

# HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN MEMPURA KABUPATEN SIAK

SUYUDI<sup>(1)</sup>  
KARTIKOWATI<sup>(2)</sup>  
ZULKARNAIN<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT :** This study aims to investigate the relationship between the variables (1) of emotional intelligence on the performance of teachers, (2) the culture of work on teacher performance, (3) emotional intelligence and cultural work together on teacher performance. Respondents are public elementary school teachers in the district Mempura Siak totaling 107 obtained by simple random sampling technique. Data collected through questionnaire as a research instrument. Analysis of the data used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. Instrument reliability coefficient is calculated using Cronbach alpha. Partially, the results showed a positive relationship between emotional intelligence on the performance of teachers by 0,303, and there is a positive relationship between workplace culture on teacher performance of 0.347. While together is a positive relationship of emotional intelligence and workplace culture on teacher performance amounted to 0,414.

Keywords ; Emotional Intelligence, Working Culture; Teacher performance

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel (1) kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, (2) budaya kerja terhadap kinerja guru, (3) kecerdasan emosional dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mempura Kabupaten Siak yang berjumlah 107 orang diperoleh dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrument penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 0,303, dan terdapat hubungan positif antara budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,347. Sedangkan secara bersama-sama terdapat hubungan positif kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,414.

Kata Kunci ; Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja; Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Kinerja guru sekolah dasar merupakan suatu kekuatan yang mendasar dalam menjalankan pelayanan pendidikan di lapangan, guru perlu meningkatkan kompetensinya untuk tercapainya kinerja yang lebih baik lagi, seperti apa yang telah diamanatkan oleh undang-undang dasar, hal ini merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat mendasar, diantaranya, latar belakang pendidikan, manajemen kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya lingkungan serta iklim kerja. Dengan kata lain, kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Guru yang berkinerja baik merupakan guru yang terampil dalam mengorganisir kecerdasan emosionalnya serta membudayakannya dalam kehidupan sehari-hari serta mengaplikasikannya dalam proses belajar mengajar. Goleman (2001: 39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil Nilai Uji Kompetensi Guru ( UKG ) yang dilaksanakan pada bulan November tahun 2015 yang dipublikasikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, secara umum nilai hasil Uji Kompetensi Guru masih berada dibawah standar nilai yang ditetapkan

yakni 53,02 sedangkan nilai yang dipatok pemerintah sebagai standar kelulusan ialah 55. Dan untuk wilayah propinsi Riau mendapatkan nilai hasil Uji Kompetensi Guru sebesar 51.68, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru di propinsi Riau masih dibawah standar kelulusan yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud 2015).

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000: 46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja, budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap guru membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya, dengan kebiasaan yang baik maka akan menjadi nilai-nilai yang baik pula.

Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai sikap, ketaatan, kepatuhan, terhadap norma-norma, etika, yang menjadi aturan dan berlaku dalam melaksanakan aktivitas tugas baik fisik maupun mental untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu institusi (Arwildayanto, 2013:37).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dasar dan pengawas di Kecamatan Mempura, bahwa kinerja guru saat sekarang ini belum maksimal. Hal ini karena kinerjanya belum sesuai dengan harapan organisasi/ sekolah. Hasil kerja tidak tercapai dengan baik karena guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kurang maksimal. Hal tersebut dapat diukur dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, guru tidak serius dalam menyusun kelengkapan

administrasi guru seperti silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). kinerja guru yang rendah juga terlihat pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang kurang sehingga membuat suasana belajar tidak kondusif. Hal ini terlihat dari suasana kelas yang bising. Siswa mengobrol pada saat guru menjelaskan materi. Ukuran kinerja guru yang lain adalah penggunaan metode pembelajaran. Kebanyakan guru menggunakan metode ceramah tanpa memvariasikan dengan metode yang lain sehingga para siswa kurang memperhatikan materi yang diajarkan. Tinggi rendahnya kinerja guru juga terlihat dari penggunaan media pembelajaran. Sekolah sudah menyediakan berbagai sarana yang dapat digunakan untuk kelangsungan proses belajar mengajar tetapi guru lebih senang dengan cara konvensional, yaitu berbicara panjang lebar di dalam kelas. Guru jarang memberikan evaluasi berupa soal latihan kepada siswa sehingga guru kurang mengetahui tingkat pemahaman yang diserap oleh siswa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kecerdasan emosional guru-guru SDN di Kecamatan Mempura dilihat dari sisi demografi?
2. Bagaimanakah budaya kerja guru-guru SDN di Kecamatan Mempura dilihat dari sisi demografi?
3. Bagaimanakah kinerja guru-guru SDN di Kecamatan Mempura dilihat dari sisi demografi?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka

