

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMK NEGERI 3 KOTA GORONTALO**

Oleh

**PRAMAYANSYIH PUTRI BILONTALO
E21.20.008**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 3 KOTA GORONTALO

Oleh

PRAMAYANSYIH PUTRI BILONTALO
E2120008

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo,.....2024

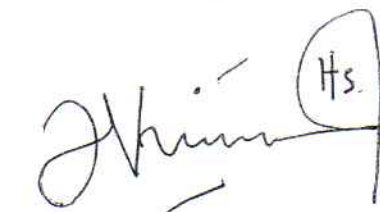
Menyetujui:

PEMBIMBING I



BENNY RUMAMBIE, SE.,M.Si
NIDN : 0914027902

PEMBIMBING II



ANGGRIANI HUSAIN, SE.,M.Si
NIDN : 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 3 KOTA GORONTALO

OLEH

PRAMAYANSYIH PUTRI BILONTALO

E2120008

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo
Gorontalo.....2024

1. **Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
3. **La Diu Samiu, SE., MM**
(Anggota penguji)
4. **Benny Rumambie, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **Anggriani Husain, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)

.....
.....
.....
.....
.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



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



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Juni 2024
Yang membuat pernyataan



Pramayansyih Putri Bilontalo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al-Insyirah 5-6)

“Suatu keberhasilan yang tidak dilalui dengan perjuangan pasti memerlukan suatu pengorbanan, namun akan memberikan kebahagiaan hati yang luar biasa sepanjang hayat”

(Asni Lawani)

：“Hargailah waktu yang kamu miliki karena waktu adalah sesuatu yang tidak bisa kamu peroleh kembali. Gunakan waktu dengan bijaksana nikmati dan berikan makna yang berarti pada setiap momen”

(Pramayansyah Putri Bilontalo)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Ibunda Asni lawani yang telah memberikan dukungan dalam bentuk segala hal, yang tak henti memberikan do'a, support, dan sebagai motivasi terbesar dalam hidup yang sudah mampu merawat dan membesarkan anaknya dengan penuh kasih sayang dan tanpa kekurangan hingga sampai pada tahap ini. Terima kasih ibu hebatku, saya mencintaimu tolong hidup lebih lama.
3. Ayahanda Yusran Bilontalo yang sudah berusaha memberikan yang terbaik, baik dalam bentuk material maupun kasih sayang, untukmu ayah walaupun ragamu tidak berkumpul bersama kami secara utuh seperti dahulu, akan tetapi rasa cinta ini sebagai anakmu masih akan tetap ada seperti dulu, sekarang, maupun nanti. Terima kasih atas segala dukungannya.
4. Kakak saya tercinta Revansyah Bilontalo yang sudah banyak membantu selama proses perkuliahan.

5. Teman-teman saya Ainun, Ayu, Dea, Yaya, Ike, Ara, Ifa, Siti Manjo dan frengki yang selalu memberikan semangat serta support selama saya berkuliah di Univesitas Ichsan Gorontalo.

ABSTRACT

PRAMAYANSYIH PUTRI BILONTALO. E2120008. THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COMPETENCE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMK NEGERI 3 OF GORONTALO CITY

This study aims to determine the effect of emotional intelligence (X1) and competence (X2) on teacher performance (Y) at SMK Negeri 3 of Gorontalo City, both simultaneously and partially. The primary data collection is through a list of questions through validity and reliability tests of each item. The analysis method used is path analysis, by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are emotional intelligence, competence, and teacher performance. The results of the first hypothesis indicate that emotional intelligence (X1) and competence (X2) simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance (Y) at SMK Negeri 3 of Gorontalo City by 79.1%. The value of 20.9% is affected by other variables unexamined in this study. The results of testing the second hypothesis show that the variable of emotional intelligence (X1) partially has a positive and significant effect on teacher performance (Y) by 38.0%, and partially competence (X2) significantly affects teacher performance (Y) by 63.2%.

Keywords: emotional intelligence, competence, teacher performance



ABSTRAK

**PRAMAYANSYIH PUTRI BILONTALO. E2120008. PENGARUH
KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU PADA SMK NEGERI 3 KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pertanyaan melalui uji validitas dan reabilitas setiap item. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja guru. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dengan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo sebesar 79,1%. Nilai 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 38,0% dan kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 63,2%.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kompetensi, kinerja guru



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa penulis memanjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat kuasa, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Bapak Moh Ichsan Gafar, SE. M.Ak, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, SE.,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 Fakultas Ekonomi, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku dosen pembimbing I, Ibu Anggriani Husain, SE., MM selaku dosen pembimbing II, dan seluruh staf dan dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, ucapan terima kasih juga kepada teman-teman yang selalu mensupport penulis pada saat penyusunan skripsi ini, serta ucapan terima kasih teristimewa kepada keluarga khususnya kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan segala dukungan mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata, semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Gorontalo, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
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
2.1.2 Kompetensi.....	17

2.1.3 Kinerja Guru.....	23
2.1.4 Hubungan Variabel Penelitian.....	28
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis.....	31

BAB III. OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian.....	33
3.2.1 Metode yang digunakan.....	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel penelitian.....	34
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.2.3.1 Populasi.....	36
3.2.3.2 Sampel.....	37
3.2.3.3 Teknik penarikan sampel.....	37
3.2.4 Sumber data dan teknik pengumpulan data.....	39
3.2.4.1 Sumber data.....	39
3.2.4.2 Teknik pengumpulan data.....	39
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	40
3.2.5.1 Uji validitas.....	40
3.2.5.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.2.5.3 Konversi Data	40
3.2.6 Metode Analisis Data.....	41

3.2.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	41
3.2.6.2 Langkah-langkah pengujian Hipotesis.....	43
3.2.7 Rencana Jadwal Penelitian.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum.....	46
4.1.1 Sejarah singkat SMK Negeri3 Kota Gorontalo.....	46
4.1.2 Visi dan Misi Sekolah.....	48
4.1.3 Struktur organisasi SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.....	49
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.2.1 Gambaran umum variabel kecerdasan emosional (X1).....	52
4.2.2 Gambaran umum variabel kompetensi (X2).....	53
4.2.3 Gambaran umum variabel kinerja guru (Y).....	54
4.3 Hasil Penelitian.....	55
4.3.1 Hasil uji validitas dan reabilitas.....	55
4.4 Analisis data statistik.....	57
4.5 Pengujian Hipotesis.....	

59

4.5.1 Pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.....	59
--	----

4.5.2	Pengaruh kecerdasan emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.....	60
4.5.3	Pengaruh kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.....	60
4.6	Korelasi antar variabel X.....	60
4.7	Pembahasan.....	61
4.7.1	Kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).....	61
4.7.2	Kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....		70
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.....	49
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel X.....	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y.....	35
Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel.....	36
Tabel 3.4 Jumlah Populasi penelitian.....	37
Tabel 3.5 Rencana jadwal penelitian.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan latar pendidikan.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan umur.....	51
Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden.....	52
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel kecerdasan emosional (X1).....	52
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel kompetensi (X2).....	53
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang variabel kinerja guru (Y).....	54
Tabel 4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kecerdasan emosional (X1).....	55
Tabel 4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi (X2).....	56
Tabel 4.10 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja guru (Y).....	57

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y).....	59
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lembaga pendidikan nasional dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Hal ini dikemukakan berdasarkan satu asumsi bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses yang sengaja dilaksanakan dengan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara serta mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan profesionalisme para pendidik sebagai kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang SISDIKNAS Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana guna mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar para peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri untuk memiliki kekuatan baik spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, moralitas, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Seiring perkembangan zaman, maka sudah menjadi tuntutan umum dan kebutuhan bahwa profesionalisme guru harus berkembang, terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan juga teknologi, hal tersebut dimaksudkan agar pendidik menjadi teladan yang baik bagi para anak didiknya dan mampu bersaing di era yang semakin kompetitif. Tujuan pendidikan nasional akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu

pendidikan bangsa. Semua pihak berperan serta dan saling berkoordinasi maka akan tercipta siswa dan siswi yang mempunyai kualitas diri. Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru, Barnawi dan Arifin (2014: 14).

