data.....	57
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	58
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	59
3.2.6 Metode Analisis Data	62
3.2.7 Pengujian Hipotesis	64
3.2.8 Jadwal Penelitian	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian.....	66
4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.....	66
4.1.2 Visi dan Misi	67

4.1.3	Uraian Tugas, Bagian/Unit Kerja	68
4.1.4	Struktur organisasi	71
4.2	Hasil penelitian	72
4.2.1	Deskriptif karakteristik responden	72
4.2.2	Deskriptif karakteristik variabel penelitian	74
4.2.3	Hasil uji Validitas dan Realibilitas	79
4.2.4	Analisis data statistik	81
4.2.5	Pengujian hipotesis	84
4.3	Pembahasan hasil penelitian	86
 BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN		98

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner.....	55
Tabel 3.3. Tabel Populasi	56
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	61
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian	65
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Emosional (X1).....	75
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Intelektual (X2).....	77
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Guru (Y).....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1)	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Intelektual (X2).....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Guru (Y).....	81
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y.....	84
Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	50
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	63
Gambar 4.1. Struktur Organisasi SDN 1 Bakida.....	71
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian.....	98
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval	106
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian.....	108
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas	112
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	117
Lampiran 6 Uji hipotesis	118
Lampiran 7 R table dan F table	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif, dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat, Schuler (Sutrisno, 2014;37).

Kinerja pegawai selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya manusia (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai

aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2016:128) kinerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa kinerja menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan organisasi karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan Kinerja.

Sekolah merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk para guru sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, untuk proses belajar-mengajar (Dirjen Dikti, 2016).

Kualitas sumber daya manusia termasuk guru merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu sekolah. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kualitas kerja para guru. Kekuatan utama sebuah sekolah dalam kehidupannya terletak

pada kekuatan sumber daya guru. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen sekolah merupakan hal penting, namun tanpa adanya guru yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan keterampilan guru berkaitan langsung dengan tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Goleman (Bachri, 2016:43), mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan Rachmi (2010:31) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif, energi, emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orang tua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja, Amran, (Bachri,

2016:62).

Belajar adalah salah satu hal terpenting dalam kehidupan seseorang. Belajar adalah apa yang menentukan dan membimbing masa depan dan kehidupan seseorang. Meski tidak semua orang berkomentar seperti itu. Namun belajar tetap merupakan kebutuhan manusia. Bakat dan kemampuan seseorang akan tercipta dan diasah melalui pembelajaran. Belajar juga biasanya dijadikan tolak ukur kualitas setiap orang. Sepanjang sejarahnya, di seluruh dunia, belajar pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu membantu orang menjadi pintar, dan membantu mereka menjadi orang baik. Menjadikan manusia cerdas mungkin mudah dilakukan, namun menjadikan manusia yang baik dan bijaksana nyatanya jauh lebih sulit atau bahkan sangat sulit. Dengan demikian, sangat wajar jika dikatakan bahwa masalah moral adalah masalah kronis atau penyakit kronis yang menyertai kehidupan manusia kapan saja dan di mana saja. Realitas akutnya masalah moral inilah yang kemudian menempatkan arti penting pelaksanaan pembelajaran karakter.

Pendidikan karakter merupakan upaya penanaman budi pekerti (kepribadian), akal (*intelekt*), dan jasmani anak. Ketiganya tidak dapat dipisahkan agar anak dapat tumbuh dengan sempurna. Jadi pendidikan karakter merupakan bagian penting yang tidak boleh dipisahkan dalam isi pembelajaran kita. Salah satu evaluasi yang harus dicoba dalam organisasi pembelajaran seperti sekolah adalah kinerja guru. Kinerja seorang guru menunjukkan tingkat keberhasilan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru sesuai dengan standar yang telah diformalkan oleh kebijakan dan strategi

sekolah tempatnya mengajar.

Dalam dunia pendidikan, kejujuran sudah menjadi suatu hal yang langka, seperti hilangnya kejujuran di masyarakat Indonesia, sama halnya dengan maraknya fenomena korupsi dan kolusi yang sudah berlangsung lama. Hal yang perlu disepakati secara bersama disini adalah bagaimana menghilangkan perilaku tercela tersebut melalui pelaksanaan pendidikan karakter yang efektif di seluruh sekolah.

Dalam pasal 1 (ayat 1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (Dirjen Dikti, 2016), dijelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah”. Selain itu, guru profesional bertanggung jawab untuk membuat rencana, melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar. Lebih lanjut ditegaskan bahwa “tugas utama guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta membimbing dan melatih siswa, Priansa, (Sella, 2016;61)”.

Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida, yang terletak di Jl. Trans Sulawesi Lintas Selatan Desa Bakida, Kecamatan Helumo, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, merupakan sekolah dasar negeri yang telah berdiri sejak 07 Januari 1957. Dengan NPSN 40100104, sekolah ini memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayah tersebut.

Sebagai sekolah dengan status negeri, SD Negeri Bakida menaungi

pendidikan anak-anak di wilayah Bakida dan sekitarnya. Sekolah ini mengusung sistem pendidikan sehari penuh dengan waktu belajar selama 5 hari dalam seminggu. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para siswa untuk lebih mendalami materi pelajaran dan mengembangkan potensi diri secara optimal. SD Negeri Bakida telah mendapatkan akreditasi "B" berdasarkan SK Nomor 62/BAP-S/M-Sulut/II/2014 yang diterbitkan pada 14 Februari 2014. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan berstandar.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan serta sekaligus dilakukan wawancara dengan seorang narasumber (Ibu Sutantri Lihawa, S.Pd), yang menjabat sebagai Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, diungkapkan bahwa dalam proses belajar mengajar, di sekolah yang dipimpin oleh beliau memiliki persoalan yang cukup kompleks. Dikatakan bahwa dalam kondisi saat ini, sedang dihadapkan pada tingkat kinerja para guru yang kurang optimal. Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No.16 Tahun 2009, maka kinerja guru harus dinilai berdasarkan indikator-indikator seperti; menguasai bahan ajar, merencanakan proses belajar-mengajar, kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar-mengajar, kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Akan tetapi, menurut beliau bahwa standar kinerja guru tersebut belum terlaksana secara optimal pada Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida. Kurang

optimalnya kinerja para guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida tersebut dapat dilihat dari sisi yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja, kualitas dan kemampuan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama yang dimiliki oleh guru. Dari sisi kualitas contohnya; beberapa orang guru didalam melaksanakan proses pembelajaran hanya mengajarkan hal-hal teknis saja seperti mendikte buku, sebetulnya pengajaran seperti itu tidak efektif dan tidak dapat membuat siswa menimbulkan rasa keingintahuannya, rasa keingintahuan dari siswa itu penting sekali bagi pertumbuhan pemikiran bagi para siswa saat didalam kelas. Sedangkan dari sisi kuantitas menyangkut jumlah aktivitas pembelajaran yang seharusnya telah diselesaikan, namun terjadi penundaan, hal ini dikarenakan beberapa orang guru yang jarang masuk mengajar dengan berbagai alasan.

Hal lain adalah menyangkut kehadiran mengajar untuk memulai proses pembelajaran. Dimana terdapat beberapa orang guru yang sering datang terlambat sehingga aktivitas pembelajaran tidak dapat diselesaikan tepat waktu, hal ini juga menyebabkan terhambatnya aktivitas kegiatan lain. Dari sisi ketepatan waktu atau efektifitas proses pembelajaran yang juga bermasalah, contohnya; banyak materi pembelajaran yang seharusnya sudah selesai untuk dibahas, akan tetapi beberapa orang guru terlalu asyik dengan cerita-cerita yang tidak berhubungan dengan materi yang sedang diajarkan, sehingga materi tidak dapat diselesaikan secara efektif. Sedangkan dari sisi kemampuan kerja sama yang dimiliki oleh guru juga cukup bermasalah, contohnya; dalam pembentukan panitia ujian yang seharusnya pekerjaan tersebut melibatkan seluruh anggota panitia yang dibentuk, namun pada

kenyataannya tidak semua guru yang tercatat sebagai panitia melaksanakan pekerjaan tersebut, dan hanya mengandalkan kepada ketua, sekretaris dan bendahara saja.

Didasarkan dari fenomena diatas, mengindikasikan pentingnya memberikan perhatian terhadap peningkatan kinerja guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida, yang diduga disebabkan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual guru yang ada. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasann Intelektual Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasan Intelektual (X2), secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
2. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

3. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasann Intelektual (X2), terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasan Intelektual (X2), secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kecerdasann Intelektual (X2), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Secara sederhana kecerdasan emosi dapat diartikan sebagai kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.

Orang yang emosinya paling terkendali akan paling disegani dan dihormati begitu pula sebaliknya. Itulah sebabnya dikatakan oleh para peneliti tentang orang-orang sukses bahwa 80% kesuksesan datangnya dari kemampuan mengendalikan emosi, dan 20% ditentukan oleh kemampuan intelektual serta yang lainnya. Kecerdasan emosi juga menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari, Djasuli dan Hidayah (Rini,2016;72).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional

berperan penting dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya, Putra Latrini (Rini, 2016; 78).

Kecerdasan emosional merupakan keahlian buat menggunakan emosi secara efisien dalam mengelola serta pengaruhi diri sendiri ikatan positif dengan orang lain, kecerdasan emosional merupakan keahlian seorang buat merespon isyarat emosional serta data yang dideteksi oleh orang itu, kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk–petunjuk dan informasi emosional (Robbins dan Judge, 2015).

Mengendalikan emosi adalah obat mujarab untuk kecemerlangan, seseorang yang emosinya paling terkontrol akan dihormati dan dihormati juga sebaliknya. Itu sebabnya peneliti mengatakan tentang orang kesuksesan bahwa 80% kesuksesan berasal dari pengendalian kecerdasan emosi, dan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual dan lain-lain Kecerdasan emosional dipelajari untuk memerangi kebodohan emosional, Bambang (Bachri, 2016:52).