yang menjadi variabel  $X_1$  (independen) adalah kecerdasan emosional, variabel  $X_2$  (independen) adalah kreativitas kerja dan variabel  $Y$  (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mempura Kabupaten Siak yang berjumlah 107 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 107 guru dari 147 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *simple random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan kecerdasan emosional, budaya kerja dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data Dilihat Dari Sisi Demografi

Data penelitian ini meliputi 3 (tiga) variabel, yaitu variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ). Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deksripsi data ini dengan berdasarkan Skor Mean.

Berikut ini dijelaskan perhitungan deskripsi data berdasarkan demografi untuk masing-masing variabel.

#### a. Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) Dilihat Dari Sisi Demografi

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor mean per indikator untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Perhitungan Skor Mean Data Kecerdasan Emosional (X1) per Indikator

No	Indikator	Mean Gender				Mean Status Kepegawaian				Mean Lama Bertugas			
		L		P		PNS		Non PNS		<5 thn		>5 thn	
		L	Tafsiran	P	Tafsiran	PNS	Tafsiran	Non PNS	Tafsiran	<5 thn	tafsiran	>5 thn	tafsiran
1	Kesadaran diri	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,7	Tinggi	3,2	Sedang	3,1	Sedang	3,7	Tinggi
2	Pengaturan diri	3,7	Tinggi	3,3	Sedang	3,7	Tinggi	3,3	Sedang	3,1	Sedang	3,8	Tinggi
3	Motivasi	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,6	Tinggi	3,2	Sedang	3,2	Sedang	3,8	Tinggi
4	Empati	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,7	Tinggi	3,2	Sedang	3,2	Sedang	3,7	Tinggi
5	Keterampilan sosial	3,7	Tinggi	3,4	Sedang	3,6	Tinggi	3,3	Sedang	3,2	Sedang	3,8	Tinggi
	Rata-rata	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,7	Tinggi	3,2	Sedang	3,1	Sedang	3,8	Tinggi

Berdasarkan tafsiran yang dirujuk pada tabel tafsiran yang diadaptasi dari Daeng Ayub Natuna (2014), dan melihat data mean diatas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional dilihat dari sisi gender laki-laki (rerata mean = 3,8) lebih tinggi tingkat kinerja guru nya dibandingkan dengan perempuan (rerata mean = 3,4). Ini diakibatkan oleh perempuan menjalani peran ganda, akibatnya banyak guru perempuan yang pekerjaannya dibantu oleh guru laki-laki. Sementara jika dilihat dari sisi status kepegawaian, kecerdasan emosional guru PNS lebih tinggi (rerata mean = 3,7) dibandingkan dengan guru non PNS (rerata mean = 3,2). Ini

pengaruh dari sedikitnya jumlah guru non PNS yang ada pada sampel ini, dan juga dikarenakan guru Non PNS lebih diperhatikan nasibnya oleh pihak sekolah. Dan variabel kecerdasan emosional dilihat dari sisi lama bertugas, guru yang bertugas lebih dari lima tahun lebih tinggi tingkat kinerjanya (rerata mean = 3,8) dibandingkan dengan guru yang bertugas dibawah lima tahun (rerata mean = 3,2), ini diakibatkan oleh guru yang bertugas lebih dari lima tahun lebih banyak memainkan perannya disekolah. Secara keseluruhan bahwa kecerdasan emosional dilihat dari skor mean dan secara demografi, berada dalam tafsiran tinggi.

#### b. Variabel Budaya Kerja(X2) Dilihat Dari Sisi Demografi

Tabel 4.2 Perhitungan Skor Mean Data Budaya Kerja (X2) per Indikator

No	Indikator	Mean Gender				Mean status Kepegawaian				Mean lama bertugas			
		L		P		PNS		Non PNS		<5 thn		>5 thn	
		L	Tafsiran	P	Tafsiran	PNS	Tafsiran	Non PNS	Tafsiran	<5 thn	tafsiran	>5 thn	tafsiran
1	Sikap terhadap pekerjaan	3,8	Tinggi	3,3	Sedang	3,8	Tinggi	33	Sedang	3,2	Sedang	3,8	Tingg
2	Prilaku pada waktu kerja	3,9	Tinggi	3,4	Sedang	3,7	Tinggi	32	Sedang	3,1	Sedang	3,8	Tingg
	Rata-rata	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,8	Tinggi	3,2	Sedang	3,1	Sedang	3,8	Tingg