Menurut Rusman dalam Hafidullah, Iradawaty & Mochklas (2021), menyatakan kinerja guru merupakan wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam membuat rencana pembelajaran, mengimplementasikan kegiatan belajar dan menilai atau mengevaluasi hasil belajar siswa itu sendiri. Sedangkan, menurut Mulyana kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi. Pertama, segi proses yaitu pendidik dapat dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif. Kedua, segi hasil yaitu pendidik dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku dari sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik (Hafidullah, Iradawaty & Mochklas, 2021). Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut.

Pendidikan bermutu tentu tidak terlepas dari kurikulum yang digunakan dalam satuan pendidikan karena kurikulum merupakan suatu alat yang menentukan dalam merealisasikan tercapainya tujuan pendidikan tersebut. Tetapi kalau diartikan secara luas, kurikulum merupakan alat yang dapat mempengaruhi siswa, baik dalam lingkungan sekolah maupun diluar sekolah. Sehingga perubahan kurikulum harus terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Perubahan kurikulum akan menyebabkan terjadinya perubahan dalam berbagai hal, misalnya dari sisi perencanaan, pelaksanaan pembelajaran penilaian dan evaluasi. Perubahan kurikulum dilakukan pada dasarnya dalam rangka menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang selama ini terjadi dalam pelaksanaan kurikulum itu, tentunya dalam memenuhi tuntutan perubahan zaman. Pada jenjang pendidikan dasar juga sudah menerapkan gagasan tentang pembelajaran Aktif, Efektif dan Menyenangkan (PAKEM). Kurikulum 2013 merupakan kurikulum yang diterapkan pemerintah pada pertengahan tahun 2013 untuk menggantikan kurikulum 2006. Kurikulum 2013 menggunakan metode belajar dengan mata pelajaran terpadu, pendekatan saintifik, serta penilaian autentik dimana penilaian di ukur dari kemampuan akademik siswa secara umum. Kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah ini sudah relatif lebih mapan dalam mengadaptasi pendekatan pembelajaran yang “membebaskan siswa”. Hanya saja, memang masalah terbesar terletak pada proses dan evaluasi dari pelaksanaan kurikulum tersebut.

Dalam rangka memperkuat inovasi merdeka belajar, pada tanggal 11 februari 2022 kemendikbudristek meluncurkan inovasi kurikulum yang diberi nama Kurikulum Merdeka. Kurikulum merdeka adalah sebuah program pengembangan kurikulum pendidikan yang dirancang dan telah diimplementasikan di Indonesia, dalam kurikulum merdeka menempatkan kebutuhan siswa sebagai pusat dalam pengembangan kurikulum. Tujuan dari kurikulum merdeka ini adalah untuk memperkuat karakter dan moral siswa. Ada tiga keunggulan dalam kurikulum merdeka ini, yaitu (1) fokus pada materi esensial agar ada pendalaman dan

pengembangan kompetensi yang lebih bermakna dan menyenangkan, (2) kemerdekaan guru mengajar sesuai dengan tahap capaian dan perkembangan peserta didik, dan (3) pembelajaran melalui kegiatan proyek untuk pengembangan karakter dan kompetensi Profil Pelajar Pancasila melalui eksplorasi isu-isu aktual (Gurudikdas, Kemdikbud).

Dalam lingkup lembaga pendidikan terdapat kegiatan manajemen pendidikan, dimana manajemen pendidikan adalah sebuah upaya pengembangan pendidikan secara sistematis yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku seorang manager sekolah melalui pemberian komando atas keputusan yang telah disepakati dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan pada umumnya dan tujuan sekolah pada khususnya melalui fungsi manajemen.

Manajemen pendidikan berfungsi sebagai tolak ukur dalam seluruh elemen pendidikan, salah satunya penilaian kinerja guru dalam upaya menciptakan lulusan peserta didik yang berkualitas, bermoral dan memiliki karakter yang baik. Manajemen pendidikan merupakan serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan sampai evaluasi terhadap kegiatan pendidikan, (Engkoswara dan Aan dalam Sherly, dkk. 2021).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya kecerdasan emosional. Hal ini didukung oleh pendapat Martin dalam Nur holis (2016: 20) bahwa kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Angelia et Al dalam

Rahman, a., M. Yunus., & Elpisah (2022) menyatakan kecerdasan emosional guru juga diperlukan sebagai barometer sejauh mana kemajuan kinerjanya.

Kecerdasan emosional berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri serta empati dan kecakapan bersosial. Menurut Goleman dalam F. Prayoga (2021), kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan pengendalian diri dalam menghadapi ketidak pastian.

Kondisi siswa yang beraneka ragam mengisyaratkan seorang guru harus memiliki tingkat kecerdasanan emosional dalam menguasai suasana kerjanya, dan untuk mencapai tujuan kinerja yang bagus. Saat ini tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi juga diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi terdepan.

Faktor lain yang tidak kalah penting berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Koswara & Rasto dalam Rahman, a., M. Yunus., & Elpisah (2022) menyatakan bahwa aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru yakni ketika instruktur kompeten, kewajiban dan tanggung jawab mereka dilakukan sebagaimana dimaksud. Kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati (Donni Priansa, 2021 :254).

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak, Barlow dalam (Abdullah 2009:9). Sejalan dengan kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru professional,

Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2015 pasal 8 dan Permen Diknas Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kinerja guru menyebutkan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi pribadi (personal), dan kompetensi sosial.

Dengan adanya seperangkat pembelajaran baru yaitu kurikulum merdeka di dalam lembaga pendidikan yang bertujuan menciptakan pembelajaran yang berbasis merdeka belajar, maka dapat ditegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi atau penguasaan terhadap suatu tugas keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menjadi guru yang profesionalisme dan menunjang keberhasilan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo dan wawancara bersama Kepala Sekolah yakni Bpk. Ishak A. Piu, S.Pd serta beberapa pegawai, bahwa masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja kurang maksimal. Seperti halnya masih ada guru yang kurang mampu memahami karakter para peserta didik, ada juga guru yang belum mampu mengontrol emosi diri ketika menghadapi siswa yang melanggar aturan sekolah, hal ini mengakibatkan munculnya rasa kurang nyaman, tekanan, stres bahkan kebencian para siswa terhadap guru tersebut. Ada juga konflik sesama guru yang belum mampu mengendalikan emosi dan perasaan dalam dirinya sehingga kurang mampu membedakan nilai moral dalam menyesuaikan aturan yang telah ditetapkan. Contoh lain lagi berdasarkan wawancara, masih ada guru yang menggunakan metode pembelajaran yang kurang terampil atau kreatif, sehingga pembelajaran yang disampaikan menjadi sangat monoton dan menjadikan para

siswa bosan mengikuti mata pelajaran. Adapun guru yang memberi tugas kepada siswa tidak diikuti dengan *feedback* mengenai hasil evaluasi pemberian tugas tersebut. Selain itu, suasana kelas menjadi kurang kondusif karena ketidakmampuan seorang guru dalam menetapkan aturan yang jelas ketika proses belajar.

Pergantian kurikulum pembelajaran baru juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh beberapa guru. Hal ini disebabkan karena minimnya referensi yang dapat membantu guru dalam memperoleh pembelajaran yang berpusat pada siswa serta kemampuan atau *skill* yang masih terbatas. Sehingga guru kesulitan dalam beradaptasi dengan program pembelajaran kurikulum baru.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka terdapat permasalahan yang mengarah pada kemampuan seorang guru dalam mengelola emosi diri serta kurangnya keahlian atau kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan adanya ketidak profesionalisme seorang guru sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut. Tidak hanya kemampuan akademis seperti penguasaan materi pelajaran, mengelola, mengevaluasi pembelajaran dan terampil, tetapi guru juga harus memiliki kematangan dan ketegaran kepribadian guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.
3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah manfaat yang dapat membantu peneliti memperluas pemahaman tentang konsep atau teori dalam suatu Ilmu. Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu memberikan gambaran tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya di lapangan.