Menurut Daniel Goleman (Bachri, 2016:42), Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional merupakan jenis kecerdasan yang fokusnya

memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial, kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan di tetapkan, Effendi (Sella, 2016;32).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah mengelola perasaan untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran serta tindakan yang berfungsi sebagai tali pengendali sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif yang memungkinkan orang bekerja sama dengan orang lain secara lancar menuju tujuan bersama.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional individu menurut Daniel Goleman (Bachri, 2016:49), yaitu:

a) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi

dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

b) Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Menurut Goleman (Bachri, 2016:31), emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *movere* yang artinya menggerakkan,

bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Lebih lanjut, Goleman (Bachri,2016:42) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar yaitu:

- 1) Amarah: beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barang kali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis.
- 2) Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- 3) Rasa takut: cemas, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, sebagai patologi fobia dan panik.
- 4) Kenikmatan: bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa senang sekali dan batas ujungnya, mania.
- 5) Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih.

2.1.1.3 Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Pasek (Rini,2016;44) terdapat 5 (lima) dimensi kecerdasan emosional yang akan membuat seseorang menjadi profesional yang handal diantaranya adalah:

1. Dimensi Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya, hal yang lebih disukai dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri dan keyakinan akan kemampuan sendiri.

2. Dimensi Pengaturan Diri (*Self Regulation*)

Pengaturan diri adalah mengelola keadaan dalam diri dan sumber dalam diri sendiri, kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, tanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

3. Dimensi Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah dorongan yang membimbing atau membantu mencapai sasaran dan tujuan. Dimensi ketiga ini adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapa untuk memanfaatkan kesempatan dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

4. Dimensi Empati (*Empathy*)

Empati adalah kesadaran akan perasaan, kepentingan dan kepribadian orang. Dimensi keempat ini terdiri dari kompetensi *understanding others*, *developing others*, *customer service*, menciptakan kesempatan–kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca

orang, membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

5. Dimensi Kecakapan dalam Membina Hubungan dengan Orang Lain (*Social Skill*)

Keterampilan sosial adalah kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dihendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan dengan jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan koperasi serta *team building*.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kecerdasan Emosional

Indikator-indikator kecerdasan emosional menurut Menurut Daniel Goleman (Bachri, 2016:27), sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri,

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

2. Mengelola emosi,

Yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatnya yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung,

sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

3. Memotivasi diri sendiri,

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

4. Mengenali emosi orang lain,

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

5. Membina hubungan.

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

Menurut Agus (Rini,2016:47) menyatakan bahwa ada sepuluh indikator kecerdasan emosi yaitu:

1. Sadar diri, dapat mengendalikan diri, dapat dipercaya, dapat beradaptasi dengan baik dan memiliki jiwa kreatif.
2. Bisa berempati, mampu memahami perasaan orang lain, bisa mengendalikan konflik, bisa bekerja sama dalam tim.
3. Mampu bergaul dan membangun sebuah persahabatan
4. Dapat mempengaruhi orang lain
5. Bersedia memikul tanggung jawab
6. Berani bercita – cita
7. Bermotivasi tinggi
8. Selalu optimis
9. Memiliki rasa ingin tahu yang besar
10. Senang mengatur dan mengorganisasikan aktivitas

2.1.2. Kecerdasan Intelektual

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orang tua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja, Pasek (Rini,2016;45).

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk

menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang, (Robbin & Judge, 2015;12).

Kecerdasan intelektual dapat menjadi pembeda kualitas setiap orang. Kecerdasan intelektual atau intelegensi bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki makhluk hidup dalam penyesuaian diri yang efektif terhadap lingkungan yang ditinggalinya dan terus menerus akan berubah, juga dipengaruhi faktor gen. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seorang individu mengolah lebih dalam sesuatu yang sedang dipelajari, Sarlito (Hasibuan,2016:130).

Kecerdasan intelektual yaitu kemampuan dalam menuntun tindakan, bertindak sesuai tujuan, mampu berpikir rasional, dapat menghadapi lingkungan dengan efektif, serta dalam mengorganisasi pola tingkah laku sehingga mampu bertindak efektif dan lebih cepat, Tikollah, dkk (Hasibuan,2016:132). Kecerdasan intelektual yaitu kemampuan dalam menuntun tindakan, bertindak sesuai tujuan, mampu berpikir rasional, dapat menghadapi lingkungan dengan efektif, serta dalam mengorganisasi pola tingkah laku sehingga mampu bertindak efektif dan lebih cepat. Tikollah, dkk (Hasibuan,2016:133).

Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah keahlian seseorang dalam melakukan sesuatu dengan sistematis, rasional dan menghadapi lingkungan disekitar secara efektif. Kecerdasan Intelektual (IQ) juga bisa diartikan sebagai suatu kemampuan yang berhubungan dengan kecerdasan seseorang

dalam mencari solusi suatu kasus secara matematis dan rasional, atau kemampuan kognitif yang dimiliki untuk beradaptasi secara efektif. Adam, dkk (Rini,2016;63).

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan dalam belajar, berpikir, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Stenberg (Rini,2016;66). Kecerdasan adalah suatu kemampuan yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas mental berfikir. Kecerdasan adalah suatu kemampuan dalam menganalisa dengan logika, secara rasional. Kecerdasan dalam menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta, Widodo (Sella, 2016;43).

Kemampuan intelektual tertuang dalam sikap intelegensi (*intelligent behavior*) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam menyelesaikan dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien, Muzert (Sella, 2016: 27). Kecerdasan merupakan interpretasi hasil tes intelegensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat intelegensi seseorang (Azwar, 2016:51).

Dwijayanti (Bachri,2016:24) menyebutkan kecerdasan intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga ciri yaitu:

- 1) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan.
- 2) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah

dilakukan.

3) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

(Robbin & Judge, 2015;57), mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Lebih lanjut dikatakan bahwa, kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh, memanggil kembali (*recall*), dan menggunakan pengetahuan untuk memahami konsep- konsep abstrak maupun konkret dan hubungan antara objek dan ide, serta menerapkan pengetahuan secara tepat.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kecerdasan

Gardner (Bachri,2016:28), membagi kecerdasan menjadi 9 bagian, yaitu:

1. Kecerdasan Linguistik,

Merupakan keahlian seorang untuk memakai perkata, baik secara lisan ataupun tulisan, untuk mengekspresikan ilham ataupun gagasan mereka sendiri. Keahlian ini berkaitan dengan pertumbuhan bahasa secara universal.

2. Kecerdasan matematis logis,

Berkaitan dengan kecerdasan dengan keahlian memakai angka serta logika secara efisien.

3. Kecerdasan spasial,

Merupakan keahlian buat memandang dunia ruang visual dengan pas. Yang tercantum dalam kecerdasan ini adalah keahlian mengidentifikasi wujud barang secara akurat, melakukan pergantian wujud objek dalam benak serta mengidentifikasi perubahan itu, menggambar suatu/ suatu dalam benak serta mengubahnya dalam wujud nyata serta mengekspresikan informasi dalam grafik.

4. Kecerdasan Kinestetik,

Merupakan keahlian seorang untuk aktif memakai bagian ataupun segala badan untuk berbicara serta membongkar permasalahan.

5. Kecerdasan musikal,

Merupakan keahlian buat meningkatkan, ekspresikan serta nikmati wujud serta suara musik, peka irama serta intonasi dan mempunyai keahlian memainkan perlengkapan musik ataupun nyanyian.

6. Kecerdasan interpersonal,

Merupakan keahlian seorang untuk menguasai serta peka terhadap perasaan, hasrat, motivasi, watak serta temperamen orang lain

7. Kecerdasan intrapersonal,

Merupakan keahlian seorang untuk menguasai diri sendiri, mereka mempunyai kepekaan yang besar dalam menguasai atmosfer hatinya, emosi yang timbul di dalam dirinya serta menyadari pergantian yang terjalin pada dirinya.

8. Kecerdasan naturalis,

Merupakan keahlian buat memahami fenomena alam, menampilkan pemahaman ekologis serta menunjukkan kepekaan terhadap wujud alam.

9. Kecerdasan eksistensial,

Merupakan keahlian seorang untuk menanggapi persoalan terdalam tentang keberadaan manusia

2.1.2.3. Karakteristik Kecerdasan Intelektual

Stoddard (Azwar,2016;23) mengemukakan beberapa karakteristik kecerdasan intelektual yaitu adanya kemampuan untuk memahami masalah-masalah yang bercirikan:

- 1) Mengandung kesukaran,
- 2) Kompleks, yaitu mengandung bermacam jenis tugas yang harus dapat diatasi dengan baik dalam arti bahwa individu yang inteligen mampu menyerap kemampuan baru dan memadukannya dengan kemampuan yang sudah dimiliki untuk kemudian digunakan dalam menghadapi masalah;
- 3) Abstrak, yaitu mengandung simbol-simbol yang memerlukan analisis dan interpretasi,
- 4) Ekonomis, yaitu dapat diselesaikan dengan menggunakan proses mental yang efisien dari segi penggunaan waktu,
- 5) Diarahkan pada sesuatu tujuan, yaitu bukan dilakukan tanpa maksud melainkan mengikuti suatu arah atau target yang jelas;
- 6) Berasal dari sumbernya, yaitu pola pikir yang membangkitkan kreativitas untuk menciptakan sesuatu yang baru dan lain.

Sternberg, dkk (Azwar,2016;27) mengemukakan bahwa karakteristik inteligensi atas dua unsur, yaitu pandangan orang awam dan pandangan ahli.

Pandangan orang awam tentang karakteristik inteligensi adalah:

- 1) Kemampuan memecahkan masalah-masalah praktis yang berciri utama adanya kemampuan berpikir logis,
- 2) Kemampuan verbal (lisan) yang berciri utama adanya kecakapan berbicara dengan jelas dan lancar, serta mempunyai pengetahuan di bidang tertentu; dan
- 3) Kompetensi sosial yang berciri utama adanya kemampuan untuk menerima orang lain seperti apa adanya, mengakui kesalahan, tertarik pada masalah-masalah sosial, dan tepat waktu bila berjanji.