Berdasarkan tafsiran yang dirujuk pada tabel tafsiran yang diadaptasi dari Daeng Ayub Natuna (2014), dan melihat data mean diatas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya kerja dilihat dari sisi gender laki-laki (rerata mean = 3,8) lebih tinggi tingkat budaya kerjanya dibandingkan dengan perempuan (rerata mean = 3,4). Ini diakibatkan oleh perempuan menjalani peran ganda, akibatnya banyak guru perempuan yang pekerjaannya dibantu oleh guru laki-laki. Sementara jika dilihat dari sisi status kepegawaian, budaya kerja PNS lebih tinggi (rerata mean = 3,8) dibandingkan dengan guru non PNS (rerata mean = 3,2). Ini pengaruh dari

sedikitnya jumlah guru non PNS yang ada pada sampel ini, dan juga dikarenakan guru Non PNS lebih diperhatikan nasibnya oleh pihak sekolah. Dan variabel budaya kerja dilihat dari sisi lama bertugas, guru yang bertugas lebih dari lima tahun lebih tinggi tingkat kinerjanya (rerata mean = 3,8) dibandingkan dengan guru yang bertugas dibawah lima tahun (rerata mean = 3,2), ini diakibatkan oleh guru yang bertugas lebih dari lima tahun lebih banyak memainkan perannya disekolah. Secara keseluruhan bahwa budaya kerja guru dilihat dari skor mean dan secara demografi, berada dalam tafsiran tinggi.

### c. Variabel Kinerja Guru (Y) Dilihat Dari Sisi Demografi

Tabel 4.3 Perhitungan Skor Mean Data Kinerja Guru (Y) per Indikator :

No	Indikator	Mean Gender		Mean Status Kepegawaian				Mean Lama bekerja					
		L	Tafsiran	P	Tafsiran	PNS	Tafsiran	Non PNS	Tafsiran	<5 thn	> 5 thn	Tafsiran	
1	Kualitas hasil kerja	3,7	Tinggi	3,3	Sedang	3,7	Tinggi	3,2	Sedang	3,1	Sedang	3,7	Tinggi
2	Tepat Waktu	3,8	Tinggi	3,3	Sedang	3,6	Tinggi	3,3	Sedang	3,1	Sedang	3,8	Tinggi
3	Prakarsa	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,6	Tinggi	3,2	Sedang	3,2	Sedang	3,8	Tinggi
4	Komunikasi	3,7	Tinggi	3,4	Sedang	3,7	Tinggi	3,2	Sedang	3,2	Sedang	3,7	Tinggi
	Rata-rata	3,8	Tinggi	3,4	Sedang	3,7	Tinggi	3,2	Sedang	3,1	Sedang	3,8	Tinggi

Berdasarkan tafsiran yang dirujuk pada tabel tafsiran yang diadaptasi dari Daeng Ayub Natuna (2014), dan melihat data mean diatas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja guru dilihat dari sisi gender laki-laki (rerata mean = 3,8) lebih tinggi tingkat budaya kerjanya dibandingkan dengan perempuan (rerata mean = 3,4). Ini diakibatkan oleh perempuan menjalani peran ganda, akibatnya banyak guru perempuan yang pekerjaannya dibantu oleh guru laki-laki. Sementara jika dilihat dari sisi status kepegawaian, kinerja guru PNS lebih tinggi (rerata mean = 3,8) dibandingkan dengan guru

non PNS (rerata mean = 3,2). Ini pengaruh dari sedikitnya jumlah guru non PNS yang ada pada sampel ini, dan juga dikarenakan guru Non PNS lebih diperhatikan nasibnya oleh pihak sekolah. Dan variabel kinerja guru dilihat dari sisi lama bertugas, guru yang bertugas lebih dari lima tahun lebih tinggi tingkat kinerjanya (rerata mean = 3,8) dibandingkan dengan guru yang bertugas dibawah lima tahun (rerata mean = 3,2), ini diakibatkan oleh guru yang bertugas lebih dari lima tahun lebih banyak memainkan perannya disekolah. Secara keseluruhan bahwa kinerja guru dilihat dari skor mean dan secara demografi, berada dalam tafsiran tinggi.

