

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 TINANGKUNG
KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

OLEH

MUHAMMAD NUR GAZALI

E.21.18.034

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 TINANGKUNG
KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

OLEH

MUHAMMAD NUR GAZALI

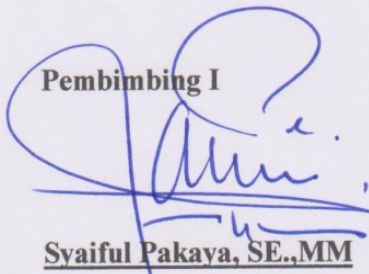
E.21.18.034

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 25 Mei 2022

Menyetujui,

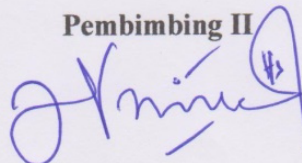
Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM

NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE.,MM

NIDN: 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 TINANGKUNG KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

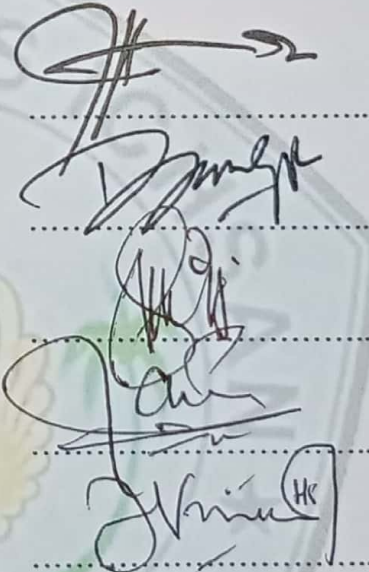
OLEH

MUHAMMAD NUR GAZALI

E.21.18.034

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

1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Benny Rumambie, SE., MM**
(Anggota penguji)
3. **Syamsul, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
4. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **Anggriani Husain, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui



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 di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan 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, 27 Mei 2022

Yang membuat pernyataan



Muhammad Nur Gazali

NIM, E2118034

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 kekuatannya.*
- ❖ *Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang*

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta (Alfuddin & Nina) yang selalu menyemangati dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku*

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

MUHAMMAD NUR GAZALI E.21.18.034. PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 TINANGKUNG KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. 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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu sebesar 0,618 atau 61,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, 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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, yakni sebesar 0.528 atau 52,8%.

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



ABSTRACT

MUHAMMAD NUR GAZALI. E2118034. THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INTELLECTUAL INTELLIGENCE ON THE TEACHER PERFORMANCE AT SMK NEGERI 1 TINANGKUNG, BANGGAI DISTRICT, CENTRAL SULAWESI PROVINCE

This study aims to find out to what extent the effect of Emotional Intelligence (X1) and Intellectual Intelligence (X2) on the Teacher Performance (Y) at SMK Negeri 1 Tinangkung, Banggai Islands District, Central Sulawesi Province. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the path analysis method. The results of the first test illustrate that the variables of Emotional Intelligence (X1) and Intellectual Intelligence (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Teacher Performance (Y) at SMK Negeri 1 Tinangkung, Banggai Islands District, Central Sulawesi Province, namely 0.618 or 61.8 %. The results of the second hypothesis indicate that the Emotional Intelligence variable (X1) partially has a positive and significant effect on the Teacher Performance (Y) at SMK Negeri 1 Tinangkung, Banggai Islands District, Central Sulawesi Province by 0.434 or 43.4%. The results of the third test show that the variable of Intellectual Intelligence (X2) partially has a positive and significant effect on the Teacher Performance (Y) at SMK Negeri 1 Tinangkung, Banggai Islands District, Central 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 Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah”**, 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 Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, 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 Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Anggriani Husain,SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, 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. Amin.

Gorontalo...2022

Muhammad Nur Gazali

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	7
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kecerdasan Emosional	10
2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	12
2.1.1.3 Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional.....	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Kecerdasan Emosional.....	16
2.1.2 Kecerdasan Intelektual.....	18
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual	18
2.1.2.2 Jenis-jenis Kecerdasan.....	21
2.1.2.3 Karakteristik Kecerdasan Intelektual.....	23

2.1.2.4	Indikator-indikator Kecerdasan Intelektual	26
2.1.3	Kinerja	28
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja.....	28
2.1.3.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	29
2.1.3.3.	Kriteria-Kriteria Kinerja	31
2.1.3.4.	Penilaian Kinerja Guru.....	32
2.1.3.5.	Indikator Kinerja	39
2.1.4	Penelitian terdahulu.....	40
2.2	Kerangka Pemikiran.....	41
2.3	Hipotesis.....	42

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	44
3.2	Metode Penelitian.....	44
3.2.1	Oprasional Variabel Penelitian	45
3.2.2	Populasi Dan Sampel	46
3.2.3	Jenis Dan Sumber Data	48
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.5	Pengujian Instrument Penelitian	50
3.2.6	Metode Analisis Data.....	54
3.2.7	Pengujian Hipotesis	55
3.2.8	Jadwal Penelitian	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambar umum lokasi Penelitian	58
4.1.1	Sejarah Singkat Sekolah SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah	58
4.1.2	Visi dan Misi	59
4.1.3	Uraian Tugas, Bagian/Unit Kerja	59
4.1.4	Struktur organisasi	63
4.2	Hasil penelitian	64
4.2.1	Deskriptif karakteristik responden.....	64

