

# Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Januar Barkah<sup>1</sup>, Fahmi Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Sejarah, Universitas Indraprasta PGRI

e-mail: januar.barkah@unindra.ac.id<sup>1</sup>, hidayatlisa@gmail.com<sup>2</sup>

## Abstrak

Kualitas pendidikan sangat tergantung pada kesiapan dan peningkatan jumlah serta mutu guru. Kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran memiliki peran penting. Selain itu, motivasi kerja guru juga berdampak pada kinerja mereka. Pada Sekolah Dasar Negeri, rendahnya tanggung jawab dan motivasi guru berdampak pada pembelajaran yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri; Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri; Mengetahui pengaruh secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menyimpulkan: Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kinerja

## Abstract

The quality of education is highly dependent on the readiness and improvement of both the quantity and quality of teachers. The performance of teachers in planning, implementing, and evaluating learning plays a crucial role. Furthermore, teachers' work motivation also impacts their performance. In public primary schools, the lack of responsibility and motivation among teachers affects optimal learning. Therefore, this research aims to explore the influence of emotional intelligence and work motivation on teachers' performance, with the goal of improving the quality of learning and teachers' professionalism. Specifically, this study aims to: Determine the influence of emotional intelligence on teachers' performance in public primary schools; Determine the influence of work motivation on teachers' performance in public primary schools; Determine the combined influence of emotional intelligence and work motivation on teachers' performance in public primary schools. The research design used is correlational research with a quantitative method. This study concludes that there is an influence of emotional intelligence on teachers' performance. There is an influence of work motivation on teachers' performance. There is a combined influence of emotional intelligence and work motivation on teachers' performance.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan potensi manusia, dan pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan manusia yang berkualitas pula. Dalam proses pendidikan secara keseluruhan, terutama di lingkungan sekolah, peran guru menjadi

yang paling vital, karena perilaku guru dalam proses pendidikan dapat berpengaruh kuat terhadap kecerdasan emosional, perilaku, dan kepribadian siswa. Sebagai guru, mereka memiliki tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan melatih.

Mendidik berarti mengembangkan dan meneruskan nilai-nilai hidup kepada siswa, mengajar berarti menyampaikan dan mengembangkan pengetahuan, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa. Sebagai salah satu komponen dalam proses belajar-mengajar, guru memiliki peran yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembelajaran, baik dalam merancang, mengelola, melaksanakan, maupun mengevaluasi proses pembelajaran tersebut. Kesuksesan pencapaian tujuan belajar-mengajar di sekolah bergantung pada kemampuan guru, dan masa depan karir peserta didik juga tergantung pada peran guru.

Pelaksanaan sistem pendidikan di Indonesia didasarkan pada suatu sistem pendidikan nasional yang diatur dengan sistematis. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban yang bermartabat bagi bangsa, dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan bertujuan agar peserta didik dapat mengembangkan potensi mereka menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003). Peningkatan kualitas pendidikan bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menentukan kualitas pendidikan, oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus memberikan perhatian besar pada peningkatan kualitas guru, baik dalam hal jumlah maupun kualitasnya.

Sebagai guru, mereka memiliki potensi yang tinggi untuk berkreativitas dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru atau prestasi kerja mereka merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dedikasi, dan penggunaan waktu dalam proses belajar mengajar di sekolah (Munawir et al., 2022). Sebagai pendidik atau guru, mereka adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan memberikan kontribusi kepada Masyarakat (Lubis, 2018).

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan sangat bergantung pada kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar. Faktor-faktor lain yang turut menentukan kualitas pendidikan meliputi mutu siswa, sarana, manajemen, kurikulum, serta faktor-faktor instrumental dan eksternal lainnya. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki kinerja yang mampu memenuhi harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membimbing anak didik. Kecerdasan emosi tidak terikat dengan faktor genetik dan tidak hanya berkembang selama masa kanak-kanak, tetapi dapat terus berkembang sepanjang hidup melalui pembelajaran dan pengalaman pribadi, sehingga kemampuan dalam hal ini dapat terus berkembang.

Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan individu untuk mengelola emosi mereka dengan tepat, membedakan kepuasan, dan mengatur suasana hati. Kemampuan emosional menjadi faktor yang membedakan pemimpin biasa dengan pemimpin yang berprestasi. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi mereka sendiri dengan baik, memperhatikan kondisi emosi, dan merespons emosi dengan benar terhadap orang lain. Keterampilan kecerdasan emosional bekerja secara sinergis dengan keterampilan kognitif, dan orang yang mencapai prestasi tinggi memiliki keduanya (Karomah & Widiyono, 2022).