### Pengujian Persyaratan Analisis

Analisa data untuk menguji hipotesis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *analisis statistic parametrik* yaitu analisis regresi sederhana dan ganda. Pengujian persyaratan analisis ini menggunakan uji normalitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data  $\alpha = 0,05$ .

Untuk melihat uji normalitas kinerja guru, kecerdasan emosional dan budaya kerja dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 4.4 Pengujian Normalitas Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan_Emosional	.038	107	.200*
Budaya_Kerja	.050	107	.200*
Kinerja_Guru	.074	107	.190

Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa Sig pada tabel Kolmogorov-Smirnov (0,200, 0,200, 0,190 > 0,05 hal ini berarti bahwa pada taraf signifikans = 0.05 data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan pengujian korelasi dan regresi.

### Pembahasan

Dalam pembahasan hasil penelitian akan dikemukakan (1) hubungan kecerdasan

emosional terhadap kinerja guru, (2) hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru, (3) hubungan kecerdasan emosional dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru yang didukung dengan teori yang ada.

#### 1. Korelasi sederhana Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang disajikan adalah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y). Nilai dari besarnya korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.5 Kekuatan hubungan kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y)  
Correlations

		Kinerja_Guru	Kecerdasan_Emosional
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1.000	.551
	Kecerdasan_Emosional	.551	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Guru	.	.000
	Kecerdasan_Emosional	.000	.
N	Kinerja_Guru	107	107
	Kecerdasan_Emosional	107	107

Berdasarkan tabel 4.5 Derajat kekuatan hubungan antara kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y) dihitung menggunakan *korelasi product moment*. Perhitungannya menggunakan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut.

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa kekuatan hubungan  $r$  antara kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar

55,1%, maka dalam hal ini dapat dikategorikan kuat. Ini artinya terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

Kemudian untuk uji regresi sederhana antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Mempura dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4.6 : Uji regresi Linier kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.193	10.171		4.443	.000
Kecerdasan Emosional	.581	.086	.551	6.758	.000

Dari tabel 4.6 didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut  $\hat{U} = 45.193 + 0,581X_1$  dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kecerdasan emosional (X1) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,581 pada konstanta 45.193 pada guru SD Negeri di Kecamatan

Mempura. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru maka harus didukung dengan kecerdasan emosional yang baik pula.

Sedangkan untuk uji kekuatan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru maka dapat disajikan pada tabel 4.18 berikut ini :

**Tabel 4.7 Hasil uji kekuatan hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	%
				R Square Change	F Change	df1	df2		
.551 <sup>a</sup>	.303	.296	7.13830	.303	45.665	1	105	.000	30,3%

Selanjutnya untuk koefisien determinasi ( $r^2$ ) kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,303 dengan kata lain bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kecerdasan

emosional (X1) sebesar 0,303 atau 30,3 % sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2. Korelasi Sederhana Budaya kerja (X2) terhadap Kinerja Guru(Y)

Hipotesis kedua yang disajikan adalah terdapat hubungan yang positif antara Budaya Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y). Nilai dari besarnya korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8 Kekuatan hubungan Budaya Kerja (X2) dengan Kinerja Guru(Y)**  
Correlations

		Kinerja_Guru	Budaya_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1.000	.589
	Budaya_Kerja	.589	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Guru	.	.000
	Budaya_Kerja	.000	.
N	Kinerja_Guru	107	107
	Budaya_Kerja	107	107

Berdasarkan tabel 4.8 diatas derajat kekuatan hubungan antara budaya kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dihitung menggunakan korelasi *Product Moment*. Perhitungannya dengan menggunakan program SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut : Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa kekuatan hubungan r antara budaya kerja (X2) dengan kinerja guru

(Y) sebesar 58,9% maka dalam hal ini dapat dikatakan kuat. Ini artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja guru.

Kemudian untuk uji regresi sederhana antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Mempura dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.9 Uji regresi linier budaya kerja (X2) dengan kinerja guru(Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.758	9.126		5.014	.000
	Budaya_Kerja a	.586	.078	.589	7.473	.000

Dari tabel 4.9 di atas didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut  $\hat{Y} = 45.758 + 0,586X_2$  dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan budaya kerja (X2) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,586 pada konstanta 45.758

pada guru SD Negeri di Kecamatan Mempura. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru maka harus didukung oleh budaya kerja guru yang baik pula.