4.2.2	Deskriptif karakteristik variabel penelitian	66
4.2.3	Hasil uji Validitas dan Realibilitas	70
4.2.4	Analisis data statistik	72
4.2.5	Pengujian hipotesis	73
4.3	Pembahasan hasil penelitian	75
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner	46
Tabel 3.3. Tabel Populasi.....	47
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi	52
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	67
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Emosional (X1).....	67
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Intelektual (X2).....	68
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y).....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Intelektual (X2)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja (Y).....	71
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	54
Gambar 4.1. Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Tinangkung.....	63
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	85
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	92
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	95
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	99
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	103
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	104
Lampiran 7 R table dan F table	106

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)”.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan serta sekaligus dilakukan wawancara dengan seorang narasumber (Bapak Hartanto Y.Yuane, S.Pd.,M.Pd.K), yang menjabat sebagai Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, 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 SMK Negeri 1 Tinangkung. Kurang optimalnya kinerja para guru yang mengajar di SMK tersebut dapat dilihat dari sisi yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian 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 di dalam 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 ketepatan waktu 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 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 kemandirian juga terdapat beberapa orang guru yang belum mampu melaksanakan tugas secara mandiri, masih bergantung kepada perintah yang diberikan.

Didasarkan dari fenomena diatas, mengindikasikan pentingnya memberikan perhatian terhadap peningkatan kinerja guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Tinangkung, 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 Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah”**.

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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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 Kecerdasan Intelektual (X2), terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2), secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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 Menengah Kejuruan Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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 akibatakibat 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

2.12 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 ineligensi (*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 inteligensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat inteligensi 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

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 (2003), 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.

2.13. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja setiap guru berbeda tergantung kecerdasan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. 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 adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dibutuhkan seseorang. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah peran seseorang dalam kerja. Selanjutnya dengan lebih menggambarkan kinerja dan pengelompokannya menjadi dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi dari orang itu sendiri melampaui apa yang diminta dan diharapkan; suatu tindakan, prestasi, dan pemeran umum dari keterampilan seseorang sepenuhnya. kinerja adalah

penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan melalui pelaksanaan tugas profesi, Withmore (Wiamiharja, 2013;13).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh sebuah organisasi, apakah organisasi itu berorientasi pada laba atau nirlaba orientid yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Lebih tepatnya Armtron dan Baron mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan berkontribusi pada ekonomi (Irham Fahmi, 2016;56).

Berdasarkan uraian yang disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

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

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

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.

2.14. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Ahmad Alim Bachri (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual(IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai i 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 (1) Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba.	<p>Persamaan :</p> <p>Memiliki variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang, sedangkan peneliti jumlah sampel adalah 48 orang 2. Tempat penelitian adalah Kalimantan Selatan sedangkan tempat peneliti adalah Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah 3. Analisis yang digunakan penelitian analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis

2	Irna Ervita Sella (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung	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 (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja</p> <p>Perbedaan : 1. Tempat penelitian adalah Bandar Lampung sedangkan tempat peneliti adalah Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah 2. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 48 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p>
3	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Proesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik	Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Proesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik	Hasil penelitian membuktikan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (4) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja</p> <p>Perbedaan : 1. Tempat penelitian adalah Kota Padang dan Pekanbaru sedangkan tempat peneliti adalah Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah 2. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 48 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p>

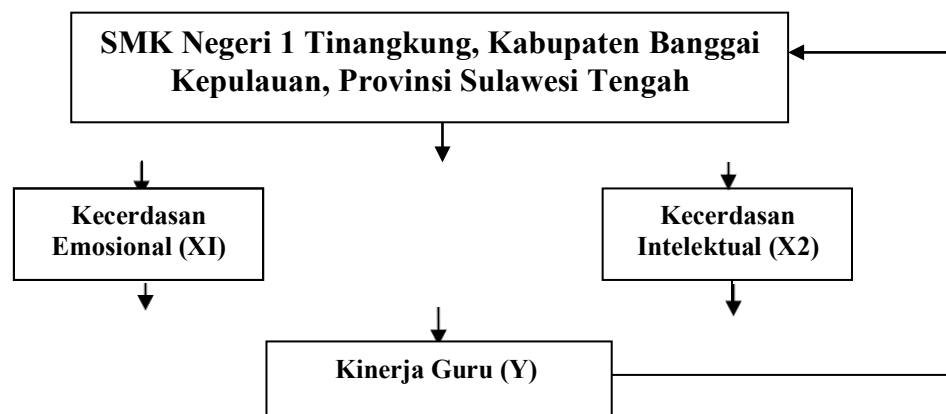
2.2. Kerangka Pemikiran

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 lapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasan Intelektual (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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)	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)	1. Kemampuan kecepatan berhitung 2. Pemahaman verbal 3. Visualisasi spasial	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat 2. Cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi 3. Mampu memprediksi kemungkinan yang akan terjadi dimasa akan datang yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal

Sumber (X1): Daniel Goleman (Bachri, 2016:27) Sumber (X2): Robbin (2003)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Pengukuran Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Ordinal

Sumber (Y): Mangkunegara (2015)

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. Kuisioner 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
Cukup setuju / 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 Menengah Kejuruan Negeri 1 Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 45 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah	Ket.
Kepala Sekolah	1	Guru/Tugas Tambahan
Wks Kesiswaan	1	Guru/Tugas Tambahan
Wks Kurikulum	1	Guru/Tugas Tambahan
Wks DUDI	1	Guru/Tugas Tambahan
Wks Sarana/Prasarana	1	Guru/Tugas Tambahan
Kajur MM	1	Guru/Tugas Tambahan
Kajur OTKP	1	Guru/Tugas Tambahan
Bendahara Komite	1	Guru/Tugas Tambahan
Pembina OSIS	1	Guru/Tugas Tambahan
Kajur Akuntansi	1	Guru/Tugas Tambahan
Kepala Lab.Komputer	1	Guru/Tugas Tambahan
Pembina Pramuka	1	Guru/Tugas Tambahan
Kajur ATPH	1	Guru/Tugas Tambahan
Guru Bidang Studi	32	Guru
Total	45	

Sumber: SMK Negeri 1 Tinangkung, Kab.Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah 2022

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 Menengah Kejuruan Negeri 1 Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 45 orang.