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk secara efektif menggunakan emosi dalam mengenali diri sendiri dan situasi sekitar ketika berinteraksi. Menurut teori yang dikemukakan oleh Goleman (2005), aspek-aspek utama kecerdasan emosional yang dikaji meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam konteks ini, kinerja seorang guru meliputi keberhasilan dalam melaksanakan berbagai kegiatan pembelajaran, seperti memiliki komitmen yang kuat

terhadap tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode pengajaran, memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran dan pemanfaatan sumber belajar, bertanggung jawab dalam memantau kemajuan belajar siswa, menunjukkan disiplin dalam mengajar dan menjalankan tugas-tugas lainnya, menunjukkan kreativitas dalam menyampaikan materi, berinteraksi dengan murid untuk memotivasi mereka, memiliki kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, mampu berpikir secara sistematis tentang tindakan yang diambil, serta memahami aspek administrasi pengajaran (Cahyani et al., 2020).

Motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Cinere memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Namun, motivasi tanggung jawab guru masih rendah menurut wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Salah satu contoh masalah adalah beberapa guru belum menyelesaikan tugas administrasi sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Wakil kepala sekolah terus memantau dan mengingatkan guru yang belum menyelesaikan tugas administrasi tersebut. Faktanya, kesadaran guru untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab cenderung muncul hanya jika mereka diperintah, bukan dari inisiatif mereka sendiri.

Selain itu, motivasi guru di Sekolah Dasar Negeri di Cinere juga rendah dalam hal pengembangan diri. Hal ini terlihat dari sebagian guru yang belum melaksanakan pembelajaran dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, mereka mengungkapkan bahwa pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri di Cinere belum dilaksanakan secara optimal. Alasan utama adalah keterbatasan waktu, kurangnya fasilitas, dan suasana kerja yang kurang kondusif. Untuk memperbaiki mutu pembelajaran, meningkatkan apresiasi, membantu guru mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan profesionalisme guru, beberapa kekurangan tersebut perlu diperbaiki. Dari keadaan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah.

Menurut Soeparwoto (2007: 101), kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan seseorang dalam memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk memilah-milah perasaan dan emosi, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hariandja (2005: 172), Cooper dan Sawaf mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan dan kecerdasan emosi sebagai sumber energi manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh (Muhammad, 2017).

Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan seseorang untuk merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan dan kecerdasan emosi sebagai sumber energi manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh. Goleman (2005: 45) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan emosional, dan menjaga agar stres tidak mempengaruhi kemampuan berpikir, berempati, dan beradaptasi (Mulyasari, 2019).

Dalam konteks pembelajaran, terkadang terjadi gangguan yang mengganggu suasana kelas. Guru perlu mengembalikan keadaan tersebut ke kondisi yang kondusif. Namun, guru juga harus bersabar menghadapi siswa, terutama siswa yang memiliki kecenderungan hiperaktif. Menurut Mulyasa (2011: 48), tantangan terbesar bagi seorang guru adalah rangsangan yang mempengaruhi emosi. Oleh karena itu, guru perlu menjaga kestabilan emosionalnya, menahan emosi terhadap rangsangan yang bisa menyinggung perasaan. Seorang guru yang mudah marah dapat membuat peserta didik menjadi takut dan kehilangan minat dalam mengikuti pembelajaran (Octavia et al., 2020).

Menurut Hurlock (dalam Suyanto dan Asep Jihad, 2013: 17), salah satu karakteristik positif dari seorang guru adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi. Selain itu, dalam menangani berbagai masalah yang muncul di kelas, hubungan antara guru dan peserta didik menjadi faktor yang sangat penting. Harahap (2014: 196) menjelaskan bahwa ada lima faktor yang memengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya, dan salah satunya adalah hubungan antara guru dan murid. Jika seorang guru mampu membangun hubungan yang baik

dengan peserta didiknya, peserta didik akan lebih cenderung memperhatikan guru dan tertarik dengan pembelajaran yang disampaikan.

Guru juga harus menciptakan iklim sosial dan emosional yang positif (Maitrianti, 2021). Hal ini mengharuskan guru atau wali kelas untuk merancang dan melaksanakan program kelas yang didasarkan pada hubungan yang manusiawi, di mana saling menghargai dan menghormati antarindividu di dalam kelas menjadi nilai yang penting. Setiap individu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelas sesuai dengan kemampuannya, sehingga menciptakan suasana sosial dan emosional yang menyenangkan bagi setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Djamarah dan Zain, 2010: 182). Uno (2008: 71) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, guru harus memahami dan menghargai kemampuan peserta didiknya.

Menurut Anne Craig (2008: 26), individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mempertahankan hubungan interpersonal dengan baik, memiliki rasa humor, dan dapat bergaul dengan senang hati. Oleh karena itu, jika seorang guru memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, hal ini akan terlihat dalam suasana pembelajaran yang menyenangkan. Guru akan menggunakan unsur humor dalam pengajaran, sehingga mendorong siswa untuk tetap terlibat dalam pembelajaran. Dengan demikian, guru dianggap berhasil dalam mengelola kelasnya, dan yang terpenting, tujuan pembelajaran tercapai dengan baik.

Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai faktor yang memicu semangat atau dorongan dalam bekerja. Menurut Anoraga (1998: 35), motivasi kerja dalam psikologi berperan sebagai pendorong semangat kerja. As'ad (1991: 45) juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan atau stimulan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia bekerja dengan efektif dan terkoordinasi serta melakukan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran, dan motivasi. Setiap individu, pada dasarnya, diilhami oleh motivasi dalam segala tindakannya. Kehadiran berbagai kebutuhan akan memicu motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut melalui kerja. Menurut Manulang (1993:120), motivasi adalah rangsangan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan segala upaya dan usaha yang dimilikinya.

Motivasi kerja merujuk pada kondisi psikologis yang mendorong seseorang, termasuk pegawai, untuk melakukan upaya atau kegiatan dengan tujuan mencapai target organisasi maupun tujuan individu (A. Rahman, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks ini, motivasi kerja menggambarkan keadaan psikologis yang mendorong pekerja untuk berupaya menghasilkan barang atau jasa sehingga tujuan tertentu dapat tercapai (Hidayat, 2018).

Motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan yang ada di dalam individu untuk melakukan kegiatan demi mencapai sesuatu yang diinginkan. Setiap individu memiliki kebutuhan, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikologis, yang mempengaruhi tindakan mereka. Adanya kebutuhan ini menghasilkan rangsangan atau stimulus, yang kemudian mengarah pada respons atau tindakan (S. Rahman, 2021).

Menurut Buchari (2007:107), performa merujuk pada kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, terutama dalam konteks seorang guru. Dengan kata lain, kinerja seorang guru adalah hasil atau output dari suatu proses. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru, antara lain faktor fisiologis, faktor keamanan, faktor afiliasi, faktor penghargaan, dan faktor aktualisasi diri.

Dari perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja hanya dapat dinilai dengan baik melalui suatu proses penilaian jika semua tugas yang dilakukan oleh seseorang dijabarkan dengan jelas, dan dapat mencakup semua aspek tugas dalam organisasi terkait. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya mencerminkan bagian tertentu dari organisasi, tetapi meliputi keseluruhan.

Kinerja mengajar seorang guru tidak dapat dipisahkan dari pembahasan tentang kualitas guru itu sendiri. Konsep kualitas berkaitan dengan sudut pandang dan kepentingan

yang digunakan oleh pengguna konsep tersebut. Edward Sallis (2008:21) mengutip Pfeffer dan Coote yang menyebutkan bahwa kualitas adalah konsep yang licin (*a slippery concept*). Perbedaan pendapat muncul karena konsep kualitas bisa bersandar pada standar yang absolut (*absolut concept*) atau standar yang relatif (*relative concept*). Standar absolut berpendapat bahwa kualitas adalah tentang keindahan dan kebenaran yang pasti tanpa kompromi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Cinere.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif (Creswell, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner untuk mengumpulkan data kualitatif dan dikuantifikasi menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala Likert. Untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Cinere, maka penulis mencoba membuat analisis melalui perhitungan sebagai berikut: analisis regresi linier berganda dan Uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (Kecerdasan Emosional), variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja), dan variabel Y (Kinerja Guru) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 23.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Cinere

Adapun tampilan masing-masing tabel hasil perhitungan SPSS tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel deskripsi statistik (*output* bagian pertama SPSS) menggambarkan nilai rata-rata (*mean*) persepsi responden terhadap Kecerdasan Emosional (variabel independen  $X_1$ ), Motivasi Kerja (variabel independen  $X_2$ ), Kinerja Guru (variabel dependen Y), standar deviasi (penyimpangan) dan jumlah sampel berikut ini:

Tabel 1

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru (Y)	44,2791	3,62088	43
Kecerdasan Emosional (X1)	42,6744	4,36829	43
Motivasi Kerja (X2)	41,8372	3,41516	43

Berdasarkan tabel tersebut di atas, untuk mengetahui nilai *mean* (rata-rata) persepsi responden terhadap indikator-indikator Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) memiliki mean sebesar 42,6744, Standar Deviasi 4,36829. Untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai mean sebesar 41,8372, Standard Deviasi 3,41516 dan variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai mean sebesar 44,2791, Standar Deviasi 3,62088.

**Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,705	4,184		1,841	,073
	Kecerdasan Emosional (X1)	,355	,095	,428	3,739	,001
	Motivasi Kerja (X2)	,512	,121	,483	4,218	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:  $Y = 7,705 + 0,355X_1 + 0,512X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intersep sebesar 7,705 menyatakan bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>), variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 7,705.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,355. Hal ini berarti jika variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,355, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,512. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,512 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan.