2. Manfaat Praktis

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi SMK Negeri 3 Kota Gorontalo dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan Kecerdasan emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

3. Manfaat Akademis

Hasil ini diharapkan menjadi referensi untuk dikembangkan sehingga dapat menjadi input yang berguna bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki arti bahwa individu memiliki pengetahuan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktifitas dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Menurut Goleman dalam Nur holis, (2016) kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan impulsive needs (dorongan hati), tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain. Kata emosi kata kerja bahasa latin yang berarti “menggerakan,bergerak” kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami dirinya sendiri serta orang lain mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan dan memotivasi diri sendiri serta menjadi pribadi yang lebih baik, (Ely Manizar dalam Fajar Sulung, 2021).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan terhadap emosi sebagai energi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi, terhadap segala sesuatu yang dialami

individu, Cooper Agustian (2002). Tingkat kepandaian yang dimiliki seseorang dalam menggunakan perasaannya guna menghadapi kondisi dirinya maupun perasaannya sendiri disebut juga dengan kecerdasan emosional (Mandala dan Jihan dalam Isnaini, dkk. 2021).

Kecerdasan emosional menurut Robbins dan Judge dalam Iche Chynty Navy Ariesta (2016:125) adalah kemampuan seseorang dalam menerima, mendeteksi, serta mengelola isyarat-isyarat emosional dan informasi yang didapatkan dari dalam diri maupun pada orang lain.

Berdasarkan kajian konsep kecerdasan emosional di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menerima, menilai, mengelola hingga mengontrol emosi dirinya dan pada orang lain yang ada di sekitarnya.

Dari beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, konsep yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Goleman dalam Nur Holis (2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs (dorongan hati), tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain. Konsep ini perlu diterapkan pada individu masing-masing pegawai agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak terbentuk begitu saja dalam diri seseorang. Menurut Goleman (2016) menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspres, peristiwa yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu dikemudian hari.

2. Lingkungan Non Keluarga

Hal ini terkait mengenai lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental, pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.1.1.3 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Terdapat sejumlah aspek yang berkenaan dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2016) menyatakan ada 5 aspek utama yang menggambarkan kecerdasan emosi, yaitu:

a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari

kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampaui lama akan mengoyak kestabilan kita.

c. Memotivasi diri sendiri

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang.

e. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan.

2.1.1.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan yang perlu dimiliki setiap guru sehingga perlu dikembangkan untuk menunjang keberhasilan. Menurut Goleman (2016), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan Diri

Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya.

3. Motivasi

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

4. Empati

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

5. Keterampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini memengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja dalam tim.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi atau indikator yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (empaty) dan keterampilan sosial. Untuk selanjutnya dijadikan indikator alat ukur kecerdasan emosi dalam penelitian, dengan pertimbangan indikator tersebut sudah cukup mewakili dalam mengungkap sejauh mana kecerdasan emosi subjek penelitian.

2.1.1.5 Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut Masaong dan Tilomi dalam Nur Holis (2016) berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang sangat tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi nilai yang tak terduga. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional:

1. Mengatasi stres

Stres merupakan tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja.

Toleransi terhadap stres merupakan kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan.

2. Mengendalikan dengan hati (menahan diri)

Merupakan karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati merupakan salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa yang akan datang.

3. Mengelola suasana hati

Merupakan kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan.

4. Dapat memotivasi diri

Orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun. Ada begitu banyak cara dalam memotivasi diri sendiri antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel-artikel positif, tetap fokus pada impian dan terus melakukan introspeksi diri.

5. Memiliki kemampuan sosial

Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, menyenangkan dan tenggang rasa terhadap orang lain.

6. Mampu memahami orang lain

Menghargai adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosional hal ini disebut dengan empati. Keuntungan yang didapatkan dari memahami orang lain adalah kita lebih banyak pilihan tentang cara bersikap dan memiliki peluang lebih baik untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi kata dasarnya adalah kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Menurut kepmendiknas No. 045/U/2002 kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang bervariasi tentang kompetensi. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan maupun tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,

2017:110). Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan, Boyatzis Armstrong dalam Priansa, (2021).

Selain itu, Kompetensi profesional guru sangat penting karena mereka akan memberdayakan mata pelajaran, menciptakan kapasitas diri, memperkuat dan memperdalam tanggung jawab dalam pelatihan dan pengembangan guru (Dudung dalam Aswan Rahman, 2021). Di sisi lain, kompetensi kepribadian seorang guru merupakan faktor penentu keberhasilan kegiatan pendidikan, maka kompetensi ini harus dibina agar guru dapat menjadi panutan (Ma'Arif, Anas dalam Aswan Rahman, 2021).

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Dari beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, konsep yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

2.1.2.2 Standar Kompetensi Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu :

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya dikelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

2. Kompetensi Kepribadian.

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap, mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat.

3. Kompetensi Sosial.

Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka pembelajaran yang efektif. Dengan demikian kemampuan tersebut, otomatis

hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari.

4. Kompetensi Profesional.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

2.1.2.3 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer, Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut diuraikan sebagai berikut (Priansa, 2021):

1. Motif

Karakteristik motif merupakan gambaran diri pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan, dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

2. Watak

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan informasi.

3. Konsep Diri

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui kerja dan usahanya.

4. Pengetahuan

Karakteristik pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang terbentuk dari informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan, dan bukan apa yang mereka akan lakukan.

5. Keterampilan

Karakteristik keterampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada dipermukaan. Kedua kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misanya melalui pengalaman dan pelatihan. Sedangkan kompetensi motif, watak, dan konsep diri mempengaruhi tindakan perilaku keterampilan yang pada gilirannya akan mempengaruhi outcome kinerja. Karena itu, dalam kompetensi selalu ada niat, yaitu kekuatan motif dan watak yang menyebabkan terjadi tindakan yang menghasilkan outcome.

2.1.2.4 Aspek-Aspek Kompetensi

Menurut Gordon dalam Mulyasa (2007), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kosep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.2.5 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Emron Edison (2016) untuk memenuhi kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian (*skill*)

Memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3. Sikap (*attitude*)

Memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang serta tanggung jawabnya. Kinerja merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang hebat. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, pengertian dan mampu dijadikan patner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggungjawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansi (2018) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja (Barnawi dan Arifin 2014:14). Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:16) mendefinisikan kinerja guru yaitu “kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. Kinerja guru dapat menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkannya selama melakukan aktivitas pembelajaran.

2.1.3.2 Standar Kinerja

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti (dalam Bandari 2016) memiliki kriteria yaitu:

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang telah dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada.
4. Konsistensi: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah dan jelas.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014:42), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor tertentu yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, seperti kemauan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contoh gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Terdapat faktor dari dalam dan luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor dari dalam berupa faktor individual dan faktor psikologis, seperti sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lainnya. Kemudian faktor dari luar berupa faktor situasional dan faktor karakteristik pekerjaan (Supardi, 2013:52).

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:19) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, iklim kerja”.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang

mempengaruhi kinerja guru meliputi: (1) keampuan, (2) keterampilan, (3) kepribadian, (4) persepsi, (5) motivasi, (6) pengalaman, dan (7) latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan, (5) situasional, dan (6) karakteristik pekerjaan. Berdasarkan kesimpulan tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu diperhatikan dengan harapan akan tercipta kinerja yang optimal.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru tidak akan berkualitas tanpa adanya kerjasama yang sinergis dari berbagai pihak mulai dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua/wali, dan masyarakat yang merupakan komponen penentu keberhasilan suatu pendidikan.

Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu akan tampak dalam hal kepuasan siswa dan orang tua peserta didik, prestasi belajar siswa, perilaku sosial dan kepribadian guru, Supardi (2013:55). Dengan demikian, memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik dan tingkat prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru juga dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi hasil belajar peserta didiknya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa beban kerja guru

mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

a. Merencanakan Pembelajaran

Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin perencanaan pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Barnawi dan Arifin (2014: 15), wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Tugas guru yang kedua yaitu melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Barnawi Dan Arifin (2014: 16), adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya.

c. Menilai Hasil Pembelajaran

Menurut Rusman (2012: 13), penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan hasil kemajuan belajar peserta didik.

Sejalan dengan indikator kinerja guru yang dikemukakan oleh (Priansa 2017), yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran

3. Menilai hasil pembelajaran

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dijadikan indikator kinerja guru dalam penelitian ini yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Ketiga indikator kinerja guru tersebut haruslah terpenuhi, demi terciptanya pembelajaran yang sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan. Dengan begitu tujuan dari pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

2.1.4 Hubungan Variabel Penelitian

2.1.4.1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru

Kecerdasan emosional mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai pada setiap individu baik dalam hal mengelola emosi diri, sampai pada kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hal ini didukung dengan adanya pernyataan “kecerdasan emosional seorang guru menentukan kelancaran kinerjanya dan memungkinkannya untuk berhasil di era globalisasi ini” (Inspirasi & Madya, 2019). Selain itu, hal ini juga diperkuat oleh penelitian Aswan Rahman, Muh Yunus, Elpisah 2022, serta penelitian yang dilakukan Riani Mulyani Alfian 2017 dan Syahid Sampunto, Y Sutomo & Darsono 2019. Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.1.4.2 Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Guru

Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja

pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi keseluruhan. Menurut Barbazette dalam Priansa (2021: 254) menyatakan “kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati, jika salah satu kompetensi maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa”. Hal ini diperkuat oleh penelitian Fajar Sulung Wahyu Prayoga 2021, serta penelitian yang dilakukan Riani Mulyani Alfian 2017 dan Putu Dicky Fernaldi Setiawan & Yeyen Komalasari 2022. Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian oleh Fajar Sulung Wahyu Prayoga 2021, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK N 8 Bandar Lampung”. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dalam pembelajaran. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X1) sebesar 57,4 % dan besarnya pengaruh kompetensi (X2) sebesar 61,4% , sedangkan secara simultan (uji f) bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru (Y) memberikan pengaruh positif sebesar 69,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.
- b. Penelitian lain oleh Riani Mulyani Alfian 2017, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung”. Hasil penelitian

menemukan bahwa kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Kompetensi secara parsial (uji t) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kecerdasan emosional secara parsial (uji t) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

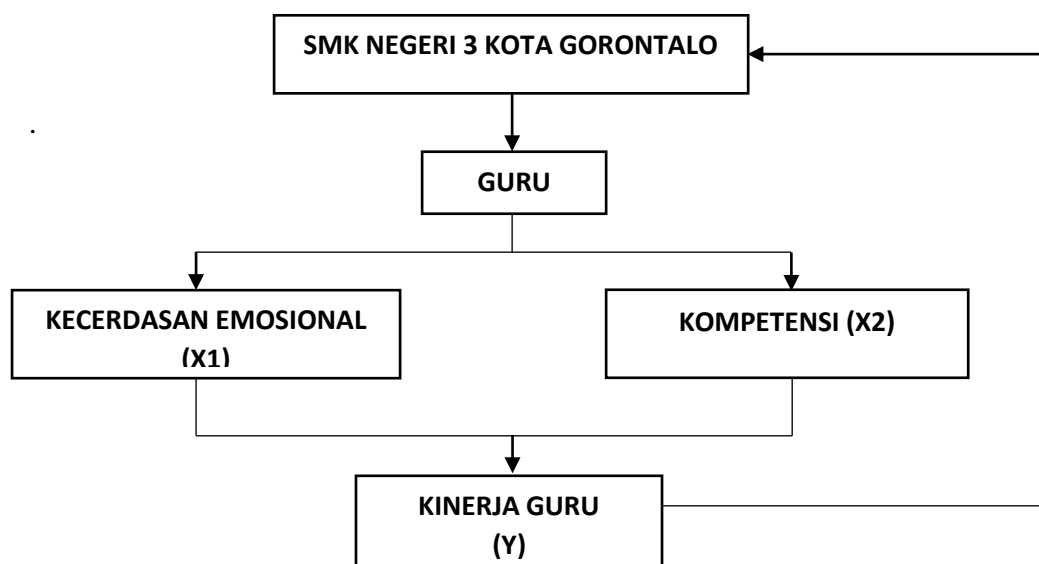
Sedangkan secara simultan (uji f) bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru memberikan pengaruh positif sebesar 65,8% dan sisanya sebesar 34,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebasnya adalah kompetensi dan kecerdasan emosional serta variabel terikatnya adalah kinerja.

- c. Putu Dicky Fernaldi Setiawan & Yeyen Komalasari 2022, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana”. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja memberikan pengaruh positif. Hasil analisis determinasi sebesar 51,7%. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 67 responden

dengan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi masing-masing variabel.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukan arah menyangkut konsep penelitian, tentang kecerdasan emosional dan kompetensi yang berhubungan langsung dengan kinerja guru. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru, begitupun dengan kompetensi juga sangat berperan dalam kinerja yang akan dihasilkan bagi organisasi nantinya. Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu kecerdasan emosional dan kompetensi, serta variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru. Sehingga kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.
3. Kecerdasan Emosional dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:68). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian seperti angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:85) metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas (Independent) adalah Kecerdasan emosional (X1), Kompetensi (X2) serta variabel yang tidak bebas (dependent) Kinerja Guru (Y).

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel seperti yang telah disebutkan pada latar belakang masalah dan kerangka pemikiran. Adapun indikator dari variabel-variabel tersebut diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	1. Kesadaran Diri	Kemampuan mencermati perasaan yang muncul dalam diri	ORDINAL
	2. Pengaturan Diri	Penguasaan dalam mengelola emosi	ORDINAL
	3. Motivasi	Kemampuan menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran	ORDINAL
	4. Mengenali Emosi Orang Lain (Empati)	Kemampuan dalam memahami dan merasakan perspektif orang lain	ORDINAL
	5. Keterampilan Sosial	Kemampuan dalam menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain	ORDINAL

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X2)	1. Pengetahuan	memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	ORDINAL
	2. Keahlian	kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	ORDINAL
	3. Sikap	memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja	ORDINAL

Sumber: Goleman (2016) & Emron, Yohny, Imas (2017)

Tabel 3.2
Operasional Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Guru (Y)	Merencanakan Pembelajaran	1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan.	ORDINAL
	Melaksanakan Pembelajaran	1. Penguasaan metode dan strategi mengajar. 2. Pemberian tugas kepada siswa.	ORDINAL
	Menilai Hasil Pembelajaran	1. Kemampuan mengelola kelas. 2. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.	ORDINAL

Sumber: Supardi (2013:55)

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Teknik skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini

memberikan nilai skor pada item jawaban, pemberian skor item setiap jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian akan mengacu kepada pernyataan Sugiyono (2010:86), jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni: selalu, sering, kadang-kadang, jarang/tidak dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda setiap tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju (sangat positif)/ sangat	5
Setuju (positif)/ sering	4
Ragu-ragu (Netral)/ kadang-kadang	3
Tidak Setuju (negative)/ jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/ tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam obyek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 105 orang mengajar di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo. Perincian jumlah populasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4 Jumlah Populasi Penelitian

No	Obyek penelitian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	78
2.	Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK)	22
3.	Guru tidak tetap (GTT) / Honorer	5
Jumlah		105

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:62) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi.