Lebih lanjut Sternberg menjelaskan bahwa pandangan orang awam pun tidak saja menekankan makna inteligensi pada aspek kemampuan intelektual (kognitif) semata akan tetapi mementingkan pula aspek kemampuan sosial yang bersifat nonkognitif. Sekalipun dalam pengaplikasiannya lebih mengutamakan faktor kognitif daripada faktor nonkognitif dalam menilai inteligensi orang lain maupun dirinya sendiri.

Karakteristik inteligensi menurut pandangan ahli juga terbagi atas tiga aspek pokok dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Kemampuan memecahkan masalah, yang mencakup:
Mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, dan menunjukkan pikiran jernih;
- (2) Inteligensi verbal, yang mencakup: kosakata yang baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, dan menunjukkan keingintahuan;

- (3) Inteligensi praktis yang meliputi: mengetahui situasi, mengetahui cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.

Ciri-ciri inteligensi yang tinggi antara lain:

- (1) Adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat,
- (2) Kemampuan mengingat,
- (3) Kreativitas yang tinggi, dan
- (4) Imajinasi yang berkembang.

Sebaliknya, ciri-ciri yang rendah inteligensinya adalah:

- (1) Tidak cepat mengerti,
- (2) Kurang mampu menyelesaikan problem mental yang sederhana.

Istilah inteligensi kepemimpinan ditegaskan oleh Webster (Sella,2016;77), sebagai kemampuan untuk menunjukkan jalan, artinya tingkat dimana seorang pemimpin mampu untuk menggunakan kemampuan akal, kemampuan untuk belajar dari pengalaman, untuk memperoleh dan mempertahankan pengetahuan untuk memberikan respons dengan baik terhadap situasi-situasi baru untuk membimbing atau menunjukkan tindakan atau pemikiran yang efektif kepada orang lain.

Sejalan dengan teori di atas, Mashuri (Rini,2016;63) mengemukakan juga bahwa untuk dapat memperlakukan seseorang sesuai dengan kapasitasnya, sangat diperlukan analisis dan pemahaman tentang individu. Salah satu aspek yang harus diketahui tentang individu adalah inteligensinya.

Sedangkan untuk dapat memenuhi semboyan "*the right man at the the right place*", salah satunya adalah mendasarkan diri dari analisis inteligensi di samping aspek lain seperti *skill* dan *personality* seseorang.

Mengacu pada uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa analisis dan pemahaman individu sangat diperlukan dalam upaya memperlakukan seseorang sesuai dengan jati diri, karakteristik, dan kapasitasnya. Salah satunya dengan mendasarkan diri pada analisis inteligensi seperti *skill* dan *personality* seseorang. Sejalan dengan analisis, juga diperlukan tes inteligensi yang gunanya untuk memberikan bimbingan pendidikan kepemimpinan untuk menentukan jabatan yang sesuai dengan kredibilitas dan kompetensinya.

2.1.2.4. Indikator-indikator Kecerdasan Intelektual

Robert J. Sternberg, (Azwar,2016:18), mengemukakan indikator yang mempengaruhi kecerdasan intelektual seseorang antara lain:

1. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.
2. Intelegensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman ingin tahu sacara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis, yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

Menurut Moustafa and Miller (Bachri,2016:15), Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu: kemampuan verbal, kemampuan matematika dan kemampuan ruang.

Menurut Wiamiharja (2013;12), tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif, ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut;

- 1) Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- 2) Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
- 3) Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Sedangkan menurut Robbin & Judge (2015), kecerdasan intelektual adalah pandangan responden terhadap kemampuan kecepatan berhitung, pemahaman verbal, dan visualisasi spasial. Indikator tersebut dapat diukur dengan tiga item pernyataan sebagai berikut;

- 1) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat.
- 2) Saya memiliki kemampuan untuk cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi.
- 3) Saya memiliki kemampuan memprediksi kemungkinan-kemungkinan

yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya.

2.1.3. Kinerja Guru

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja setiap guru berbeda tergantung kecerdasan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Artinya, jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kinerjanya adalah seperangkat perilaku dan aktivitas individu sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Istilah *performance* berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil yang berkualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015;24).

Kinerja guru merujuk pada seberapa efektif seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan. Kinerja guru yang baik berkontribusi signifikan terhadap pencapaian akademik siswa, motivasi belajar, dan perkembangan karakter mereka. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru merupakan hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Norton dalam (Wiamiharja, 2013;13), menekankan bahwa kinerja guru mencakup kompetensi pedagogis dan interaksi sosial yang efektif dengan siswa. Proses guru dalam mengevaluasi kemajuan belajar siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menggunakan hasil penilaian untuk meningkatkan proses belajar mengajar.

Pengertian kinerja guru meliputi penguasaan materi, metode pengajaran, dan kemampuan dalam penilaian. Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menarik, serta menggunakan berbagai metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, Mulyasa dalam (Irham Fahmi, 2016;56). Sedangkan menurut Supriyadi dalam (Purnawanti, 2014), mengemukakan bahwa kinerja guru berhubungan erat dengan profesionalisme dan pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Kinerja guru juga diukur dari upayanya untuk terus belajar dan mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, seminar, atau studi lanjutan.

Berdasarkan uraian yang disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan, yang mencakup pengajaran, penilaian, pengembangan profesional, dan interaksi sosial dengan siswa serta komunitas sekolah..

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mahmudi, (Wiamiharja,2013;47) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor yang dipersonal atau individual meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor team meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan dan keeratan team.
- 4) Faktor system, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infra struktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Subekti, (Rini,2016:21), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Menurut Handoko, (Purnawanti,2014;22), ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Seorang guru bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek aspek ekonomi serta kecerdasan (intelektual,emosional, spiritual).

Sedangkan menurut Keith Davis (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu: faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

2.1.3.3. Kriteria-Kriteria Kinerja Guru

Menurut Ivancevich dan Faustina Gomes, (Purnawanti,2014;24), ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja guru berdasarkan deskripsi perilaku tertentu, yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah pekerjaan yang dibutuhkan. dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
2. Mutu kerja, yaitu mutu kerja yang dicapai berdasarkan persyaratan kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job knowledge*, yaitu keluasan pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan.

4. *Creativeness*, yaitu keaslian ide yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas baru dan dalam meningkatkan tanggung jawab.
8. Kualitas Pribadi, yang meliputi kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integrasi pribadi

Sedangkan menurut, Darma (Purnawanti,2014;27), ada beberapa kriteria kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan profesional dan teknis,
2. Pemahaman organisasi dan bisnis,
3. Interpersonal dan komunikasi,
4. Keterampilan untuk mempengaruhi,
5. Berpikir kritis, manajemen diri dan pembelajaran,
6. Prestasi dan tindakan,
7. Inisiatif dan tindakan, dan
8. Sudut pandang strategi.

Menyusun standar kompetensi guru (SKG) dan menyatakan bahwa seorang guru yang baik harus memiliki 4 kompetensi, antara lain: (1) menguasai bidang studi, (2) pemahaman siswa, (3) penguasaan pembelajaran

pendidikan, dan (4) mengembangkan kepribadian dan profesionalisme (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, 2004).

2.1.3.4. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan penanda dalam memastikan upaya pencapaian tingkat produktivitas organisasi yang besar. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru telah dilaksanakan atau belum, perlu adanya evaluasi kinerja yang objektif. Evaluasi penerapan kerja ini merupakan proses yang digunakan oleh organisasi untuk memperhitungkan penerapan kerja guru.

Penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru ada lima, yaitu:

1. Menguasai bahan ajar

Mata pelajaran merupakan isi pengajaran yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru atau calon guru perlu menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang merupakan bagian dari suatu mata pelajaran saja, tetapi pemahaman yang lebih luas terhadap materi itu sendiri dapat menuntut hasil yang lebih baik. Penguasaan materi merupakan proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, minat dan sikap belajar siswa yang positif terhadap materi pelajaran yang sedang dipelajari.

Pemahaman adalah kemampuan guru dalam menggunakan pengetahuan atau kepandaianya untuk menjelaskan isi dari materi pelajaran yang diberikan kepada siswa sehingga apa yang dipelajari siswa dapat dikuasai seluruhnya. Disamping itu guru juga harus dapat menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan.

2. Merencanakan proses belajar mengajar

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru harus

mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik. Unsur unsur perencanaan pembelajaran tersebut adalah mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi.

3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.

Dalam mengelola suatu pembelajaran ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru agar pembelajaran dapat dikelola dengan baik. Di dalam proses belajar mengajar, tugas guru di dalam kelas sebagian besar adalah membelajarkan siswa dengan menyediakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran, serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pelajaran. Pengaturan tersebut salah satunya berkaitan dengan penyediaan kondisi belajar atau pengelolaan kelas. Pengelolaan pembelajaran dapat dimulai dengan bagaimana guru mengelola kelas pembelajaran. Pengelolaan kelas merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapai kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan.

4. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan

melalui sistem penilaian. Dalam proses penilaian proses dan hasil belajar siswa di sekolah, aspek-aspek yang sangat berperan penting adalah berkenaan dengan pemilihan alat penilaian, penyusunan soal, dan tahapan evaluasi pembelajaran. Penilaian merupakan komponen yang penting dalam suatu sistem pendidikan. Penilaian hasil belajar merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran, bahkan merupakan hal yang vital dalam sistem pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan formal. Dengan adanya hasil penilaian akan dapat diketahui kemajuan dan perkembangan pendidikan dari waktu ke waktu.

Kemampuan guru dalam melakukan penilaian akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap mutu lulusan di setiap sekolah. Maka penilaian yang dilakukan oleh seorang guru harus berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh pemerintah.

5. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Pembelajaran perbaikan merupakan layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa tertentu untuk memperbaiki prestasi belajarnya sehingga mencapai kriteria ketuntasan yang ditetapkan. Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan untuk melakukan perbaikan/pengayaan.