**Korelasi**

Tabel 3  
**Correlations**

		Kinerja Guru (Y)	Kecerdasan Emosional (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1,000	,719	,741
	Kecerdasan Emosional (X1)	,719	1,000	,603
	Motivasi Kerja (X2)	,741	,603	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	,000	,000
	Kecerdasan Emosional (X1)	,000	.	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,000	,000	.
N	Kinerja Guru (Y)	43	43	43
	Kecerdasan Emosional (X1)	43	43	43
	Motivasi Kerja (X2)	43	43	43

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) sebesar 3,739 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 43$  adalah sebesar 2,021. Jadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,739 > 2,021$ . Karena hipotesis dirumuskan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hasil ini

terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa memang terdapat pengaruh yang positif antara Kecerdasan Emosional (Variabel  $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Variabel Y).

**2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,218 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 43$  adalah sebesar 2,021. Jadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $4,218 > 2,021$ . Karena hipotesis dirumuskan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hasil ini terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa memang terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja (Variabel  $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Variabel Y).

**3. Pengaruh secara bersama-sama (Simultan) antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y (ANOVA)**

Tabel 4  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366,782	2	183,391	39,896	,000 <sup>b</sup>
Residual	183,870	40	4,597		
Total	550,651	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Dari hasil analisis *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) yakni uji ANOVA atau nilai  $F_{test}$  di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,896, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $N = 43$  adalah 3,23. Jadi dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $39,896 > 3,23$ . Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama memang berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri di Cinere.

Tabel 5

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,816 <sup>a</sup>	,666	,649		2,14400

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel summary dihasilkan nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,6% Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis.

**SIMPULAN**

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Terbukti diperoleh hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (kecerdasan emosional) adalah sebesar 3,739 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 43$  adalah sebesar 2,021. Jadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,739 > 2,021$ . Karena hipotesis dirumuskan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hasil ini terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa memang terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional (Variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Variabel Y).
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terbukti diperoleh hasil  $t_{hitung}$  untuk

variabel  $X_2$  (motivasi kerja) adalah sebesar 4,218 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 43$  adalah sebesar 2,021. Jadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $4,218 > 2,021$ . Karena hipotesis dirumuskan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hasil ini terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa memang terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja (Variabel  $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Variabel Y).

3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA atau  $f_{test}$  atau  $f_{hitung}$  sebesar 39,896, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $N = 43$  adalah 3,23. Jadi dapat dikatakan bahwa  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $\alpha 0,05$ ) atau  $39,896 > 3,23$ . Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama memang berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri di Cinere. Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,6% Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anne Craig, Jeanne. 2008. Bukan Seberapa Cerdas Diri Anda Tetapi Bagaiman Anda Cerdas/alih bahasa Arvin saputra. Batam: Interaksara.
- Anoraga, Pandji. 1998. Manajemen Bisnis. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad. 1991. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Indsutri. Bandung : Alumni
- Buchari, Alma. 2007. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Cahyani, A., Listiana, I. D., & Larasati, S. P. D. (2020). Motivasi Belajar Siswa SMA pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 123–140. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.57>
- Creswell, J. W. (2019). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Djamarah dan Aswan Zain. 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Goleman. 2005. Emotional Intelligence. Terjemahan T.Hermaya. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama
- Harahap, Baharuddin. 2014. Supervisi Pendidikan Yang Dilaksanakan Oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah. Karawang Timur. Damai Jaya.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo.
- Hidayat, A. (2018). Penggunaan Media Peta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Belajar Sejarah Pada Sma Islam Pb. Soedirman Cijantung Jakarta Timur. *Jurnal Candrasangkala Pendidikan Sejarah*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.30870/candrasangkala.v4i1.3427>
- Karomah, Y. S., & Widiyono, A. (2022). Hubungan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa. *Jurnal Program Studi PGRA*, 8(1), 54–60. <http://www.jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/seling/article/view/1087>
- Lubis, H. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Profesional. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 1(2), 16–19. <https://doi.org/10.30743/best.v1i2.788>
- Manulang, M. 1993. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Galia Indonesia
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291–305. <http://dx.doi.org/10.22373/jm.v11i2.8709>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Mulyasa, E. (2011). Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Rosdakarya.

- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh perhatian orang tua dan motivasi belajar Indonesia. *Pendidikan Indonesia*, 2(2), 171–180.
- Rahman, S. (2021). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar. *Merdeka Belajar*, November, 289–302.
- Sallis, E. Manajemen Mutu Terpadu. 2010. Bogor: Penerbit IRCiSoD
- Soeparwoto. (2007). Psikologi Perkembangan. Semarang: UPT UNNES PRESS.
- Suyanto dan Jihad, A. (2013). Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global). Jakarta: Esensi Erlangga Group
- Uno, H. B. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.