

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI
SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



DI SUSUN OLEH

FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

1812118005P

**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada Program Studi MANAJEMEN



Disusun Oleh:

FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

1812118005P

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 April 2021

Penulis,



FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

1812118005P

HALAMAN PERSETUJUAN

Judulskripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG**

NamaMahasiswa : **FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA**

No. PokokMahasiswa : **1812118005P**

Jurusan : **S1 Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Mengetahui:

DosenPembimbing

Linda Septarina, Dra. M.M

NIK. 30030603

Mengetahui:

KetuaJurusanstudi

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom. M.M

NIK. 12990313

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 5 April 2021 telah diselenggarakan Sidang Skripsi dengan judul:

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar

SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA**

No. Pokok Mahasiswa : **1812118005P**

Jurusan : **Manajemen**

Dengan Telah dinyatakan **LULUS** dengan Dewan Penguji yang Terdiri dari :

	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. Dr. Mieke Rahayu Dra. M.M	- Ketua Sidang	
2. A.K Yohanson, S.Ag., M.M	- Anggota	

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya


Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

- a. Nama : FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA
- b. NPM : 1812118005P
- c. Tempat/Tanggal Lahir : 24 Desember 1996
- d. Agama : Islam
- e. Suku : Jawa
- f. Alamat : Desa Puji Rahayu Kecamatan
Merbau Mataram Lampung Selatan
- g. Kewarga negaraan : Indonesia
- h. E-mail : sgento45@gmail.com
- i. No. Handphone : 0821 8675 0263

II. Riwayat Pendidikan

- a. SDN 1 LEBUNG SARI
- b. SMP NEGRI 1 MERBAU MATARAM
- c. SMK PELAYARAN Satria Bahari

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Yang menyatakan,

Bandar Lampung, 05 April 2021



FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

1812118005P

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas semua nikmat karunia rezeki, yang luar biasa dan pencapaian dalam hidup, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“KECERDASAAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG”. Pembuatan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini juga mendapat peranan dari orang lain. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada

1. Orang tua ku , ayahku Wahyu Margono yang selalu menyemangatiku dan ibuku Sumini yang selalu mengingatkan dan mendoakan ku.
2. Keluarga sahabat yang telah banyak membantu dan mendukung perjalanan proses pendidikan ini.

MOTO

***BIARLAH ORANG LAIN BERKATA A DAN Z TETAPI TIDAK ADA KATA
TERTINGAL***

***TIDAK ADA KATA UNTUK TERLAMBAT DAN MENYERAH INI ADALAH
BAGAIAN HIDUPKU.***

Fajar sulung wahyu prayoga

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum WR.WB

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. (Can) H. Ir. Firmansyah YA, MBA., Msc, selaku Wakil Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak RZ. Abdul Aziz, ST.,MT.,Phd Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE., M.M, Selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Dan Keuangan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, MM Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan Dan Sumber Daya IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S Selaku Wakil Rektor IV Bidang Humas IIB Darmajaya Bandar Lampung.
6. Dr. Anggalia Wibasuri., S.Kom, M.M Selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
7. Ibu Linda Septarina, Dra., M.M Selaku pembimbing skripsi.
8. Ibu Dr. Mieke Rahayu., Dra., M.M Selaku penguji I.
9. Bapak A.K Yohanson, S.Ag., M.M Selaku Penguji II.
10. Para Dosen Dan Staf Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
11. Terimakasih untuk SMK Negeri 8 Bandar Lampung yang telah mengizinkan untuk penelitian tugas akhir di sekolahan tersebut.
12. Terimakasih atas pengorbanan keluargaku yang sangat mendukungku dalam proses ini.

13. Teman-teman satu bimbingan. Terimakasih kepada kalian semua yang telah memberikan semangat dan saling bantu dalam mengerjakan skripsi sampai kita semua bias wisuda bareng
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penyempurnaan laporan ini, dan penulis berharap semoga laporan ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 05 April 2021

Penulis,



FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

1812118005P

ABSTRACT

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG

Oleh

FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

sgento45@gmail.com

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tingkat kecerdasan emosional dan kompetensi guru, mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif data yang digunakan untuk pengumpulan menggunakan angket yang diperoleh dari guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung yang berjumlah 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji t dan uji f menggunakan spss 20. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung. Instansi diharapkan bisa untuk lebih memberikan pemberdayaan yang baik dan dapat memiliki hubungan yang lebih baik lagi antara kepala sekolah dan guru honorer.