Beberapa prinsip yang harus dikuasai guru dalam pengayaan sesuai dengan sifatnya sebagai pelayanan khusus meliputi: Adaptif, Interaktif,

Fleksibel dalam metode pembelajaran dan penilaian, Pemberian umpan balik, Kesiambungan dalam ketersediaan dalam pemberian pelayanan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka upaya untuk melakukan evaluasi kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Evaluasi kinerja berguna untuk mengetahui pertumbuhan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar baku dan juga sebagai umpan balik bagi guru itu sendiri untuk dapat mengidentifikasi kelemahan, kekurangan sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Memperhatikan kinerja guru adalah suatu proses untuk memastikan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dan menggunakan standar tertentu. Kinerja guru merupakan keahlian seorang guru dalam mencapai tujuan pendidikan, yang dapat dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut pendapat, Uzer Usman (Rini,2016:29), kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru untuk;

1. Menguasai landasan pendidikan;
2. Menguasai bahan ajar;
3. Mengembangkan program pengajaran;
4. Melaksanakan program pengajaran;
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana (Rini,2016:31), kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas guru, yaitu;

1. Merencanakan proses belajar mengajar;
2. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar;
3. Menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan
4. Menguasai bahan pelajaran.

Seorang guru harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran, Soekartawi, (Rini,2016:34). Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja guru. Dalam penilaian, kontribusi guru terhadap organisasi dinilai selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan guru mengetahui seberapa baik kinerja mereka jika dibandingkan dengan standar organisasi. Jika penilaian dilakukan dengan benar, guru, supervisor, departemen SDM, dan pada akhirnya organisasi akan diuntungkan melalui upaya guru untuk memberikan kontribusi yang memuaskan bagi organisasi, Sofyandi (Purnawanti,2014;37).

Menurut Handoko (Purnawanti,2014;39), ada enam elemen metode penilaian kinerja guru, antara lain:

1. Skala penilaian, penilaian hanya berdasarkan pendapat penilai, yaitu membandingkan pekerjaan guru dengan kriteria yang dianggap penting untuk pelaksanaan pekerjaan.
2. *Checklist*, yang dimaksud dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban asesor. Penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja guru.

3. Metode kejadian kritis (*critical incident method*), suatu penilaian berdasarkan catatan penilaian yang menggambarkan perilaku guru yang sangat baik atau buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan. Catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada guru, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
4. Metode tinjauan lapangan, seorang ahli departemen memainkan lapangan dan membantu *supervisor* dalam mengevaluasi guru. Spesialis personalia mendapat informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja guru, evaluasi dikirim ke atasan untuk ditinjau, diubah, disetujui dan diubah guru yang dinilai. Spesialis personalia dapat mencatat penilaian pada semua jenis formulir penilaian yang digunakan perusahaan.
5. Tes dan observasi kerja, jika jumlah pekerjaan terbatas, penilaian kepuasan kerja dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes dapat ditulis atau demonstrasi keterampilan. Agar bermanfaat, tes tersebut harus reliabel dan valid. Ada tiga metode evaluasi kelompok, yaitu: metode ranking, granding, dan metode alokasi poin.
6. Metode peringkat, penilaian membandingkan satu guru dengan guru lain yang terbaik dan menempatkan setiap guru secara berurutan.

2.1.3.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja meliputi, kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
3. Tepat waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu
4. Kehadiran yaitu kehadiran sesuai waktu yang ditentukan
Kehadiran sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada organisasi untuk melakukan pekerjaan yang menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.
5. Kemampuan kerjasama, berupa kemampuan kerjasama antara pegawai
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh B. Wijaya (Jufrizen,2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja; yaitu terdiri dari: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja; yaitu terdiri dari: output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”.
3. Keandalan kerja; yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
4. Sikap; sikap terdiri dari sikap terhadap organisasi, pegawai lain, serta kerjasama.

Indikator Kinerja Menurut Rizky dalam Rolos, (2018) meliputi:

- a) Kualitas Pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standart kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan baik dengan konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan kerja diukur berdasarkan waktu sehingga pegawai harus bekerja dengan cepat untuk mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capility*), yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin

- e) Inisiatif (*initiative*), yaitu setiap karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan mereka sendiri sehingga tidak ada kemandulan dalam pekerjaan.

Pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2015), kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator, sebagai berikut;

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dengan persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas menuju keterampilan dan kemampuan seorang pegawai.
- 2) Kuantitas. Apakah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Mewakili tingkat aktivitas yang diselesaikan di awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas. Mewakili tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Apakah level seorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya terhadap komitmen kerja. Yaitu sejauh mana seorang pegawai memiliki komitmen untuk bekerja dengan rekan sejawat dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap organisasi.

Menurut (Gunantoro, 2020), kinerja guru dapat diukur dengan indikator-indikator, sebagai berikut;

- 1) Kemampuan dalam proses pembelajaran. Indikatornya adalah:

- a. Kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial
 - b. Kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri
- 2) Dedikasi untuk totalitas sebagai pendidik. Indikatornya adalah:
 - a. Memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya
 - b. Menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah
- 3) Kualitas kerja secara umum
 - a. Performance yang baik
 - b. Prestasi kerja yang tinggi
 - c. Pelaksanaan kerja yang efektif
 - d. Pencapaian target kerja yang memuaskan

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan emosional (EI) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Bagi guru, Kecerdasan emosional sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan efektif. Dengan demikian, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola kelas, berinteraksi

dengan siswa, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Pendapat yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (Bachri, 2016:42), kecerdasan emosional lebih penting daripada IQ dalam menentukan kesuksesan seseorang di dunia kerja. Dalam konteks pendidikan, Goleman mengemukakan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung karena mereka dapat mengelola emosi pribadi dan memahami emosi siswa. Menurut Goleman, keterampilan seperti empati, pengelolaan stres, dan kemampuan berkomunikasi sangat penting bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka di kelas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Irna Ervita Sella (2016), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung.

2.1.4.2. Hubungan antara Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan intelektual yaitu kemampuan dalam menuntun tindakan, bertindak sesuai tujuan, mampu berpikir rasional, dapat menghadapi lingkungan dengan efektif, serta dalam mengorganisasi pola tingkah laku sehingga mampu bertindak efektif dan lebih cepat. Tikollah, dkk (Hasibuan, 2016:133). Kecerdasan intelektual (IQ) juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. IQ mengacu pada kemampuan kognitif

seseorang, termasuk pemecahan masalah, logika, penalaran, pemahaman konsep, dan kemampuan analitis.

Pendapat yang dikemukakan oleh Robert J. Sternberg, (Rini,2016;66), bahwa kecerdasan intelektual atau kecerdasan analitis adalah komponen penting dalam *triarchic theory of intelligence*, yang juga mencakup kecerdasan kreatif dan praktis. Dalam profesi mengajar, kecerdasan analitis membantu guru memahami teori pendidikan dan konsep akademik, tetapi kecerdasan kreatif dan praktis juga penting untuk berinovasi dalam pengajaran dan mengatasi masalah sehari-hari di kelas, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka di kelas. Hal ini sejalan yang hasil penelitian Irna Ervita Sella (2016), bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung.

Meskipun kecerdasan intelektual penting dalam kinerja guru, namun tidak selalu cukup untuk menjamin keberhasilan dalam profesi ini. Seorang guru mungkin memiliki IQ yang tinggi, namun jika tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik, seperti kemampuan berempati atau berkomunikasi secara efektif dengan siswa, kinerjanya bisa tetap kurang maksimal. Oleh karena itu, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional perlu berjalan beriringan untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi guru.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Ahmad Alim Bachri (2016), Pengaruh Kecerdasan Intelektual(IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap

Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual(IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian membuktikan bahwa, Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba.

Persamaan:

Memiliki variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja

Perbedaan:

Jumlah sampel dalam penelitian, tempat penelitian serta alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

2. Irna Ervita Sella (2016), Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung. Hasil penelitian memperoleh hasil F hitung $> F_{tabel}$ ($24,300 > 3,26$) maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya variabel kecerdasan intelektual (X_1) dan variabel kecerdasan emosional (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung dan secara parsial variabel kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung.

Persamaan :

Memiliki variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja

Perbedaan :

Tempat penelitian, jumlah sampel, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

3. Anis Choiriah (2013), Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian membuktikan bahwa; Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor, Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor, Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor, Etika profesi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan:

Memiliki variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja.

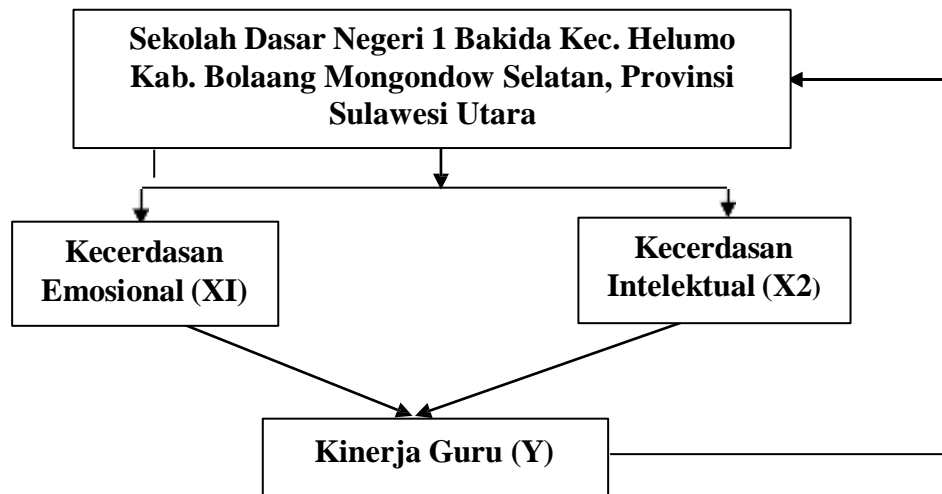
Perbedaan:

Tempat penelitian, jumlah populasi dalam penelitian, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sekolah merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk para guru sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek proses pembelajaran di sekolah (Dirjen Dikti, 2016). Kecerdasan Emosional (X1) adalah mengelola perasaan untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran serta tindakan yang berfungsi sebagai tali pengendali sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif. Kecerdasan Intelektual (X2) adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (XI), dan Kecerdasan Intelektual (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (XI) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasan Intelektual (X2), terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka-angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasan Intelektual (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Kinerja Guru (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1) Daniel Goleman (Bachri,2016:27)	Pengukuran Kecerdasan Emosional	1. Mengenali emosi diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Membina hubungan	Ordinal
Kecerdasan Intelektual (X2) Robbin & Judge (2015)	1. Kemampuan kecepatan berhitung	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat	Ordinal
	2. Pemahaman verbal	2. Cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang membutuhkan kemampuan komunikasi	
	3. Visualisasi spasial	3. Mampu memprediksi kemungkinan yang akan terjadi dimasa akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Guru (Y) (Gunantoro, 2020)	Kemampuan dalam proses pembelajaran	1. Kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial 2. Kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri	Ordinal
	Dedikasi untuk totalitas sebagai pendidik	3. Memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya 4. Menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah	
	Kualitas kerja secara umum	5. Performance yang baik 6. Prestasi kerja yang tinggi 7. Pelaksanaan kerja yang efektif 8. Pencapaian target kerja yang memuaskan	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), dan variabel Dependen Kinerja Guru (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif

3. Kuisisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 35 orang, ditambah 2 orang sebagai *security* dan *cleaning service*. Total populasi berjumlah 37 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Jabatan	Jumlah				Ket.
	ASN	Honorar Daerah	PPPK	Honorar Sekolah	
Kepala Sekolah	1				Guru/Tugas Tambahan
Bendahara Komite	1				Guru/Tugas Tambahan
Kepala Lab.Komputer	1				Guru/Tugas Tambahan
Wali Kelas	8		4		Guru/Tugas Tambahan
Guru PJOK	1				Guru Bidang Studi
Guru PAI		2	1		Guru Bidang Studi
Guru Matematika		1			Guru Bidang Studi
Guru Kelas	5	5	5		Guru
Security				1	Honor Sekolah
Celaning Service				1	Honor Sekolah
Total	17	8	10	2	37

Sumber: SDN 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, 2024

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada

dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 35 orang, sedangkan 2 orang sebagai *security* dan *cleaning service* tidak termasuk sebagai sampel penelitian, karena mereka bukan guru atau tenaga pengajar.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran *interview* penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Ibu Sutantri Lihawa, S.Pd., M.Si, yang menjabat sebagai Kepala Sekolah SDN 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu seluruh guru yang mengajar di Sekolah SDN 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (*valid*) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

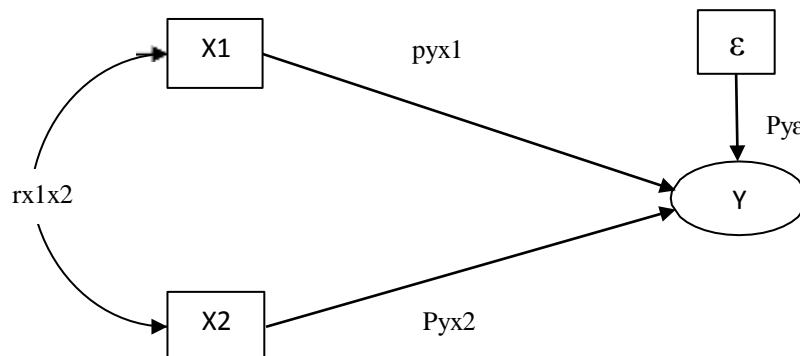
3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval*

(MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Kecerdasan Intelektual

Y : Kinerja Guru

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut

tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y .

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i=1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{\quad} X_1 \xrightarrow{\quad} Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_j}) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \xleftarrow{\quad} X_1 \xrightarrow{\quad} Y = (\beta_{YX_i}) (r_{X_1X_j}) (\beta_{YX_j}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan j = yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus =

$$\beta_{YX_i}^2 + \sum \beta_{YX_i} r_{X_1X_j}$$

9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 24

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024				Tahun 2025			
		Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1.	Observasi								
2.	Usulan judul								
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan								
4.	Ujian proposal								
5.	Revisi								
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisioner Penelitian								
7.	Pengolahan data								
8.	Ujian skripsi								

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

SD Negeri Bakida, yang terletak di Jl. Trans Sulawesi Lintas Selatan Desa Bakida, Kecamatan Helumo, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, merupakan Sekolah Dasar Negeri yang telah berdiri sejak 07 Januari 1957. Dengan NPSN 40100104, sekolah ini memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayah tersebut.

Sebagai sekolah dengan status negeri, SD Negeri Bakida menaungi pendidikan anak-anak di wilayah Bakida dan sekitarnya. Sekolah ini mengusung sistem pendidikan sehari penuh dengan waktu belajar selama 5 hari dalam seminggu. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para siswa untuk lebih mendalami materi pelajaran dan mengembangkan potensi diri secara optimal.

SD Negeri Bakida telah mendapatkan akreditasi "B" berdasarkan SK Nomor 62/BAP-S/M-Sulut/II/2014 yang diterbitkan pada 14 Februari 2014. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan berstandar. Meskipun belum bersertifikat ISO, SD Negeri Bakida terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan fasilitas sekolah.

Sekolah ini memiliki luas tanah 1.620 m² dan dilengkapi dengan akses internet serta sumber listrik dari PLN.

SD Negeri Bakida memiliki misi untuk mencetak generasi unggul yang berakhlak mulia, cerdas, kreatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Sekolah ini senantiasa berupaya untuk memberikan pendidikan yang holistik, dengan fokus pada pengembangan karakter, kecerdasan intelektual, dan bakat siswa.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Mencetak generasi muda yang Agamais, memiliki kecerdasan intelektual, serta berwawasan lingkungan yang mampu berkompetensi di era global”

Misi:

- 1. Menciptakan suasana kebersamaan yang agamais bagi seluruh warga sekolah**
- 2. Meningkatkan kinerja guru dan seluruh staf sekolah**
- 3. Meningkatkan prestasi siswa di semua aspek**
- 4. Menumbuhkembangkan kesadaran terhadap lingkungan hidup**
- 5. Membudayakan warga sekolah untuk peduli terhadap lingkungan hidup**
- 6. Melaksanakan program kebersihan sekolah dan terus berusaha memperbaiki ekosistem lingkungan sekolah**

7. Menciptakan sekolah yang bermoral Pancasila dan berbudi pekerti luhur

4.1.3 Uraian Tugas, Bagian/Unit Kerja

1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah selalu pimpinan mempunyai tugas;

- a. Menyusun perencanaan
- b. Mengoordinasikan dan mengarahkan kegiatan
- c. Melaksanakan pengawasan
- d. Melaksanakan evaluasi terhadap kegiatan
- e. Menentukan kebijakan
- f. Mengadakan rapat
- g. Mengambil keputusan
- h. Mengatur proses belajar mengajar
- i. Mengatur administrasi

2. Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum

- a. Menyusun program pengajaran
- b. Menyusun pembagian tugas
- c. Menyusun rencana pembelajaran
- d. Menyusun jadwal evaluasi belajar
- e. Menyusun pelaksanaan US / UN
- f. Menerapkan kriteria persyaratan naik kelas/tidak naik kelas
- g. Menetapkan jadwal penerimaan buku laporan pendidikan (Rapor)
dan penerimaan ijazah

- h. Koordinasi dengan para wali kelas
- 3. Wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan
 - a. Menyusun program pembinaan kesiswaan/OSIS
 - b. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kesiswaan/OSIS
 - c. Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kerindangan, dan kekeluargaan (6 K)
 - d. Memberikan pengarahan dalam pemilihan pengurus OSIS
 - e. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan secara berkala
 - f. Mengatur mutasi siswa, pembagian kelas, dan studi banding
 - g. Mengadakan koordinasi dengan Bimbingan Konseling (BK)
- 4. Wali Kelas
 - a. Pengelolaan kelas
 - b. Penyelenggaraan administrasi kelas
 - c. Penyusunan statistik bulanan siswa
 - d. Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (legger)
 - e. Pembuatan catatan khusus tentang siswa
 - f. Pencatatan mutasi siswa
 - g. Pengisian buku laporan siswa
 - h. Pembagian buku laporan pendidikan (Rapor)
- 5. Guru
 - a. Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar persemester tahunan

- b. Membuat satuan pelajaran (persiapan mengajar)
 - c. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
 - d. Melaksanakan kegiatan penilaian belajar semester /tahunan
 - e. Mengisi daftar nilai siswa
 - f. Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar
 - g. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengajaran
 - h. Melaksanakan kegiatan membimbing dalam kegiatan proses belajar mengajar
 - i. Membuat alat pelajaran (alat program dan alat peraga)
 - j. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.
6. Bimbingan Konseling (BK)
- a. Menyusun program dan pelaksanaan Bimbingan Konseling
 - b. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar
 - c. Memberikan layanan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar
 - d. Mengadakan penilaian pelaksanaan Bimbingan Konseling
 - e. Menyusun laporan pelaksanaan Bimbingan Konseling
7. Tata Usaha (TU)
- a. Menyusun program kerja tata usaha sekolah
 - b. Pengelolaan keuangan sekolah
 - c. Pengurusan administrasi pegawai, guru, dan siswa

- d. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
- e. Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah
- f. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

4.1.4. Struktur Organisasi

Dibawah ini disajikan Struktur Organisasi Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDN 1 Bakida