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 Menengah Kejuruan Negeri 1 Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

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 Bapak Hartanto Y.Yuune, S.Pd.,M.Pd.K, yang menjabat sebagai Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu seluruh guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
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 reabilitas, 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. Suatu variabel di katakan *valid* jika nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$.

Uji validitas di lakukan 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:

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

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = 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 succesive 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:

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

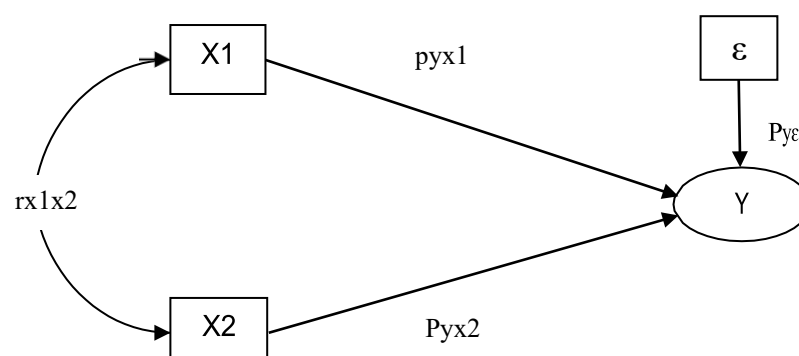
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

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 succesive 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 Strukrur 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 X1,dan X2 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 : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY_{\epsilon}$
- 2 Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
- 3 Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius

- 4 Menghitung matrix invers R_1^{-1}
- 5 Menghitung koefisien jalur P_{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 ($P_{Y\epsilon}$)
- 8 Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

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

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \xleftarrow{\quad} X_1 \xrightarrow{\quad} Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_1X_j}) (P_{YX_i}) \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh, dan } j = \text{yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} = P_{YX_i}^2 + \sum P_{YX_i} r_{X_1X_j}$$

- 9 Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

Sekolah SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang terletak di Tompudau, Kecamatan Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMKN 1 Tinangkung berada dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah tersebut berdiri pada tanggal 20 November 2014.

SMKN 1 Tinangkung memiliki jaringan listrik untuk membantu kegiatan belajar-mengajar Sumber listrik yang digunakan SMKN 1 Tinangkung berasal dari PLN. SMKN 1 Tinangkung menyediakan akses internet yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar lebih mudah. Sistem pembelajaran dilakukan pada pagi hari. Dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama enam hari. Dan telah memperoleh akreditasi C, berdasarkan sertifikat 032/BAN-SM/SK/2019. Walaupun berada di daerah yang cukup terpencil, akan tetapi sudah menjadi suatu kebanggan karena merupakan satu-satunya sekolah kejuruan yang dimiliki oleh Kecamatan Tinangkung.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Menjadi Sekolah Menengah Kejuruan yang berkarakter, berbudaya, berwawasan lingkungan, menghasilkan insan yang bertaqwa, professional, mamupu berwirausaha dan berdaya saing global”

Misi:

- 1. Menyelenggarakan pembiasaan beribadah sesuai agama masing-masing**
- 2. Menyelenggarakan pembelajaran dengan pendekatan teknologi informasi dan komunikasi**
- 3. Mengembangkan kurikulum, metodologi pembelajaran dan system penilaian berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan industry global**
- 4. Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi bai siswa**
- 5. Menyelenggarakan kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler agar peserta didik memiliki multiskill yang mampu mengembangkan kecakapan hidup, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif**

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

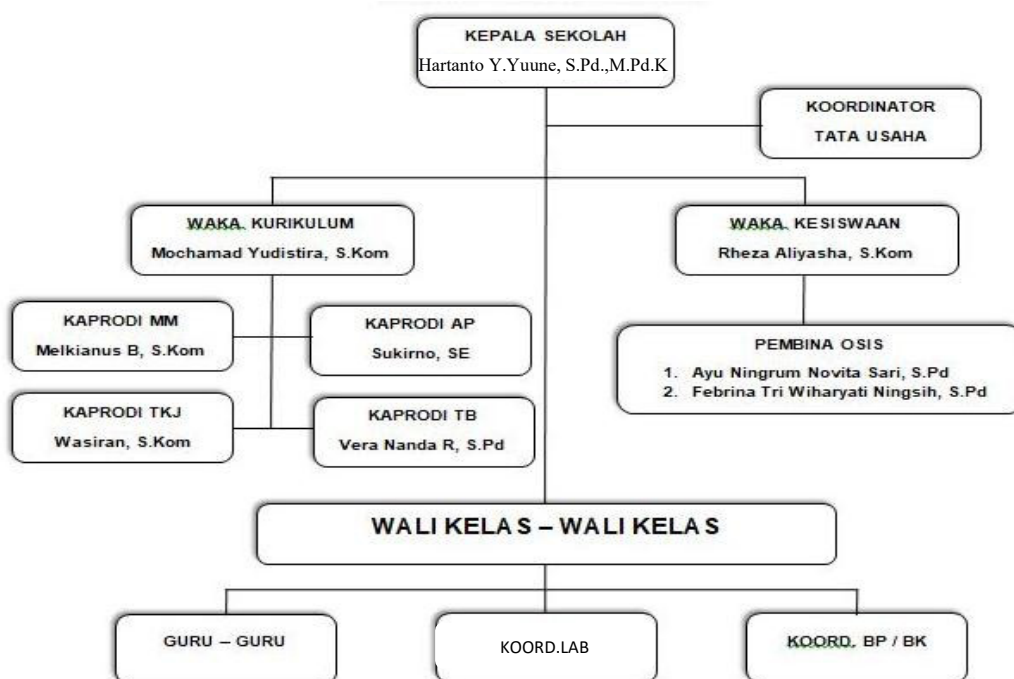
7. Tata Usaha (TU)