Untuk uji koefisien determinasi antara budaya kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) maka dapat disajikan dalam tabel 4.10 :



**Tabel 4.10 : Hasil uji kekuatan hubungan antara variabel budaya kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	%
.589 <sup>a</sup>	.347	.341	6.90884	.347	55.839	1	105	.000	34,7%

Dari tabel 4.10 diatas didapat koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara budaya kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,347 atau 34,7% sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Korelasi Berganda antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yang disajikan adalah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Regresi linier akan disajikan pada tabel 4.11 di bawah ini :

**Tabel 4.11 Hasil uji regresi linier kecerdasan emosional (X1) dan budaya kerja (X2) dengan kinerja guru (Y).  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.447	10.194		2.692	.008
	Kecerdasan_Emosional	.333	.097	.316	3.436	.001
	Budaya_Kerja	.405	.091	.407	4.430	.000

Dari tabel 4.11 di dapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut  $\hat{U} = 27.447 + 0,333X_1 + 0,405X_2$ . Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kecerdasan emosional dan budaya kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar

0,333 $X_1$ +0,405 $X_2$  pada kostanta 27.447 pada guru SD Negeri di Kecamatan Mempura.

Untuk uji koefisien determinasi antara kecerdasan emosional (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

**Tabel 4.12 : Hasil uji kekuatan antara variabel kecerdasan emosional (X1) dan budaya kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	%
.643 <sup>a</sup>	.414	.402	6.57870	.414	36.693	2	104	.000	41,4%

Dari tabel 4.12 di atas didapat kekuatan hubungan antara kecerdasan emosional (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,643. Dari tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa kekuatan hubungan antara variabel dinyatakan kuat. Kemudian untuk koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada tabel di atas variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X1) dan budaya kerja (X2) sebesar 0,414 atau 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru mutlak diperlukan peningkatan kecerdasan emosional dan budaya kerja baik dari segi materiil maupun inmateriil. Dengan kata lain semakin baik kecerdasan emosional dan budaya kerja maka akan semakin bagus tingkat kinerja gurunya, demikian pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional dan budayanya, maka akan semakin turun tingkat kinerja gurunya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat Variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Mempura. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru menghasilkan koefisien korelasi 0,303 dan memberikan kontribusi sebesar 30,3% terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel kecerdasan emosional yang signifikan ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru.
2. Variabel budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Mempura. Hubungan antara Budaya kerja dengan kinerja guru menghasilkan koefisien korelasi 0,347 dan memberikan kontribusi sebesar 34,7% terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel kinerja guru yang signifikan ini membuktikan bahwa budaya

kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru.

3. Variabel kecerdasan emosional dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Mempura. Hubungan antarvariabel ini secara bersama-sama memberikan korelasi sebesar 0,414 dengan kinerja guru. Total kontribusi variabel kecerdasan emosional dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 41,4%. Dengan demikian, jika kecerdasan emosional dan budaya kerja meningkat, akan semakin meningkatkan kinerja guru.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya-upaya peningkatan kecerdasan emosional dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mempura. Saran-saran tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian perlu adanya perbaikan dari kinerja guru dalam melaksanakan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab. Makanya perlunya perbaikan pada perencanaan pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah.
2. Perlu adanya perbaikan dalam kecerdasan emosional khususnya dalam mengatur emosi diri ketika melaksanakan pembelajaran, sehingga memicu semangat siswa dalam belajar
3. Perlu adanya perbaikan dalam budaya kerja di sekolah khususnya dalam bidang kerjasama sehingga terwujudnya kondusifitas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, A. G. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGAPublishing
- Arikunto, Suharmi, 2009. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Bandung:Rineka Cipta.
- Arwildayanto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Bandung:Alfabeta.
- Bacal, Robert, 2001, *Performance Management*. Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Barnawi dan Muhammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta: Ar-ruzz media.
- Efendi, Agus, 2005, *Revolusi Kecerdasan Abad 21*, Bandung:Alfabeta
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2001. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara
- Kementrian PAN-RI, 2002. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.
- Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kuswana, W.S, 2014. *Biopsikologi Pembelajaran Perilaku*, Bandung: Alfabeta
- Maulana, Eko, A.S, 2004. *Kepemimpinan Integratif Berbasis ESQ*, Jakarta: Bars Media Komunikasi.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFPE.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Mulyasa. 2002. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Prestasi Pustaka Raya. Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah, 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.