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara dengan memberikan pertanyaan/ Pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 35 orang responden.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
S1	34	97,1
S2	1	2,9
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan S1 sebanyak 34 orang atau 97,1%, S2 sebanyak 1 orang atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	16	45,7
Perempuan	19	54,3
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 16 orang atau sekitar 45,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang atau 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
< 30 tahun	8	22,8
30-40 tahun	10	28,6
>41 tahun	17	48,6
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 30 tahun yaitu 8 orang atau sekitar 22,8%, jumlah responden yang umurnya antara 30-40 tahun sebanyak 10 orang atau 28,6%, jumlah responden yang umurnya >41 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar

48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya > 41 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	6	17,1
1 - 4 tahun	12	34,3
> 4 tahun	17	48,6
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 17,1%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1-4 tahun sebanyak 12 orang atau 34,3%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun lebih banyak.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 35 = 175$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\text{Rentang skala : } \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
35 – 63	Sangat Rendah
64 – 92	Rendah
93 – 121	Sedang
122 – 150	Tinggi
151 – 179	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 35 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Emosional (X1)

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
3	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
4	16	64	45,7	15	60	42,9	16	64	45,7	17	68	48,6	17	68	48,6
5	19	95	54,3	20	100	57,1	19	95	54,3	18	90	51,4	18	90	51,4
Σ	35	159	100	35	160	100	35	159	100	35	158	100	35	158	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

Kecerdasan Emosional yaitu item pernyataan X1.1 tentang kemampuan mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 159, item pernyataan X1.2 tentang usaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 160, item pernyataan X1.3 tentang motivasi yang tinggi dalam mengajar berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 159, dan item pernyataan X1.4 tentang memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 158, dan item pernyataan X1.5 tentang semangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor 158.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, keseluruhan item berada pada kategori **sangat tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Guru.

2. Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kecerdasan Intelektual (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut;

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	2	8	5,7	4	16	11,4	3	12	8,6
5	33	165	94,3	31	155	88,6	32	160	91,4
Σ	35	173	100	35	171	100	35	172	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kecerdasan Intelektual yaitu item pernyataan X2.1 tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 173, item pernyataan X2.2 tentang kecepatan memahami instruksi atau pekerjaan yang membutuhkan kemampuan komunikasi berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 171, dan item pernyataan X2.3 tentang kemampuan memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai seorang pendidik berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 172.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual, keseluruhan item berada pada kategori **sangat tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Guru.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja Guru (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru (Y)

Bobot	Item																							
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			Y1.5			Y1.6			Y1.7			Y1.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	16	11,4	4	16	11,4	6	24	17,1	8	32	22,9	7	28	20,0	8	32	22,9	7	28	20,0	8	32	22,9
5	31	155	88,6	31	155	88,6	29	145	82,9	27	135	77,1	28	140	80	27	135	77	28	140	80	27	135	77
Σ	35	171	100	35	171	100	35	169	100	35	167	100	35	168	100	35	167	100	35	168	100	35	167	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja yaitu item pernyataan Y1.1 tentang kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 171, pernyataan Y1.2 tentang kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 171, dan pernyataan Y1.3 tentang dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 169, pernyataan Y1.4 tentang menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 167, dan pernyataan Y1.5 tentang memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 168, dan pernyataan Y1.6 tentang memiliki prestasi kerja yang tinggi berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor

sebesar 167, dan pernyataan Y1.7 tentang melaksanakan kerja yang efektif berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 168, dan pernyataan Y1.8 tentang memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 167.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru, seluruh item berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Kinerja Guru dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2).

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing - masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 35 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,536	0,3	Valid	0,707	> 0,6 = reliable
X1.2	0,595	0,3	Valid		
X1.3	0,576	0,3	Valid		
X1.4	0,479	0,3	Valid		
X1.5	0,603	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,3). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,707 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kecerdasan Emosional adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kecerdasan Intelektual (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,458	0,3	Valid	0,792	$> 0,6 =$ reliable
X2.2	0,577	0,3	Valid		
X2.3	0,524	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X2) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,3). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,792 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kecerdasan Intelektual adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru (Y).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,771	0,3	Valid	0,902	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,771	0,3	Valid		
Y1.3	0,871	0,3	Valid		
Y1.4	0,863	0,3	Valid		
Y1.5	0,579	0,3	Valid		
Y1.6	0,830	0,3	Valid		
Y1.7	0,828	0,3	Valid		
Y1.8	0,660	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,3). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,902 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kinerja guru adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variable-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 35 orang guru sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,434X_1 + 0,528X_2 + 0,175\varepsilon \quad R^2=0,825$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kecerdasan Emosional (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Guru (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) secara langsung terhadap Kinerja Guru (Y), sebesar 0,434 atau 43,4%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kecerdasan Emosional (X1) meningkat 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) turut meningkat sebesar 0,434 atau 43,4%.

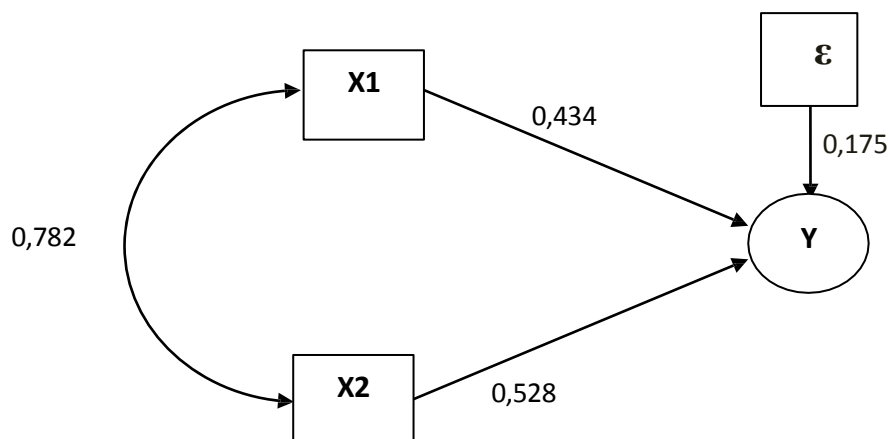
Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kecerdasan Intelektual (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Guru (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kecerdasan Intelektual (X2) secara langsung terhadap Kinerja Guru (Y), sebesar 0,528 atau 52,8%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kecerdasan Intelektual (X2) meningkat 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) turut meningkat sebesar 0,528 atau 52,8%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,175 atau 17,5%. Variabel yang dimaksud seperti; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi,

desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi serta kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual). Handoko dalam Purnawanti (2014;22).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yakni sebesar 0,825 atau 82,5% (**Terlampir**). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 82,5% terhadap Kinerja Guru (Y), melalui variabel Kecerdasan Emosional (X_1), dan Kecerdasan Intelektual (X_2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 17,5% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur diatas menunjukkan hubungan antara variabel *independen*, dimana hubungan antara Kecerdasan Emosional (X_1) dengan Kecerdasan Intelektual (X_2) sebesar 0,782 dengan tingkat hubungan **tinggi** atau

kuat, (Tabel 3.4 Koefisien Korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
			X1	X2		
X1	0,434	0,188	-	0,179	0,179	0,367
X2	0,528	0,279	0,179	-	0,179	0,458
X1 dan X2						0,825/82,5%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X1, X2$	0,000	0.05	Signifikan
$Y \leftarrow X1$	0,000	0.05	Signifikan
$Y \leftarrow X2$	0,000	0.05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2025

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 4,797 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.22 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.797 > 3.28$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional(X1) dan Kecerdasan Intelektual(X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, **Diterima.**

2. Kecerdasan Emosional (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kecerdasan Emosional (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,434 atau 43,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, **Diterima.**

3. Kecerdasan Intelektual (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara

Hasil olahan data diperoleh bahwa Lingkungan Kecerdasan Intelektual (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,528 atau 52,8% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, **Diterima.**

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual telah mampu meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Dengan kata lain, ketika Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual dikelola dan ditingkatkan dengan baik, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

Tingkat pengaruh ini, telah melalui hasil empiris di lapangan, dimana hasil tersebut menjadi penyebab dari Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Sebagaimana penyebab yang ditemukan dimana para guru didalam proses belajar-mengajar telah memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial, sehingga mereka memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri.

Hal ini dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh para guru tersebut didalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari. Dari sisi dedikasi sebagai pendidik, dimana para guru memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional, sehingga mampu menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah. Sedangkan untuk kualitas kerja secara umum, mereka telah memiliki *performance* yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, dan juga ditunjang oleh kemampuan prestasi kerja yang tinggi.

Mengamati alasan di atas, terjadinya peningkatan kinerja para guru, dikarenakan juga bahwa mereka telah memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk dapat melaksanakan kerja yang efektif terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan. Sehingga pada akhirnya mereka memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan.

Pernyataan-pernyataan atas hasil yang ditemukan diatas, memperkuat pernyataan yang diungkapkan oleh Martin (2016), bahwa kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri, serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Hal ini dipertegas oleh Daniel Goleman (Bachri, 2016:27), bahwa kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual.

Meskipun kecerdasan intelektual penting dalam kinerja guru, namun tidak selalu cukup untuk menjamin keberhasilan dalam profesi ini. Seorang guru mungkin memiliki IQ yang tinggi, namun jika tidak memiliki kecerdasan

emosional yang baik, seperti kemampuan berempati atau berkomunikasi secara efektif dengan siswa, kinerjanya bisa tetap kurang maksimal. Oleh karena itu, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional perlu berjalan beriringan untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi guru.

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sella, I. E. (2016), mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung.

2. Kecerdasan Emosional (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dimana Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Dengan perolehan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa, kecerdasan emosional telah mampu mempengaruhi para guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Artinya bahwa jika para guru mampu meningkatkan dengan baik kecerdasan emosional, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja mereka di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara .

Berdasarkan hasil empiris, bahwa penyebab dari tingkat pengaruh ini sebagaimana pernyataan dari responden yang merupakan para guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan,

Provinsi Sulawesi Utara, dimana secara keseluruhan mereka telah mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan sehingga dapat mencegah mereka untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan. Disamping itu pula mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar, dimana hal ini diperkuat oleh kemampuan memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat sehingga mereka selalu bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat sesama guru.