3.2.3.3 Teknik penarikan sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Probability sampling (penarikan sampel secara acak) dikatakan probability sampling karena teknik ini memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi

setiap anggota populasi dan unsur yang dipilih menjadi sampel atau lebih tepatnya sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling.

Menurut sugiyono (2010:120) mengatakan bahwa simple random sampling adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan maka jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 105 guru baik PNS maupun Non PNS di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo. Maka dari itu untuk menentukan ukuran sampel akan digunakan rumus Yamane yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,01)} = 51,21$$

Keterangan :

n : jumlah sampel yang diperlukan

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini sejumlah 51,21 kemudian dibulatkan menjadi 51 sampel (seluruh pegawai negeri sipil).

3.2.4 Sumber data dan teknik pengumpulan data

3.2.4.1 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

3.2.4.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yang mengamati dan meneliti segala sesuatu yang berhubungan dengan penyusunan penelitian.
2. Wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi tentang data-data penelitian.
3. Kuesioner yaitu dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai R_{tabel} , maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai R_{tabel} , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten, artinya apakah suatu alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Besarnya tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliable*) instrument dan jika nilai α nya $< 0,60$ dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2005)

3.2.5.3 Konversi Data

Untuk dapat 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 harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method of successive internal* (MSI).

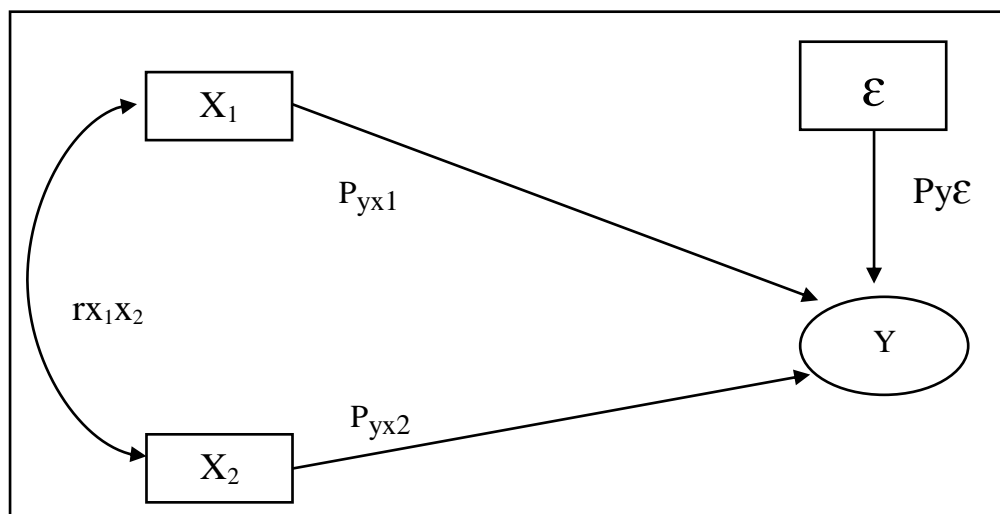
3.2.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipresentasikan. Dalam proses ini sering kali digunakan statistik. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif.

3.2.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur dalam mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kasual yang dijabarkan dalam *Path Model*. Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh terhadap kinerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Of Successive* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

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



Gambar 3.1 Struktur Analisis Path

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{y\epsilon}\epsilon$$

Dimana :

X_1 : Kecerdasan Emosional

X_2 : Kompetensi

Y : Kinerja guru

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

R : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan sub variabel yang telah diukur dan diteliti.

3.2.6.2 Langkah-langkah pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \text{Pyx1} + \text{Pyx2} + \text{Pyx}\epsilon$$

2. Menghitung matrix kolerasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung Matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung Koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinisasi total X1,X2, terhadap Y
7. Menghitung pengaruh variabel lain ($\text{Py}\epsilon$)
8. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Uji Statistik F

Uji-F untuk menguji pengaruh independen, secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria uji-F sebagai berikut:

1. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_o tidak diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikan. F yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikan F lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

b. Uji Statistik T

Uji-T untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriterianya Uji-T sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 tidak diterima dan H_a diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a tidak diterima dan H_0 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikan t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2.7 Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian lapangan serta penyusunan skripsi, maka peneliti menyusun suatu jadwal rencana proses pelaksanaan penelitian mulai dari

persiapan, penyusunan proposal hingga pada penyusunan skripsi sebagaimana dijabarkan pada tabel dibawah ini :

No	Uraian	Tahun 2023/2024								
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei
1	Observasi awal									
2	Pengusulan judul penelitian									
3	Penyusunan proposal dan bimbingan									
4	Ujian proposal									
5	Revisi/ penelitian									
6	Pengelolaan data									
7	Ujian skripsi									

Tabel 3.3 Rencana Jadwal Penelitian

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat SMK Negeri 3 Kota Gorontalo

Nama Sekolah : SMK Negeri 3 Gorontalo
Alamat : Jalan Bali Nomor 2, Pulubala, Kec. Kota
Tengah, Kota Gorontalo Prov. Gorontalo
Nomor Tlp : 0435823276
Email : hubmas@smkn3gorontalo.sch.id
NPSN : 40501063
Nama Kepala Sekolah : Ishak A. Piu, S.Pd

SURAT KEPUTUSAN KEPALA SMK NEGERI 3 GORONTALO
NOMOR:800/DIKBUD/SMKN3GTLO/KP/225
TENTANG
PENGANGKATAN STAF MANAJEMEN DI LINGKUNGAN SMK
NEGERI 3 GORONTALO TAHUN PELAJARAN 2023/2024
KEPALA SMK NEGERI 3 GORONTALO

Menimbang :

- a. Bahwa untuk kelancaran pengelolaan sekolah secara menyeluruh, terarah dan terpadu, dalam upaya pencapaian Visi dan Misi sekolah perlu menetapkan Struktur Organisasi dan Staf Manajemen di Lingkungan SMK Negeri 3 Gorontalo.
- b. Bahwa yang nama-namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini dipandang mampu melaksanakan tugas sesuai bidangnya masingmasing.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaran Pendidikan.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
4. Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Memperhatikan :

1. Visi, Misi dan Program Tahunan SMK Negeri 3 Gorontalo
2. Hasil Keputusan Rapat Kepala SMK Negeri 3 Gorontalo bersama Dewan Guru dan Tata Usaha tanggal 07 Juli 2023.

Menetapkan : Mengangkat;

PERTAMA :

1. Pejabat pembantu pimpinan dan staf pembantu pimpinan sebagaimana tersebut pada lampiran I Keputusan ini.
2. Ketua Program Keahlian, Kompetensi Keahlian dan Kepala Bengkel sebagaimana tersebut pada lampiran II Keputusan ini.
3. Pembagian Tugas Pegawai Tata Usaha sebagaimana tersebut pada lampiran III Keputusan ini.

KEDUA :

1. Koordinator Kegiatan Khusus sebagaimana tersebut dalam lampiran IV Keputusan ini.
2. Koordinator Piket sebagaimana tersebut dalam lampiran V Keputusan ini.

KETIGA : Wali-wali Kelas sebagaimana tersebut dalam lampiran VI Keputusan ini.

KEEMPAT : Masa jabatan Pembantu pimpinan dan Staf Pembantu Pimpinan pada keputusan ini sekurang-kurangnya 2 (dua) semester masa bakti. 2 KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

4.1.2. VISI DAN MISI SEKOLAH

1. Visi

Berfikir kreatif, inovatif, bekerja cepat dan efisien, berkarakter serta berwawasan lingkungan.