- 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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. 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 SMK Negeri 1 Tinangkung



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah dengan memberikan pertanyaan/ Pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 45 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	42	93,3
S2	3	6,7
Total	45	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau 93,3%, S2 sebanyak 3 orang atau 6,7%. 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	26	57,8
Perempuan	19	42,2
Total	45	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 26 orang atau sekitar 57,8%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang atau 42,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

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)	Presentase (%)
< 30 tahun	8	17,8
30-40 tahun	17	37,8
>41 tahun	20	44,4
Total	45	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 30 tahun yaitu 8 orang atau sekitar 17,8%, jumlah responden yang umurnya antara 30-40 tahun sebanyak 17 orang atau 37,8%, jumlah responden yang umurnya >41 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar

44,4%. 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	13,3
1 - 4 tahun	16	35,6
> 4 tahun	23	51,1
Total	45	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 13,3%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1-4 tahun sebanyak 16 orang atau 35,6%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 51,1%. 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 : $5 \times 1 \times 45 = 225$

Bobot Jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 45 = 45$

$$\text{Rentang skala : } \frac{225 - 45}{5} = 36$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
45 – 81	Sangat Rendah
82 – 118	Rendah
119 – 155	Sedang
156 – 192	Tinggi
193 – 229	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 45 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	3	6	6.7	0	0	0	8	16	17.8	0	0	0	3	6	6.7
3	12	36	26.7	26	78	57.8	31	93	68.9	26	78	57.8	12	36	26.7
4	18	72	40.0	15	60	33.3	6	24	13.3	19	76	42.2	18	72	40.0
5	12	60	26.7	4	20	8.89	0	0	0	0	0	0	12	60	26.7
Σ	45	174	100	45	158	100	45	133	100	45	154	100	45	174	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Kecerdasan Emosional yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 174, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 158, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 133, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 154, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 174. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional secara umum berada pada kategori **tinggi**, yang menunjukkan bahwa para guru di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah telah mampu mengendalikan diri dari emosi yang berlebihan dan juga tidak melakukan hal-hal yang bersifat negatif akibat dorongan emosi yang berlebihan, juga selalu bersemangat dalam membina hubungan yang baik dengan teman sejawat didalam menjalankan profesinya sehari-hari sebagai 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	3	6	6.7	0	0	0	7	14	15.6
3	13	39	28.9	29	87	64.4	32	96	71.1
4	19	76	42.2	12	48	26.7	6	24	13.3

5	10	50	22.2	4	20	8.89	0	0	0
Σ	45	171	100	45	155	100	45	134	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kecerdasan Intelektual yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 171, item pernyataan X2.2 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 155, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 134. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual berada pada kategori **tinggi** dan **sedang**, yang membuktikan bahwa para guru di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat hitungan (matematik) dengan cepat, dan cukup berkemampuan memahami instruksi atau pekerjaan yang membutuhkan kemampuan komunikasi, serta cukup berkemampuan memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang berhubungan dengan profesinya sehari-hari sebagai guru.

3. Variabel Kinerja (Y)

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y)

Bobot	Item														
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			Y1.5		
	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	5	10	11.1	0	0	0	5	10	11.1	5	10	11.1	0	0	0
3	13	39	28.9	27	81	60	13	39	28.9	13	39	28.9	27	81	60
4	10	40	22.2	13	52	28.9	10	40	22.2	10	40	22.2	13	52	28.9
5	17	85	37.8	5	25	11.1	17	85	37.8	17	85	37.8	5	25	11.1
Σ	45	174	100	45	158	100	45	174	100	45	174	100	45	158	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 174, pernyataan Y1.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 158, dan pernyataan Y1.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 174, pernyataan Y1.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 174, dan pernyataan Y1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 158. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berada pada kategori **tinggi**, yang menunjukkan bahwa para guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah telah menunjukkan kinerja yang tinggi.

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 45 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	0,903	0,294	Valid	0,849	> 0,6 = reliable
X1.2	0,842	0,294	Valid		
X1.3	0,508	0,294	Valid		
X1.4	0,779	0,294	Valid		
X1.5	0,903	0,294	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

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 $> r_{\text{table}}$ (0,294). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,849 > 0,6$, 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 table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,857	0,294	Valid	0,652	> 0,6 = reliable
X2.2	0,782	0,294	Valid		
X2.3	0,659	0,294	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

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

$> r_{\text{tabel}} (0,294)$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,652 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kecerdasan Intelektual adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja (Y)

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r _{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,896	0,294	Valid	0,875	$> 0,6 =$ reliable
Y1.2	0,689	0,294	Valid		
Y1.3	0,896	0,294	Valid		
Y1.4	0,896	0,294	Valid		
Y1.5	0,689	0,294	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}} (0,294)$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,875 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kinerja adalah *valid* dan *reliable*.