Kecerdasan emosional (EI) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Bagi guru, Kecerdasan emosional sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan efektif. Dengan demikian, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (Bachri, 2016:42), bahwa dalam konteks pendidikan, Goleman mengemukakan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung karena mereka dapat mengelola emosi pribadi dan memahami emosi siswa. Menurut Goleman, keterampilan seperti empati, pengelolaan

stres, dan kemampuan berkomunikasi sangat penting bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka di kelas.

Hal ini dipertegas oleh Rachmi (2010:31), bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif ,energi ,emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2013), mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik.

3. Kecerdasan Intelektual (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dimana Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Dengan perolehan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa, kecerdasan intelektual telah mampu mempengaruhi para guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Artinya bahwa jika para guru mampu meningkatkan dengan baik kecerdasan intelektual, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja mereka di Sekolah

Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan,
Provinsi Sulawesi Utara .

Berdasarkan hasil empiris, bahwa penyebab dari tingkat pengaruh ini sebagaimana pernyataan dari responden yang merupakan para guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, dimana secara keseluruhan mereka telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat. Disamping itu, mereka dengan baik cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi, sehingga hal tersebut membuat mereka mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka sebagai seorang pendidik.

Selain itu, dapat diinformasikan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional. Tingginya pengaruh tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan, yang mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor penting terhadap peningkatan kinerja para guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Jika dilihat dari karakteristik guru yang mengajar berdasarkan masa kerja, dimana guru dengan masa kerja diatas 4 tahun yang lebih dominan. Artinya bahwa, semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seorang guru akan meningkatkan profesionalitas dirinya dalam mengajar.

Selain itu, jika dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, bahwa seluruh guru yang mengajar adalah yang menyanggah gelar sarjana, hal ini menandakan bahwa tingkat intelektual yang dimiliki tergolong dalam tingkatan yang tinggi. Kecerdasan intelektual (IQ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. IQ mengacu pada kemampuan kognitif seseorang, termasuk pemecahan masalah, logika, penalaran, pemahaman konsep, dan kemampuan analitis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Robert J. Sternberg, (Rini,2016;66), bahwa kecerdasan intelektual atau kecerdasan analitis adalah komponen penting dalam *triarchic theory of intelligence*, yang juga mencakup kecerdasan kreatif dan praktis. Dalam profesi mengajar, kecerdasan analitis membantu guru memahami teori pendidikan dan konsep akademik, tetapi kecerdasan kreatif dan praktis juga penting untuk berinovasi dalam pengajaran dan mengatasi masalah sehari-hari di kelas, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka di kelas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sella, I. E. (2016), bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
2. Secara parsial Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.
3. Secara parsial Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, agar dalam meningkatkan kinerja para guru, maka harus mempertahankan serta meningkatkan faktor kecerdasan intelektual yang telah dimiliki oleh para guru selama ini dengan cara menjaga profesionalitas dirinya dalam

mengajar. Karena dari hasil penelitian pengaruhnya lebih tinggi jika dibandingkan dengan faktor kecerdasan emosional.

2. Disarankan juga kepada pihak Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, agar lebih memberi perhatian pada faktor kecerdasan emosional, karena pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Sebab, meskipun kecerdasan intelektual penting dalam kinerja guru, namun tidak selalu cukup untuk menjamin keberhasilan dalam profesi tersebut. Seorang guru mungkin memiliki IQ yang tinggi, namun jika tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik, seperti kemampuan berempati atau berkomunikasi secara efektif dengan siswa, kinerjanya bisa tetap kurang maksimal. Oleh karena itu, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional perlu berjalan beriringan untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi guru.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja guru, dengan meneliti variabel lain seperti; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi serta kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual). Handoko dalam Purnawanti (2014;22).

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, (2016), *Emotional Spiritual Quotient Power*. Arga. Jakarta Jurnal AGORA Vol.5, No.3 2017, Hal 1-7.
- Bachri, Ahmad Alim. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.4, Nomor 3, Oktober 2016
- Choiriah, A. (2013), *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Proesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik*,
(<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/107/95>)
- Dirjen Dikti, (2016), *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan*, Dirjen Dikti, Jakarta
- Dewi Indra Rini (2016), *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Sipiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar*. (Skripsi) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahraini, F. and Syarif, R. (2022) ‘Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia’, *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), pp. 20–30.
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Gunantoro, G (2020). *Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Sekolah sebagai Stimulus dalam meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Iqra’, 14(1), 64, <https://doi.org/10.30984/jii.v14il.1100>
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan Keduabelas. Bumi Aksara. Jakarta

- Jufrizen, J. (2017) 'Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Menpan dan Reformasi Birokrasi, Jakarta, hal. 10.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2015), *manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Persada Rosdakarya
- Martin J.R (2016). *Komitmen profesional memediasi hubungan antara keuntungan personal dengan manajemen laba dan pengaruh kepribadian terhadap komitmen profesional*. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 12(2) Vol. XIV No. 28 Maret 2016
- Purnawanti. (2014). Mengembangkan Kecerdasan Emosional Pada Anak Taman Kanak-Kanak Sebagai Upaya Meninciptakan Anak Cerdas, Ceria dan Berakhak. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. Pontianak.
- Robbin & Judge (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Racmi, A. (2010). Kecerdasan emosional dan kehidupan dunia kerja. *Ta'dib*, 11(1). Jakarta.
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sella, I. E. (2016), *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung*. (Skripsi) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Wiamiharja (2013). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci*. Jurnal JISPO, Vol.9, No.1, 2013

Lampiran 1:

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasann Intelektual Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kec. Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

Strata 1 :

Strata 2 :

Strata 3 :

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan/pertanyaan untuk Kecerdasan Emosional (X1);

1. Saya mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan:
 - a. Selalu mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan
 - b. Sering mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan
 - c. Kadang-kadang mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan
 - d. Jarang mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan
 - e. Tidak pernah mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan
2. Saya berusaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan:
 - a. Selalu berusaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan
 - b. Sering berusaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan
 - c. Kadang-kadang berusaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan
 - d. Jarang berusaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan
 - e. Tidak pernah berusaha untuk tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan
3. Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar:
 - a. Selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar
 - b. Sering memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar
 - c. Kadang-kadang memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar
 - d. Jarang memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar
 - e. Tidak pernah memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar
4. Saya memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat:
 - a. Selalu memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat

- b. Sering memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat
 - c. Kadang-kadang memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat
 - d. Jarang memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat
 - e. Tidak pernah memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat
5. Saya bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat:
- a. Selalu bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat
 - b. Sering bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat
 - c. Kadang-kadang bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat
 - d. Jarang bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat
 - e. Tidak pernah bersemangat untuk membina hubungan yang baik dengan teman sejawat

B. Pernyataan/pertanyaan untuk Kecerdasan Intelektual (X2);

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat:
- a. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat
 - b. Sering mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat
 - c. Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat

- d. Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat
 - e. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat
2. Saya cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi:
- a. Selalu cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - b. Sering cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - c. Kadang-kadang cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - d. Jarang cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - e. Tidak pernah cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
3. Saya mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai seorang pendidik:
- a. Selalu mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai seorang pendidik
 - b. Sering mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai seorang pendidik
 - c. Kadang-kadang mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai seorang pendidik

- d. Jarang mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai seorang pendidik
- e. Tidak pernah mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai seorang pendidik

C. Pernyataan/pertanyaan untuk Kinerja Guru (Y);

I. Kemampuan dalam proses pembelajaran

1. Sebagai seorang guru, saya memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial:
 - a. Selalu memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial
 - b. Sering memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial
 - c. Kadang-Kadang memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial
 - d. Jarang memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan meningkatkan kompetensi pribadi, pedagogis, profesional, dan sosial
2. Sebagai seorang guru, saya memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri:
 - a. Selalu memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri
 - b. Sering memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri
 - c. Kadang-Kadang memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri
 - d. Jarang memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri

- e. Tidak pernah memiliki kemampuan membantu peserta didik mengembangkan potensi diri

II. Dedikasi untuk totalitas sebagai pendidik

3. Sebagai seorang guru, saya memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional:
 - a. Selalu memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional.
 - b. Sering memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional.
 - c. Kadang-Kadang memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional.
 - d. Jarang memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional.
 - e. Tidak pernah memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional.
4. Sebagai seorang guru profesional, saya menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah:
 - a. Selalu menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah
 - b. Sering menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah
 - c. Kadang-Kadang menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah
 - d. Jarang menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah
 - e. Tidak pernah menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di Sekolah

III. Kualitas kerja secara umum

5. Sebagai seorang guru, saya memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari:
 - a. Selalu memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - b. Sering memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