2. Misi

Mewujudkan tamatan berdaya saing global, menyongsong era industri era

4.0

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 51 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

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

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi (Σ)	Prsentase (%)
DIII	2	4
S1	34	67
S2	15	29
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat DIII yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 4%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 34 orang atau 67%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 15 orang atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. 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	Frekuensi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	25	49
Perempuan	26	51
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 25 orang atau sekitar 49%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

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

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	0	0
20-30 Tahun	16	31
>31 Tahun	35	69
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 0 orang atau sekitar 0%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 16 orang atau 31%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 35 orang atau 69%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Guru. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 51 = 51$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 51 = 255$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{255 - 51}{5} = 40,8 = 41$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	51-92	Sangat Rendah
2.	93-134	Rendah
3.	135-176	Sedang
4.	177-218	Tinggi
5.	219-225	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Kecerdasan Emosional (X1), yang diisi oleh 51 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Emosional (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	5,9%	5	20	9,8%	8	32	15,7%
3	27	81	52,9%	10	30	19,6%	18	54	35,3%
2	21	42	41,2%	36	72	70,6%	25	50	49,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	135	100%	51	122	100%	51	136	100%
Kategori	Sedang			Rendah			Sedang		

SKOR	Item					
	X _{1,4}			X _{1,5}		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	9,8%	5	20	9,8%
3	9	27	17,6%	18	54	35,3%
2	37	74	72,5%	28	56	54,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	121	100%	51	130	100%
Kategori	Rendah			Rendah		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Kecerdasan Emosional (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 135 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 122 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 136 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 121 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 130 dengan kategori rendah.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Kompetensi (X2)

Hasil Tabulasi data Variabel Kompetensi (X2), yang diisi oleh 51 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi (X2)

SKOR	Item								
	X _{2,1}			X _{2,2}			X _{2,3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	22	110	43,1%	30	150	58,8%	24	120	47,1%
4	15	60	29,4%	13	52	25,5%	16	64	31,4%
3	14	42	27,5%	8	24	15,7%	11	33	21,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	212	100%	51	226	100%	51	217	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Kompetensi (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 212 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 226 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 217 dengan kategori tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Guru (Y) yang diisi oleh 51 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	27	135	52,9%	26	130	51,0%	26	130	51,0%
4	24	96	47,1%	11	44	21,6%	16	64	31,4%
3	0	0	0,0%	14	42	27,5%	9	27	17,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	231	100%	51	216	100%	51	221	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	27,5%	15	75	29,4%	25	125	49,0%
4	32	128	62,7%	29	116	56,9%	19	76	37,3%
3	5	15	9,8%	7	21	13,7%	7	21	13,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	213	100%	51	212	100%	51	222	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Guru (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 231 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2

memperoleh skor 216 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 221 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 213 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 212 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 222 dengan kategori sangat tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja Guru responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kecerdasan Emosional	X1.1	0,763	12,78	2,010	Valid	0,968	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,816	17,09	2,010	Valid		
	X1.3	0,777	13,73	2,010	Valid		
	X1.4	0,861	23,30	2,010	Valid		
	X1.5	0,840	19,97	2,010	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,968 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompetensi	X2.1	0,951	69,63	2,010	Valid	0,855	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,775	13,58	2,010	Valid		
	X2.3	0,909	36,63	2,010	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kompetensi (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,855 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Kompetensi (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Guru	Item1	0,747	11,83	2,010	Valid	0,881	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,873	26,21	2,010	Valid		
	Item3	0,849	21,72	2,010	Valid		
	Item4	0,805	16,33	2,010	Valid		
	Item5	0,745	11,96	2,010	Valid		
	Item6	0,765	13,17	2,010	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,881 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Guru reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 51 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,380X_1 + 0,632X_2 + 0,209\epsilon$$

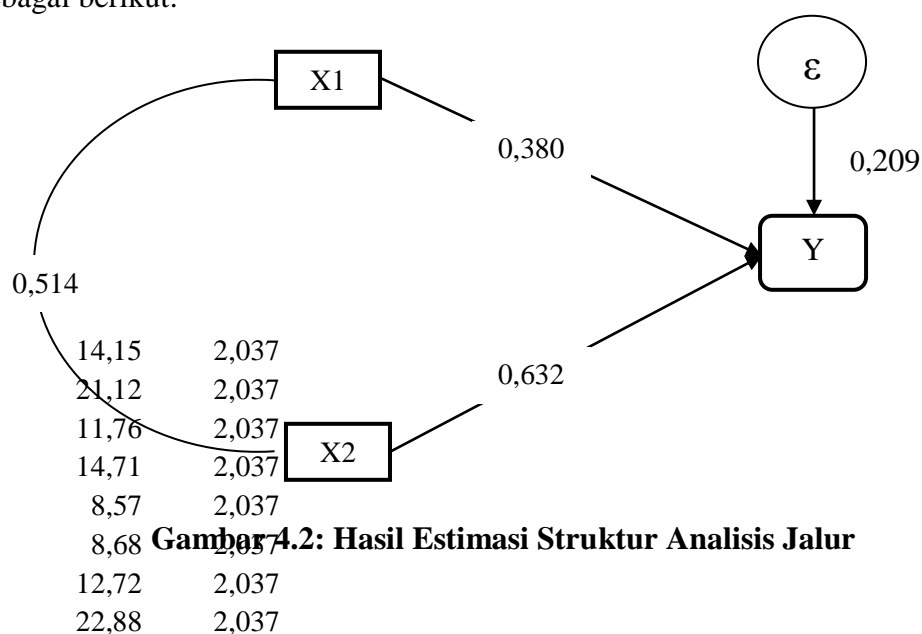
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Kecerdasan Emosional (X_1) yang diukur terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional secara langsung terhadap Kinerja Gurusebesar 0,380 atau 38,0%

X2 = Kompetensi, menandakan bahwa Kompetensi (X2), yang diukur terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai besarnya pengaruh Kompetensi (X2) yang secara langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 0,632 atau 63,2%.

Sedangkan $\epsilon = 0,209$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 20,9%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,791 ini berarti sekitar 79,1% pengaruh yang ada terhadap Kinerja Guru oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Serta masih ada sekitar 20,9% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan nilai sebesar 0,380 terhadap Kinerja Guru, dan dominan berpengaruh Variabel Kompetensi (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,632 terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,380	-	38,0%	0,791 Atau 79,1%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,632	-	63,2%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			20,9	
X1, dan X2Terhadap Y				79,1%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 90,715 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 dan *probability sig* $0,000 < probability \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Kompetensi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan Variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo **Diterima**.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Kecerdasan Emosional (X1) dengan Kompetensi (X2) sebesar 0,514 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kecerdasan Emosional (X1), dan terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,791 atau 79,1%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2_{Y.X_1X_2}$) artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh Kinerja Guru. Mengacu pada nilai koefisien determinasi total ($R^2_{Y.X_1X_2}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh ‘Tinggi’ (Riduwan (2012:86))” dilihat dari nilai R Square berdasarkan tabel koefisien korelasi terhadap variabel Y. sedangkan 20,9% dipengaruhi oleh variabel luar, seperti kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, iklim kerja”. Rachmawati dan Daryanto (2013:19).

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi, dilihat dari ciri kesadaran diri kurang dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri, Kadang mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan, kadang Menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran, sering mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain, kadang mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain,

Sementara itu dilihat dari segi Kompetensi yang ada dimana selalu memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, selalu memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, serta selalu memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan ditingkatkan Kecerdasan Emosional serta Kompetensi yang diterapkan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada pada Sekolah terkait maka semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke tiga penelitian terdahulu Fajar Sulung Wahyu Prayoga (2021), Riani Mulyani Alfian (2017), Dicky Fernaldi Setiawan & Yeyen Komalasari (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK N 8 Bandar Lampung; Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung; Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana .

Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

4.7.2. Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

1. Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Guru responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,380 atau 38,0%.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Kecerdasan Emosional (X1) yang diterapkan oleh sekolah maka dapat mempengaruhi Kinerja Guru (Y) yang baik pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo menjadi faktor atau variabel terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa rendahnya Kecerdasan Emosional dilihat dari segi kesadaran diri kurang dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri seperti halnya masih ada guru yang kurang mampu memahami karakter para peserta didik sehingga lebih mengedepankan emosi ketimbang lebih mendalam memahami masing – masing karakter siswa, dilihat dari segi pengaturan diri kadang mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan seperti ada juga beberapa guru yang belum mampu mengontrol emosi diri ketika menghadapi siswa yang melanggar aturan sekolah, hal ini mengakibatkan munculnya rasa kurang nyaman, tekanan, stres bahkan kebencian para siswa terhadap guru tersebut akan tetapi ada juga beberapa guru yang kurang memperdulikan atas kecemasan dan ketersinggungan ketika para siswa berbuat hal – hal yang tidak diinginkan hanya saja lebih menekannya pada nilai masing – masing murid, dilihat dari segi motivasi yang ada dimana beberapa guru kadang Menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran, dimana masih ada guru yang menggunakan metode pembelajaran yang kurang terampil atau kreatif, sehingga pembelajaran yang disampaikan menjadi sangat monoton dan menjadikan para siswa bosan mengikuti mata pelajaran. dilihat dari segi Mengenali Emosi Orang Lain (Empati) dimana beberapa guru sering mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain

contoh masih sering terjadi konflik sesama guru yang belum mampu mengendalikan emosi dan perasaan dalam dirinya sehingga kurang mampu membedakan nilai moral dalam menyesuaikan aturan yang telah ditetapkan, serta dilihat dari keterampilan sosial dimana kadang mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain, dimana Pergantian kurikulum pembelajaran baru juga, menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh beberapa guru. Hal ini disebabkan karena minimnya referensi yang dapat membantu guru dalam memperoleh pembelajaran yang berpusat pada siswa serta kemampuan atau *skill* yang masih terbatas. Sehingga guru kesulitan dalam beradaptasi dengan program pembelajaran kurikulum baru.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Goleman (2016), Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan yang perlu dimiliki setiap guru sehingga perlu dikembangkan untuk menunjang keberhasilan. ada lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: 1). Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. 2). Pengaturan Diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat

bangkit lebih cepat dari kemurungannya.3) Motivasi; Kemampuan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.4). Empati; Merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. 5). Keterampilan Sosial; Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini memengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja dalam tim.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Fajar Sulung Wahyu Prayoga (2021) Dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK N 8 Bandar Lampung. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa dengan adanya penerapan Kompetensi dan Kecerdasan Emosional yang baik dan terkontrol maka akan mempengaruhi Kinerja Guru Honorer di SMK N 8 Bandar Lampung.

2. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Guru responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,632 atau 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi (X2) pada sekolah

terkait maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo menjadi faktor atau variabel utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa tingginya Kompetensi yang dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh para guru dimana setiap guru memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas kemampuan akademis seperti penguasaan materi pelajaran, mengelola, mengevaluasi pembelajaran, terampil dan mendukung dalam proses belajar mengajar, dilihat dari segi keahlian dimana setiap guru memiliki keahlian tertentu dalam mentransfer ilmu menggunakan metode – metode pendekatan agar murid lebih memahami maksud dan pesan yang disampaikan oleh guru guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas, serta dilihat dari segi sikap yang ada dimana sesama guru selalu memiliki sikap inisiatif dalam membantu sesama rekan kerja dalam pencapaian kinerja yang baik, begitu pula dalam hal pengadministrasian penyesuaian kurikulum merdeka memberikan fleksibilitas kepada guru dalam merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Emron Edison (2016) untuk memenuhi kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini: 1) Pengetahuan (*knowledge*) Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan. 2) Keahlian (*skill*) Memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3). Sikap (*attitude*) Memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Riani Mulyani Alfian (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung. Hasil Penelitiannya adalah Kompetensi dan Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Kompetensi dan Kecerdasan emosional yang diterapkan dan dikendalikan dengan baik akan meningkatkan Kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Kantor Camat Lemito Kabupaten Pohuwato.
2. Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.
3. Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepsek SMK Negeri 3 Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Kecerdasan Emosional (X1), disarankan kepada Kepsek kiranya dapat memperhatikan dari segi kesadaran diri yang ada agar kiranya setiap guru dapat memahami karakter peserta didik sehingga para siswa lebih terbuka dan mau menaati segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, disarankan pula kepada kepsek kiranya dapat memberikan edukasi tentang pengaturan diri

2. pada setiap murid kiranya mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan sehingga dapat menumbuhkan kembanggang rasa nyaman, tanpa tekanan, stres bahkan mengurangi resiko kebencian para siswa terhadap guru, disarankan pula kepada Kepsek kiranya lebih dapat memotivasi setiap aktivitas maupun kegiatan yang bersifat membangun kerja sama antar sesama guru sehingga lebih mempererat dalam pencapaian kinerja yang baik, serta disarankan pula kiranya kepsek dapat memeberikan contoh dalam hal keterampilan sosial sehingga setiap guru mampu mengendalikan emosi ketika berhubungan dengan orang lain serta lebih mendalami aspek – aspek kurikulum merdeka mengurangi beban siswa, mengembangkan kreativitas dan kecerdasan yang beragam serta dapat membangun karakter yang kuat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Kinerja Guru. seperti kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, iklim kerja”. Rachmawati dan Daryanto (2013:19).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*. Edisi Pertama. Watampone. STAIN Watampone.
- Alfian, Riani. M. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai*. e-Proceeding of Management.
- Ariesta, Chyntya Iche. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras daging*. Jurnal bisnis manajemen & Perbankan. 121-140.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bandari, Ani Supra. 2016. *Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Jurnal Manajemen sumber daya manusia, 10-21.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Cooper, R, k dan A. Sawaf. 2002. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam kepemimpinan dan organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Efendi Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Goleman, D. 2016. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Hafidullah, Iradawaty & Mochklas. 2021. *Manajemen guru: meningkatkan disiplin dan kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Inspirasi, J. & Madya. 2019. *Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Pentingnya Kecerdasan Emosional bagi Kepemimpinan Milenium di Era Revolusi 4.0*. Jurnal Inspirasi, 78-97.
- Kemendiknas. 2002. Surat keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002. *Tentang kurikulum inti perguruan tinggi*.
- Martin, Gruber. 2000. *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikat Guru*. Bandung: remaja rosdakarya.
- Nur Holis, Mohammad. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jember.
- Permendiknas Republik Indonesia. Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Prayoga, Fajar Sulung. 2021. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru honorer di smk negeri 8 bandar lampung*. Jurnal fakultas ekonomi dan bisnis.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Priansa, Donni. 2021. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian kinerja profesi guru dan angka kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahman, a., M. Yunus., & Elpisah 2022. *Pengaruh Kompetensi Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan ekonomi (JUPE). 224-230.
- Rusman. 2012. *Medel-Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sampunto, Y Sutomo & Darsono. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntans, 75-90.
- Setiawan, Putu .D. F. & Yeyen Komalasari. 2022. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding, 435-441
- Setyaningrum, Rani. Hamidah Nayati Utami. Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi, Malang.
- Sherly, dkk. 2021. *Manajemen Pendidikan: tinjauan teori dan praktis*. Bandung: widina bhakti persada.
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Warsonto. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta. Kanisius.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan RnD*. Bandung. Alfabeta.

- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Susilowati, Retno. 2018. *Kecerdasan Emosional anak usia dini*. Institut Agama Islam Negeri Kudus.
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta. Depdiknas.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketujuh. Rajawali Pers, Jakarta.
- <https://guru.kemdikbud.go.id/Tantangan-guru-hadapi-perubahan-kurikulum>
diakses 12 Februari 2024

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr. (i).....