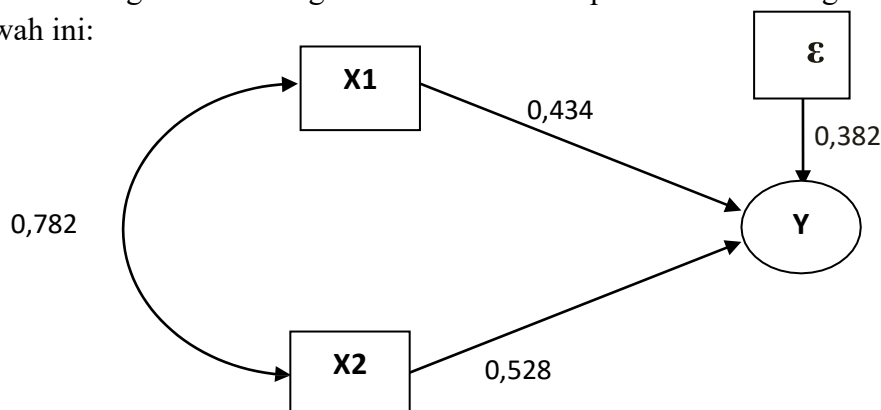
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, 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*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.434X_1 + 0.528X_2 + 0.382\varepsilon$$

Hal ini bermakna bahwa, jika X_1 naik 1 satuan maka Y naik 0,434 dan jika X_2 naik 1 satuan maka Y naik 0,528.

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 X_1 dan X_2 secara simultan terhadap kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X_1	0.434	0.434	43,4%	-
X_2	0.528	0.528	52,8%	-
ε	0.382	0.382	38,2%	
X_1 dan X_2	-	-	-	0,618/ 61,8%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah

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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.797 > 3.22$) 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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, **Diterima.**

2. Kecerdasan Emosional (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah

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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, **Diterima.**

3. Kecerdasan Intelektual (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah

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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, **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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) berperan menjelaskan besarnya pengaruh terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) memiliki peran besar terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah, dimana para guru didalam proses belajar-mengajar telah melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga tingkat kinerja mereka berada pada tingkat yang tinggi, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan guru yang mengajar pada sekolah tersebut.

Hal ini dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh para guru tersebut didalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari. Dari sisi kecerdasan emosional, contohnya para guru memiliki kemampuan yang tinggi didalam pengendalian diri dari emosi yang berlebihan, sehingga mampu menahan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang negatif dan tetap memiliki semangat dalam membina hubungan yang baik dengan teman sejawat. Sedangkan dari sisi kecerdasan intelektual, contohnya para guru yang mengajar pada sekolah tersebut pada umumnya memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Kedua hal tersebut telah memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kemampuan para guru tersebut untuk dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat untuk setiap pekerjaan yang dibebankan. Karena disadari bahwa semakin tinggi beban pekerjaan yang diperoleh akan semakin meningkat kemampuan kinerja yang dimiliki. Selalu datang tepat waktu dalam mengajar dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Martin (2014), 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.

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Irna Ervita Sella (2016), mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kecerdasan Emosional (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki para guru, akan berimbas pada meningkatnya kinerja para guru tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual.

Hal ini sesuai dengan hasil jawaban yang diberikan responden bahwa kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi dan sedang, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para guru di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi

Sulawesi Tengah belum merata didalam menjalankan profesinya sehari-hari sebagai guru. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden, bahwa pada umumnya para guru telah memiliki kemampuan yang tinggi didalam pengendalian diri dari emosi yang berlebihan, sehingga mampu menahan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang negatif dan tetap memiliki semangat dalam membina hubungan yang baik dengan teman sejawat.

Akan tetapi, dari distribusi jawaban responden juga dapat dinformasikan bahwa, belum semua guru memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan belum semua guru telah memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat. Hal inilah yang menyebabkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Secara keseluruhan bahwa, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki para guru, akan berimbas pada meningkatnya kinerja para guru tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman (Bachri, 2016:43), kecerdasan emosional merupakan 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. 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.

3. Kecerdasan Intelektual (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki para guru, akan berimbas pada meningkatnya kinerja para guru tersebut. 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 di lapangan, yang mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor penting terhadap peningkatan kinerja para guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah. 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 menyandang gelar sarjana, hal ini menandakan bahwa tingkat intelektual yang dimiliki tergolong dalam tingkatan yang tinggi.

Namun jika dilihat dari distribusi tanggapan responden bahwa kecerdasan intelektual berada pada kategori tinggi dan sedang, yang membuktikan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh para guru di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya merata. Meskipun kecerdasan intelektual belum sepenuhnya merata dimiliki oleh para guru yang mengajar di sekolah tersebut, akan tetapi sebagian besar guru yang bermasa kerja lebih lama telah memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan profesionalitas dirinya dalam mengajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Muzert (Bachri, 2016:57), menyatakan bahwa identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi, yang meliputi soal informasi dan pengetahuan menuju pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan, menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

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

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 SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Secara parsial Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Secara parsial Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah agar dalam meningkatkan kinerja para guru, maka harus mempertahankan serta meningkatkan faktor kecerdasan intelektual yang telah dimiliki oleh para guru selama ini dengan cara meningkatkan profesionalitas dirinya dalam mengajar. Karena dari

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

2. Disarankan juga kepada pihak SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah agar lebih memberi perhatian pada faktor kecerdasan emosional, karena pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual, yaitu dengan lebih meningkatkan motivasi para guru dalam bekerja, dan juga meningkatkan kepekaan para guru untuk memahami yang dibutuhkan serta yang dikehendaki teman sejawat, serta selalu membina hubungan baik antara sesama guru.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja, dengan meneliti variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi, dalam Handoko, (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.

Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung

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

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

Purnawanti. (2014). Mengembangkan Kecerdasan Emosional Pada Anak Taman Kanak-Kanak Sebagai Upaya Menincipitakan Anak Cerdas, Ceria dan Berakhak. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. Pontianak.

Robbin & Judge (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat

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

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 Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tengah”**. 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 bekerja:
 - a. Selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja
 - b. Sering memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja
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 mampu untuk cepat memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi:
- a. Selalu mampu memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - b. Sering mampu memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - c. Kadang-kadang mampu memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - d. Jarang mampu memahami instruksi atau pekerjaan yang yang membutuhkan kemampuan komunikasi
 - e. Tidak pernah mampu 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 (Y);

1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebagai seorang guru:
 - a. Selalu memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
 - b. Sering memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
 - c. Kadang-Kadang memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
 - d. Jarang memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
2. Semakin tinggi beban pekerjaan mengajar yang diberikan kepada saya, semakin meningkat kemampuan kinerja saya:
 - a. Selalu meningkat kemampuan kinerja saya.
 - b. Sering meningkat kemampuan kinerja saya.
 - c. Kadang-Kadang meningkat kemampuan kinerja saya.
 - d. Jarang meningkat kemampuan kinerja saya.
 - e. Tidak pernah meningkat kemampuan kinerja saya.
3. Saya datang mengajar di sekolah selalu tepat waktu:
 - a. Selalu datang mengajar di sekolah tepat waktu
 - b. Sering datang mengajar di sekolah tepat waktu
 - c. Kadang-Kadang datang mengajar di sekolah tepat waktu
 - d. Jarang datang mengajar di sekolah tepat waktu

- e. Tidak pernah datang mengajar di sekolah tepat waktu
4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat:
- a. Selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat
 - c. Kadang-Kadang menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat
5. Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat:
- a. Selalu memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat
 - b. Sering memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat
 - c. Kadang-Kadang memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat
 - d. Jarang memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat
 - e. Tidak pernah memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan sejawat

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Kecerdasan Emosional (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	4	4	5	23
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	4	17
4	5	4	3	4	5	21
5	5	4	2	4	5	20
6	4	4	3	4	4	19
7	3	4	2	4	3	16
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	4	4	5	23
10	3	3	3	3	3	15
11	4	3	3	3	4	17
12	4	3	3	3	4	17
13	5	4	3	4	5	21
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	3	3	4	17
16	2	3	2	3	2	12
17	3	4	3	4	3	17
18	3	3	2	3	3	14
19	5	5	3	4	5	22
20	3	3	4	3	3	16
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	4	3	3	3	4	17
24	5	4	3	4	5	21
25	4	3	3	3	4	17
26	4	3	2	3	4	16
27	2	3	3	3	2	13
28	4	3	4	3	4	18
29	5	4	4	4	5	22
30	4	4	3	4	4	19
31	4	3	3	3	4	17
32	5	4	3	4	5	21
33	5	4	2	4	5	20
34	4	4	3	4	4	19
35	3	4	2	4	3	16
36	3	3	3	3	3	15
37	5	5	4	4	5	23
38	3	3	3	3	3	15
39	4	3	3	3	4	17
40	4	3	3	3	4	17
41	5	4	3	4	5	21
42	4	3	3	3	4	17

Successive Interval

<u>X1.1</u>	<u>X1.2</u>	<u>X1.3</u>	<u>X1.4</u>	<u>X1.5</u>	<u>Total</u>
4.172	3.487	4.079	2.604	4.172	18.514
2.061	1.000	2.530	1.000	2.061	8.652
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
4.172	2.369	2.530	2.604	4.172	15.846
4.172	2.369	1.000	2.604	4.172	14.316
3.027	2.369	2.530	2.604	3.027	13.557
2.061	2.369	1.000	2.604	2.061	10.095
2.061	1.000	2.530	1.000	2.061	8.652
4.172	3.487	4.079	2.604	4.172	18.514
2.061	1.000	2.530	1.000	2.061	8.652
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
4.172	2.369	2.530	2.604	4.172	15.846
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.061	2.369	2.530	2.604	2.061	11.625
2.061	1.000	1.000	1.000	2.061	7.122
4.172	3.487	2.530	2.604	4.172	16.965
2.061	1.000	4.079	1.000	2.061	10.201
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
2.061	1.000	2.530	1.000	2.061	8.652
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
4.172	2.369	2.530	2.604	4.172	15.846
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
3.027	1.000	1.000	1.000	3.027	9.054
1.000	1.000	2.530	1.000	1.000	6.530
3.027	1.000	4.079	1.000	3.027	12.133
4.172	2.369	4.079	2.604	4.172	17.395
3.027	2.369	2.530	2.604	3.027	13.557
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
4.172	2.369	2.530	2.604	4.172	15.846
4.172	2.369	1.000	2.604	4.172	14.316
3.027	2.369	2.530	2.604	3.027	13.557
2.061	2.369	1.000	2.604	2.061	10.095
2.061	1.000	2.530	1.000	2.061	8.652
4.172	3.487	4.079	2.604	4.172	18.514
2.061	1.000	2.530	1.000	2.061	8.652
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
4.172	2.369	2.530	2.604	4.172	15.846
3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584