- c. Kadang-Kadang memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - d. Jarang memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - e. Tidak pernah memiliki performance yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
6. Sebagai seorang guru, saya memiliki prestasi kerja yang tinggi;
- a. Selalu memiliki prestasi kerja yang tinggi
 - b. Sering memiliki prestasi kerja yang tinggi
 - c. Kadang-kadang memiliki prestasi kerja yang tinggi
 - d. Jarang memiliki prestasi kerja yang tinggi
 - e. Tidak pernah memiliki prestasi kerja yang tinggi
7. Sebagai seorang guru, saya melaksanakan kerja yang efektif;
- a. Selalu melaksanakan kerja yang efektif
 - b. Sering melaksanakan kerja yang efektif
 - c. Kadang-kadang melaksanakan kerja yang efektif
 - d. Jarang melaksanakan kerja yang efektif
 - e. Tidak pernah melaksanakan kerja yang efektif
8. Sebagai seorang guru, saya memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan;
- a. Selalu memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan
 - b. Sering memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan
 - c. Kadang-kadang memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan
 - d. Jarang memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan
 - e. Tidak pernah memiliki pencapaian target kerja yang memuaskan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Kecerdasan Emosional (X1)					Total	Successive Interval					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	5	5	5	24	1,000	2,603	2,598	2,596	2,596	11,393
2	5	5	5	5	4	24	2,598	2,603	2,598	2,596	1,000	11,395
3	5	5	5	5	5	25	2,598	2,603	2,598	2,596	2,596	12,992
4	4	5	5	5	4	23	1,000	2,603	2,598	2,596	1,000	9,797
5	5	4	4	4	5	22	2,598	1,000	1,000	1,000	2,596	8,194
6	4	4	4	4	4	20	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
7	5	5	4	4	4	22	2,598	2,603	1,000	1,000	1,000	8,201
8	5	4	4	4	4	21	2,598	1,000	1,000	1,000	1,000	6,598
9	5	5	5	4	5	24	2,598	2,603	2,598	1,000	2,596	11,395
10	4	4	5	5	5	23	1,000	1,000	2,598	2,596	2,596	9,790
11	5	5	4	4	5	23	2,598	2,603	1,000	1,000	2,596	9,797
12	4	4	5	5	5	23	1,000	1,000	2,598	2,596	2,596	9,790
13	5	5	4	4	5	23	2,598	2,603	1,000	1,000	2,596	9,797
14	4	4	5	5	4	22	1,000	1,000	2,598	2,596	1,000	8,194
15	5	5	5	5	5	25	2,598	2,603	2,598	2,596	2,596	12,992
16	5	5	5	5	4	24	2,598	2,603	2,598	2,596	1,000	11,395
17	5	5	5	4	5	24	2,598	2,603	2,598	1,000	2,596	11,395
18	4	4	5	4	4	21	1,000	1,000	2,598	1,000	1,000	6,598
19	5	4	5	4	4	22	2,598	1,000	2,598	1,000	1,000	8,197
20	4	4	4	4	4	20	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
21	5	5	4	4	5	23	2,598	2,603	1,000	1,000	2,596	9,797
22	4	4	5	5	5	23	1,000	1,000	2,598	2,596	2,596	9,790
23	5	5	4	4	5	23	2,598	2,603	1,000	1,000	2,596	9,797
24	4	4	5	5	5	23	1,000	1,000	2,598	2,596	2,596	9,790
25	4	5	4	5	4	22	1,000	2,603	1,000	2,596	1,000	8,199
26	4	4	5	5	4	22	1,000	1,000	2,598	2,596	1,000	8,194
27	5	5	5	5	5	25	2,598	2,603	2,598	2,596	2,596	12,992
28	4	5	4	5	4	22	1,000	2,603	1,000	2,596	1,000	8,199
29	5	5	4	4	5	23	2,598	2,603	1,000	1,000	2,596	9,797
30	4	4	4	4	4	20	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
31	4	5	4	5	4	22	1,000	2,603	1,000	2,596	1,000	8,199
32	5	4	5	5	5	24	2,598	1,000	2,598	2,596	2,596	11,389
33	5	5	4	4	5	23	2,598	2,603	1,000	1,000	2,596	9,797
34	4	4	4	4	4	20	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
35	5	5	5	5	4	24	2,598	2,603	2,598	2,596	1,000	11,395

Data Ordinal

No Res.	Kecerdasan Intelektual (X2)			Total	Successive Interval			
	X2.1	X2.2	X2.3		X2.1	X2.2	X2.3	Total
1	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
2	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
3	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
4	5	4	5	14	3,128	1,000	2,998	7,126
5	5	4	5	14	3,128	1,000	2,998	7,126
6	5	4	5	14	3,128	1,000	2,998	7,126
7	5	5	4	14	3,128	2,909	1,000	7,037
8	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
9	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
10	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
11	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
12	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
13	5	4	5	14	3,128	1,000	2,998	7,126
14	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
15	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
16	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
17	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
18	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
19	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
20	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
21	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
22	4	5	5	14	1,000	2,909	2,998	6,907
23	5	5	4	14	3,128	2,909	1,000	7,037
24	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
25	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
26	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
27	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
28	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
29	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
30	4	5	5	14	1,000	2,909	2,998	6,907
31	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
32	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
33	5	5	4	14	3,128	2,909	1,000	7,037
34	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035
35	5	5	5	15	3,128	2,909	2,998	9,035

Data Ordinal

No Res.	Kinerja Guru (Y)								Total	Successive Interval								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	38	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	1,000	1,000	18,791
2	5	5	5	4	4	4	5	5	37	2,909	2,909	2,791	1,000	1,000	1,000	2,750	2,716	17,075
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
4	5	5	5	4	4	4	4	4	35	2,909	2,909	2,791	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	13,609
5	5	5	4	4	4	4	4	4	34	2,909	2,909	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	11,818
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
8	4	4	4	4	5	5	5	4	35	1,000	1,000	1,000	1,000	2,750	2,716	2,750	1,000	13,216
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	1,000	20,541
12	5	5	5	4	4	5	5	5	38	2,909	2,909	2,791	1,000	1,000	2,716	2,750	2,716	18,791
13	5	5	5	5	5	5	5	4	39	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	1,000	20,541
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
15	5	5	5	5	4	4	5	5	38	2,909	2,909	2,791	2,716	1,000	1,000	2,750	2,716	18,791
16	5	5	4	5	4	4	4	5	36	2,909	2,909	1,000	2,716	1,000	1,000	1,000	2,716	15,250
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
19	4	4	4	4	5	4	4	5	34	1,000	1,000	1,000	1,000	2,750	1,000	1,000	2,716	11,466
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33	1,000	1,000	1,000	1,000	2,750	1,000	1,000	1,000	9,750
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2,909	2,909	2,791	2,716	2,750	2,716	2,750	2,716	22,257

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

		X1.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	4.00	16	45.7	45.7	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	42.9	42.9	42.9
	5.00	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	45.7	45.7	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	48.6	48.6	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	48.6	48.6	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	2	5.7	5.7	5.7
	5.00	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	11.4	11.4	11.4
	5.00	31	88.6	88.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	8.6	8.6	8.6
	5.00	32	91.4	91.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	11.4	11.4	11.4
	5.00	31	88.6	88.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	11.4	11.4	11.4
	5.00	31	88.6	88.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	17.1	17.1	17.1
	5.00	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	22.9	22.9	22.9
	5.00	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	20.0	20.0	20.0
	5.00	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	22.9	22.9	22.9
	5.00	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	20.0	20.0	20.0
	5.00	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	22.9	22.9	22.9
	5.00	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 4**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.480**	-.036	-.318	.370*	.536**
	Sig. (2-tailed)		.004	.837	.063	.028	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.480**	1	-.099	.083	.198	.595**
	Sig. (2-tailed)	.004		.570	.637	.254	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	-.036	-.099	1	.600**	.141	.576**
	Sig. (2-tailed)	.837	.570		.000	.419	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	-.318	.083	.600**	1	-.029	.479**
	Sig. (2-tailed)	.063	.637	.000		.867	.004
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.370*	.198	.141	-.029	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.028	.254	.419	.867		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.536**	.595**	.576**	.479**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.004	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.707	5


```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.088	-.075	.458**
	Sig. (2-tailed)		.613	.667	.006
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	-.088	1	-.110	.577**
	Sig. (2-tailed)	.613		.529	.000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	-.075	-.110	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.667	.529		.001
	N	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.458**	.577**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	
	N	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.792	3

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.790**	.660**	.045	.446**	.494**	.446**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.798	.007	.003	.007	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.790**	.660**	.045	.446**	.494**	.446**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.798	.007	.003	.007	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	.790**	.790**	1	.655**	.341*	.655**	.720**	.475**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.045	.000	.000	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	.660**	.660**	.655**	1	.578**	.676**	.578**	.514**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.045	.045	.341*	.578**	1	.748**	.464**	.238	.579**
	Sig. (2-tailed)	.798	.798	.045	.000		.000	.005	.168	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	.446**	.446**	.655**	.676**	.748**	1	.748**	.352*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000	.000		.000	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.7	Pearson Correlation	.494**	.494**	.720**	.578**	.464**	.748**	1	.578**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.000	.005	.000		.000	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.8	Pearson Correlation	.446**	.446**	.475**	.514**	.238	.352*	.578**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.004	.002	.168	.038	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.771**	.771**	.871**	.863**	.579**	.830**	.828**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.902	8

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
X2	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6:**HASIL UJI HIPOTESIS**

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.825	.796	3.52117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.359	2	34.680	4.797	.000 ^b
	Residual	520.742	42	12.399		
	Total	590.101	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.841	2.000		3.421	.001
	X1	.441	.544	.434	.576	.000
	X2	.713	.721	.528	.981	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 235/PIP/B.04/LP-UIG/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
Kepala Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Wintan Mauludu
NIM : E2121009
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kecamatan Helungo Kabupaten Bolaangmongondow Selatan
Lokasi Penelitian : SD Negeri 1 Bakida Desa Bakida, Kecamatan Helungo Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 05/09/2024

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202

PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

SD NEGERI BAKIDA

Jl. Trans Sulawesi Lintas Selatan, Desa Bakida

SURAT KETERANGAN

NO : 16 /C.9/SDN BKD/III/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sutantri Lihawa, S.Pd
NIP : 198007162006042010
Pangkat/Gol : Penata Tingkat I/IIId
Jabatan : Kepala Sekolah SD Negeri Bakida

Menerangkan Bahwa :

Nama : Wintan Mauludu
NIM : E2121009
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Telah di terima untuk melakukan pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposal/Skripsi
Demikian Surat ini dibuat untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Bakida, 17 Maret 2025

KEPALA SEKOLAH


SUTANTRI LIHAWA, S.Pd
Nip. 1980071620 06042010



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 055/SRP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Wintan Mauludu
NIM : E2121009
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida Kecamatan Helumo Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Provinsi Sulawesi Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 06 Mei 2025
Verifikator,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

4% Overall Similarity

the combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

Bibliography

Quoted Text

Cited Text

Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

1%  Internet sources

1%  Publications

3%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

Integrity Flags for Review

0 suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.