Ditempat

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi, penulis melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (studi kasus pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo).

Berdasarkan hal tersebut, maka saya mohon anda dapat meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuisisioner yang terlampir. Tujuan dari penyebaran kuisisioner ini adalah memperoleh informasi mengenai seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru (studi kasus pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo).

Informasi yang anda berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. Oleh karena itu, besar harapan saya bahwa anda dapat memberikan informasi yang sebenarnya.

Atas kerja sama dan waktu anda untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Data responden:

Data responden

Nama lengkap :

Nomor urut responden :

Jenis kelamin : **Pria/ Wanita**

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Unit Kerja :

Petunjuk :

Untuk tiap-tiap pernyataan, lingkari salah satu dari nomor-nomor yang menurut anda benar. Ingatlah untuk tiap nomor yang anda pilih bermakna:

Pilihan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat)	5
Setuju/positif (sering)	4
Ragu-ragu/netral (kadang-kadang)	3
Tidak setuju/negative (jarang)	2
Sangat tidak setuju/ sangat negative (tidak pernah)	1

A. Instrumen Kecerdasan Emosional (XI):

1. Saya dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri
 - a. Selalu dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri
 - b. Sering dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri
 - c. Kadang-kadang dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri
 - d. Jarang dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri
 - e. Tidak pernah dapat mencermati perasaan yang muncul dalam diri

2. Saya mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan
 - a. Selalu mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan
 - b. Sering mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan
 - c. Kadang-kadang mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan
 - d. Jarang mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan
 - e. Tidak pernah mampu mengelola emosi ketika mengalami kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan
3. Menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran
 - a. Selalu menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran
 - b. Sering menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran
 - c. Kadang-kadang menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran
 - d. Jarang menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran
 - e. Tidak pernah menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran
4. Saya mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain
 - a. Selalu mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain
 - b. Sering mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain
 - c. Kadang-kadang mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain
 - d. Jarang mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain
 - e. Tidak pernah mampu memahami dan merasakan perspektif orang lain
5. Saya mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain
 - a. Selalu mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain
 - b. Sering mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain
 - c. Kadang-kadang mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain
 - d. Jarang mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain
 - e. Tidak pernah mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain

B. Instrumen Kompetensi (X2):

1. Saya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
 - a. Selalu memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
 - b. Sering memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
 - d. Jarang memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
2. Saya memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - a. Selalu memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - b. Sering memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - d. Jarang memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan atau keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
3. Saya memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - a. Selalu memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - b. Sering memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - c. Kadang-kadang memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - d. Jarang memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - e. Tidak pernah memiliki sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja

C. Instrumen Kinerja Guru (Y):

1. Merencanakan metode pembelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru
 - a. Selalu merencanakan metode pembelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru
 - b. Sering merencanakan metode pembelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru
 - c. Kadang-kadang merencanakan metode pembelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru
 - d. Jarang merencanakan metode pembelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru
 - e. Tidak pernah merencanakan metode pembelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru
2. Setiap guru menguasai materi yang diajarkan terhadap siswa
 - a. Selalu menguasai materi yang diajarkan terhadap siswa
 - b. Sering menguasai materi yang diajarkan terhadap siswa
 - c. Kadang-kadang menguasai materi yang diajarkan terhadap siswa
 - d. Jarang menguasai materi yang diajarkan terhadap siswa
 - e. Tidak pernah menguasai materi yang diajarkan terhadap siswa
3. Menggunakan metode pembelajaran dan strategi mengajar sesuai buku cetakan penerbit
 - a. Selalu menggunakan metode pembelajaran dan strategi mengajar sesuai buku cetakan penerbit
 - b. Sering menggunakan metode pembelajaran dan strategi mengajar sesuai buku cetakan penerbit
 - c. Kadang-kadang menggunakan metode pembelajaran dan strategi mengajar sesuai buku cetakan penerbit
 - d. Jarang menggunakan metode pembelajaran dan strategi mengajar sesuai buku cetakan penerbit
 - e. Tidak pernah menggunakan metode pembelajaran dan strategi mengajar sesuai buku cetakan penerbit
4. Memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu
 - a. Selalu memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu
 - b. Sering memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu
 - c. Kadang-kadang memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu
 - d. Jarang memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu

- e. Tidak pernah memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu
5. Membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan
- a. Selalu membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan
 - b. Sering membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan
 - c. Kadang-kadang membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan
 - d. Jarang membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan
 - e. Tidak pernah membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan
6. Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran dan evaluasi setelah pembelajaran selesai
- a. Selalu melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran dan evaluasi setelah pembelajaran selesai
 - b. Sering melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran dan evaluasi setelah pembelajaran selesai
 - c. Kadang-kadang melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran dan evaluasi setelah pembelajaran selesai
 - d. Jarang melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran dan evaluasi setelah pembelajaran selesai
 - e. Tidak pernah melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran dan evaluasi setelah pembelajaran selesai



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 : 4781/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Provinsi Gorontalo

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 : Pramayansyih Putri Bilontalo

NIM : E2120008

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : SMK NEGERI 3 GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 3 KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

25 Oktober 2023

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

+



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK NEGERI 3 GORONTALO)
Jl. Bali No. 2 Kelurahan Pulubala Kec. Kota Tengah, No Tlp 0435 823 276
KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN

Nomor : 422/DIKBUD-SMKN3/SW/132

Berdasarkan surat Dari Universitas Ichsan Gorontalo Program Studi Ekonomi Manajemen Nomor: 4781/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Perihal: Permohonan Izin Penelitian, Maka Kepala SMK Negeri 3 Gorontalo dengan Ini Menerangkan Kepada:

Nama : Pramayansyih Putri Bilontalo
NIM : E2120008
Fakultas/ Jurusan : Fakultas Ekonomi/Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo

Bahwa Yang Brsangkutan Telah Selesai melaksanakan penelitian berkaitan dengan penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo dari Bulan November s.d Desember 2023.

Demikian surat keterangan ini di buat, untuk di digunakan seperlunya.

Gorontalo, 26 April 2024
Kepala SMK Negeri 3 Gorontalo

Halim Tungguda S.Pd (Wks)
Penata Tkt. I
NIP. 19720720199702100



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 040/SRP/FE-UNISAN/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa

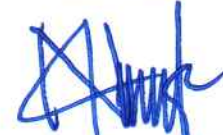
Nama Mahasiswa : Pramayansyih Putri Bilontalo
NIM : E2120008
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 Kota Gorontalo

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

Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 03 Juni 2024
Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**FILE TURNITIN PRAMAYANSYIH PUTRI
BILONTALO (E2120008) 2024.docx**

AUTHOR

Pramayansyih Putri Bilontalo

WORD COUNT

12372 Words

CHARACTER COUNT

80160 Characters

PAGE COUNT

76 Pages

FILE SIZE

1.9MB

SUBMISSION DATE

Jun 3, 2024 1:06 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 3, 2024 1:08 PM GMT+8

● **24% Overall Similarity**

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

- 23% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA DIRI

Nama : Pramayansyih Putri Bilontalo
Tempat, tgl lahir : Gorontalo, 16 november 2003
Agama : Islam
Jenis kelamin : P / L
Alamat Rumah : Jln. Husin Bilondatu, Desa Bulila, Kecamatan Telaga,
Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo
Telp. : -

B. DATA PENDIDIKAN

Riwayat Pendidikan :

1. SD : SDN 1 BULILA..... Tahun. 2008
2. SMP : SMP NEGERI 1 TELAGA..... Tahun. 2014
3. SMA : SMK NEGERI 1 KOTA GORONTALO... Tahun. 2017

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, Juni 2024



Pramayansyih Putri Bilontalo
E2120008