43	4	3	3	3	4	17	3.027	1.000	2.530	1.000	3.027	10.584
44	2	3	2	3	2	12	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
45	3	4	3	4	3	17	2.061	2.369	2.530	2.604	2.061	11.625

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	4	14	4.280	3.388	4.150	11.818
2	3	3	3	9	2.098	1.000	2.569	5.666
3	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
4	5	4	3	12	4.280	2.372	2.569	9.220
5	5	4	2	11	4.280	2.372	1.000	7.651
6	4	4	3	11	3.117	2.372	2.569	8.057
7	3	4	2	9	2.098	2.372	1.000	5.469
8	3	3	3	9	2.098	1.000	2.569	5.666
9	5	5	4	14	4.280	3.388	4.150	11.818
10	3	3	3	9	2.098	1.000	2.569	5.666
11	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
12	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
13	5	4	3	12	4.280	2.372	2.569	9.220
14	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
15	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
16	2	3	2	7	1.000	1.000	1.000	3.000
17	3	4	3	10	2.098	2.372	2.569	7.038
18	3	3	2	8	2.098	1.000	1.000	4.098
19	5	5	3	13	4.280	3.388	2.569	10.236
20	3	3	4	10	2.098	1.000	4.150	7.248
21	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
22	3	3	3	9	2.098	1.000	2.569	5.666
23	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
24	5	4	3	12	4.280	2.372	2.569	9.220
25	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
26	4	3	2	9	3.117	1.000	1.000	5.117
27	2	3	3	8	1.000	1.000	2.569	4.569
28	4	3	4	11	3.117	1.000	4.150	8.267
29	5	4	4	13	4.280	2.372	4.150	10.801
30	4	4	3	11	3.117	2.372	2.569	8.057
31	4	4	3	11	3.117	2.372	2.569	8.057
32	3	3	3	9	2.098	1.000	2.569	5.666
33	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
34	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
35	5	4	3	12	4.280	2.372	2.569	9.220
36	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
37	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
38	2	3	2	7	1.000	1.000	1.000	3.000

39	3	4	3	10	2.098	2.372	2.569	7.038
40	3	3	2	8	2.098	1.000	1.000	4.098
41	5	5	3	13	4.280	3.388	2.569	10.236
42	3	3	4	10	2.098	1.000	4.150	7.248
43	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685
44	3	3	3	9	2.098	1.000	2.569	5.666
45	4	3	3	10	3.117	1.000	2.569	6.685

Data Ordinal

No Res.	Kinerja (Y)					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	5	4	4	5	22
2	4	3	4	4	3	18
3	5	3	5	5	3	21
4	3	4	3	3	4	17
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	5	4	23
7	5	4	5	5	4	23
8	4	3	4	4	3	18
9	5	5	5	5	5	25
10	5	3	5	5	3	21
11	3	3	3	3	3	15
12	2	3	2	2	3	12
13	5	4	5	5	4	23
14	5	3	5	5	3	21
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	2	4	2	2	4	14
18	3	3	3	3	3	15
19	4	5	4	4	5	22
20	3	3	3	3	3	15
21	2	3	2	2	3	12
22	3	3	3	3	3	15
23	5	3	5	5	3	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	3	4	4	3	18
26	5	3	5	5	3	21
27	3	3	3	3	3	15
28	4	3	4	4	3	18
29	5	4	5	5	4	23
30	5	4	5	5	4	23
31	5	4	5	5	4	23
32	5	4	5	5	4	23
33	4	3	4	4	3	18
34	5	5	5	5	5	25

Successive Interval

<u>Y1.1</u>	<u>Y1.2</u>	<u>Y1.3</u>	<u>Y1.4</u>	<u>Y1.5</u>	<u>Total</u>
2.733	3.348	2.733	2.733	3.348	14.895
2.733	1.000	2.733	2.733	1.000	10.198
3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
2.023	2.326	2.023	2.023	2.326	10.720
2.733	2.326	2.733	2.733	2.326	12.850
3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
2.733	1.000	2.733	2.733	1.000	10.198
3.711	3.348	3.711	3.711	3.348	17.829
3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
1.000	2.326	1.000	1.000	2.326	7.651
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
2.733	3.348	2.733	2.733	3.348	14.895
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
2.733	2.326	2.733	2.733	2.326	12.850
2.733	1.000	2.733	2.733	1.000	10.198
3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
2.733	1.000	2.733	2.733	1.000	10.198
3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
2.733	1.000	2.733	2.733	1.000	10.198
3.711	3.348	3.711	3.711	3.348	17.829

35	5	3	5	5	3	21	3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
36	3	3	3	3	3	15	2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
37	2	3	2	2	3	12	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
38	5	4	5	5	4	23	3.711	2.326	3.711	3.711	2.326	15.783
39	5	3	5	5	3	21	3.711	1.000	3.711	3.711	1.000	13.132
40	3	3	3	3	3	15	2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
41	3	3	3	3	3	15	2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
42	2	4	2	2	4	14	1.000	2.326	1.000	1.000	2.326	7.651
43	3	3	3	3	3	15	2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068
44	4	5	4	4	5	22	2.733	3.348	2.733	2.733	3.348	14.895
45	3	3	3	3	3	15	2.023	1.000	2.023	2.023	1.000	8.068

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	26.7	26.7	33.3
	4.00	18	40.0	40.0	73.3
	5.00	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	57.8	57.8	57.8
	4.00	15	33.3	33.3	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	17.8	17.8	17.8
	3.00	31	68.9	68.9	86.7
	4.00	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	57.8	57.8	57.8
	4.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	26.7	26.7	33.3
	4.00	18	40.0	40.0	73.3
	5.00	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	13	28.9	28.9	35.6
	4.00	19	42.2	42.2	77.8
	5.00	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	64.4	64.4	64.4
	4.00	12	26.7	26.7	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	32	71.1	71.1	86.7
	4.00	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	13	28.9	28.9	40.0
	4.00	10	22.2	22.2	62.2
	5.00	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	60.0	60.0	60.0
	4.00	13	28.9	28.9	88.9
	5.00	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	13	28.9	28.9	40.0
	4.00	10	22.2	22.2	62.2
	5.00	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	13	28.9	28.9	40.0
	4.00	10	22.2	22.2	62.2
	5.00	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	60.0	60.0	60.0
	4.00	13	28.9	28.9	88.9
	5.00	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	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	.602**	.348*	.558**	1.000**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.602**	1	.224	.937**	.602**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.139	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.348*	.224	1	.069	.348*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.019	.139		.650	.019	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.558**	.937**	.069	1	.558**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.650		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.602**	.348*	.558**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.903**	.842**	.508**	.779**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . 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	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.849	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	.613**	.328*	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.000
	N	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.613**	1	.201	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.186	.000
	N	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.328*	.201	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.028	.186		.000
	N	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.857**	.782**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

* . Correlation is significant at the 0.05 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	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.652	3

```

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

```

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.296*	1.000**	1.000**	.296*	.896**
	Sig. (2-tailed)		.049	.000	.000	.049	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	.296*	1	.296*	.296*	1.000**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.049		.049	.049	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.3	Pearson Correlation	1.000**	.296*	1	1.000**	.296*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049		.000	.049	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	1.000**	.296*	1.000**	1	.296*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000		.049	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.5	Pearson Correlation	.296*	1.000**	.296*	.296*	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.049	.049		.000
	N	45	45	45	45	45	45

Total	Pearson Correlation	.896**	.689**	.896**	.896**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.875	5

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	.843 ^a	.618	.576	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	8.78	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	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.98	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

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3615/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala SMK Negeri 1 Tinangkung

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Muh Nur Gazali

NIM : E2118034

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : SMK NEGERI 1 TINANGKUNG

Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTERTUAL TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 TINANGKUNG

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 01 November 2021
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN MENENGAH WILAYAH V
KABUPATEN BANGGAI, BANGGAI KEPULAUAN DAN BANGGAI LAUT
SMK NEGERI 1 TINANGKUNG



Jl. Bindana No. 3 HP/WA:081322200284 Kode Pos 94785 Salakan

E-mail: smkn1tinangkungbangkep@gmail.com Website: <http://smkn1tinangkung.sch.id>

Nomor : 421.5.181/SMKN.1/TNG/KP/2022
Lampiran : -
Hal : *Surat Keterangan Selesai Penelitian*

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **HARTANTO Y. YUUNE, S.Pd.,M.Pd.K**
Jabatan : Kepala SMK Negeri 1 Tinangkung
Alamat : Jl. Bindana No. 3 Salakan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : **MUHAMMAD NUR GAZALI**
NIM : E. 21.18.034
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Telah selesai melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Tinangkung Desa Tompudau, Kecamatan Tinangkung, Kabupaten Banggai Kepulauan Provinsi Sulawesi Tengah selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 21 Maret sampai dengan 25 April 2022 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL DAN KECERDASAAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 TINANGKUNG KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Salakan, 23 April 2022
Kepala SMK Negeri 1 Tinangkung

HARTANTO Y. YUUNE, S.Pd.,M.Pd.K
NIP. 19771230 200604 1 009



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 038/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Gazali
NIM : E2118034
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan Provinsi Sulawesi Tengah

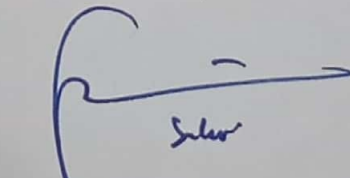
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 21%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa 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, 25 Mei 2022
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**E2118034+MUH.NUR GAZALI+SIKRIPSI.
docx**

AUTHOR

MUH NUR GAZALI

WORD COUNT

13747 Words

CHARACTER COUNT

91259 Characters

PAGE COUNT

84 Pages

FILE SIZE

440.3KB

SUBMISSION DATE

May 25, 2022 12:03 AM GMT+8

REPORT DATE

May 25, 2022 12:07 AM GMT+8

● 21% Overall Similarity

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

- 18% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi



Nama	: Muhammad Nur Gazali
NIM	: E2118034
Tempat/Tgl Lahir	: Baruta Lestari, 31 Agustus 1999
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Angkatan	: 2018
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsetrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Tompudau

2. Riwayat Pendidikan

1. Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2 Salakan 2012.
2. Selanjutnya di Madrasah Tsanawiah Salakan dan Lulus Pada Tahun 2015.
3. Jenjang Berikutnya Yakni di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tinangkung dan Lulus Pada Tahun 2018.
4. Kemudian Melanjutkan Pendidikan Tinggi Di Universitas Ichsan Gorontalo, Mengambil Jurusan Manajemen Di Fakultas Ekonomi Sampai Sekarang.