Keyword: Kecerdasan emosional, kompetensi, kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF HONORARY TEACHERS IN SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG

BY:

FAJAR SULUNG WAHYU PRAYOGA

sgento45@gmail.com

The problem in this study was the decline in the performance of honorary teachers in SMK Negeri 8 Bandar Lampung. The purpose of this study was to describe the level of emotional intelligence and teacher competence, and to determine the emotional intelligence and competence of honorary teachers in SMK Negeri 8 Bandar Lampung. The study used a quantitative research method where the data used were obtained from distributing questionnaires to 63 honorary teachers. The data analysis technique in this study used the multiple linear regression analysis method and t-test and F-test using SPSS Version 20.0. The result of the statistical testing showed that emotional intelligence and competence had a positive effect on the performance of honorary teachers in SMK Negeri 8 Bandar Lampung. The institution was expected to provide good empowerment to honorary teachers and foster a good relationship between the principal and honorary teachers.

Keywords: Emotional Intelligence, Intelligence, Competence

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Riwayat Hidup.....	v
Persembahan	vi
Moto.....	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak.....	x
Abstrack.....	xi
Daftar Isi	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Perusahaan/Organisasi.....	8
1.5.3 Bagi Institusi	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kecerdasaan Emosional	11
2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional	12
2.1.2 Aspek-aspek kecerdasan emosional.....	12
2.1.3 Dimensi dan indikator kecerdasan emosional.....	12
2.2 Pengertian kompetensi	13
2.2.1 Standar kompetensi guru	14
2.2.2 Manfaat kompetensi	14

2.2.3 Indikator kompetensi	14
2.3 Kinerja	15
2.3.1 Standar kinerja	16
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja	16
2.3.3 Indikator kinerja	17
2.4 Penelitian terdahulu	17
2.5 Hasil penelitian terdahulu	18
2.6 Kerangka pikir	19
2.7 Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Sumber Data	23
3.2.1 Data Primer	23
3.2.2 Data skunder	23
3.3 Metode Pengumpulan Data	23
3.3.1 Studi Perpustakaan	24
3.3.2 Studi Lapangan	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.4.1 Wawancara	25
3.4.2 Kuesioner	25
3.5 Populasi dan Sampel	26
3.5.1 Populasi	26
3.5.2 Sampel	26
3.6 Variabel Penelitian	26
3.6.1 Variabel Bebas/Independent	26
3.6.2 Variabel Terikat/Dependent	27
3.7 Defenisi Oprasional Variabel	27
3.8 Uji Presyaratan Instrumen	28
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Reabilitas	29
3.9 Uji Persyaratan Analisis Data	30

3.9.1 Uji Linieritas.....	30
3.9.2 Uji Multikolinieritas	30
3.10 Metode Analisis Data	30
3.10.1 Regresi Linier Berganda	31
3.11 Pengujian Hipotesis	31
3.11.1 Uji T	31
3.11.2 Uji F	31

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1 Profil SMK Negeri 8 Bandar Lampung	33
4.2 Karakteristik Responden	33
4.2.1 Jenis Kelamin.....	33
4.3 Tehnik Pengolahan Data	34
4.4 Uji Kualitas Data	35
4.4.1 Uji Validitas	35
4.4.1.1 Uji Validitas Kecerdasaan Emosional (X1)	36
4.4.1.2 Uji Validitas Job Kompetensi (X2).....	36
4.4.1.3 Uji Validitas Kinerja (Y)	37
4.4.2 Uji Realibilitas	37
4.5 Uji Asumsi Klasik	38
4.5.1 Uji Normalitas.....	38
4.5.2 Uji Multikolonieritas.....	40
4.5.3 Uji Heterokedatisitas.....	41
4.6 Analisi Regresi Linier Berganda	42
4.7 Hasil Uji Hipotesis	45
4.7.1 Uji T (uji parsial)	45
4.7.2 Hasil Uji F (uji simultan)	47
4.8 Pembahasan	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	51
5.2.1 Bagi SMK Negeri 8 Bandar Lampung.....	51
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	2
Tabel 1.2.....	2
Tabel 1.3.....	5
Tabel 2.1.....	18
Tabel 3.1.....	25
Tabel 3.2.....	27
Tabel 3.3.....	29
Tabel 4.1.....	33
Tabel 4.2.....	34
Tabel 4.3.....	36
Tabel 4.4.....	36
Tabel 4.5.....	37
Tabel 4.6.....	38
Tabel 4.7.....	39
Tabel 4.8.....	39
Tabel 4.9.....	40
Tabel 4.10.....	41
Tabel 4.11.....	42
Tabel 4.12.....	43
Tabel 4.13.....	43
Tabel 4.14.....	44
Tabel 4.15.....	44
Tabel 4.16.....	46
Tabel 4.17.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan Undang- Undang No. Juli 2019, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru merupakan komponen yang penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya Edison (2016). Tugas pokok kinerja seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018). Guru juga memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia

pendidikan, oleh karenanya perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya.

Tabel 1.1
Jumlah Jurusan di SMK N 8 Bandar Lampung 2020

No	Nama Jurusan	Tahun
1	Akuntansi dan Lembaga Keuangan	2017
2	Perbankan Syariah	2017
3	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran	2019
4	Multimedia	2018
5	Rekayasa Persangkat Lunak	2016
6	Kimia industri	2016
7	Analisis Pengujian Laboratorium	2020
8	Tata Busana	2019
9	Kecantikan Kulit dan Rambut	2021

Sumber: <http://smkn8bl.sch.id> 2021

SMK Negeri 8 Bandar Lampung berdiri berdasarkan Surat keputusan bapak Wali Kota Bandar Lampung, pada tanggal 14 april 2014 menempati gedung Jl. Pramuka Rimba Kusuma Kemiling Raya dengan jumlah 228 siswa untuk 4 jurusan dan memasuki tahun kedua 2015/2016 menempati gedung SMPN 26 Bandar Lampung dan pada 2016 menempati gedung baru di Jl. Imam Bonjol No. 52 Kemiling Raya Bandar Lampung 35135 dengan jumlah siswa 554 pada tahun ke tiga 2017/2018 sampai dengan sekarang memiliki 1.122 siswa dengan 9 jurusan dan 97 guru baik sudah PNS atau Honorer.

Tabel 1.2

Jumlah Guru Pns dan Honorer di SMK N 8 Bandar Lampung 2020

NO	Nama Jabatan	Jumlah
1	PNS	34
2	HONORER	63
Total		97

Sumber: Data SMK N 8 Kota Bandar Lampung 2021

Peneliti melakukan prariset terhadap guru honorer yang ada di SMK NEGERI 8 Bandar Lampung melalui wawancara kepada wakil kepala sekolah yang terdiri dari berbagai informasi yang didapatkan bahwa masih banyak guru honorer di bandingkan PNS di lihat dari hasil tabel. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru honorer yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun guru lainnya. semangat dalam bekerja . Di SMK Negeri 8 Bandar Lampung kepala sekolah menuntut agar guru honorer lebih dapat melakukan penelitian, dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel dan karya ilmiah. Namun para guru honorer juga masih mengalami akan kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung guru honorer belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru honorer yang hanya memberikan tugas dari pada pembelajaran di kelas, dan banyak guru honorer yang bukan lulusan dari pendidikan. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan. Dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru honorer dan murid belum mempunyai wawasan intelektual dan sosial yang tinggi. Seorang murid akan mempunyai kualitas intelektual emosional yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah saat ini banyak dijumpai guru yang kurang profesional, hal tersebut dapat dilihat dari perilaku guru yang kurang, semisal membolos pada jam pelajaran, jadwal mengajar dari guru yang tidak terencana, malas ketika hendak mengajar. Perilaku-perilaku tersebut menunjukkan kualitas kinerja guru yang rendah.

Uji kompetensi guru serta kinerja dan kemampuan intelegensi dan mengelola emosional para guru honorer tersebut yang masih rendah adalah cerminan dari rendahnya kinerja mengajar guru Di SMK Negeri 8 Bandar Lampung, yang tentunya berkaitan dengan rendahnya IPM dan Indeks Pembangunan Pendidikan atau *Education Development Index*. Rendahnya kinerja guru, dilihat dari nilai kompetensi guru dalam penguasaan materi pelajaran serta kemampuan dalam keterampilan mengelola kelas. Disamping itu tersebut juga menunjukkan fenomena degradasi keteladanan guru di tengah siswa dan masyarakatnya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri Goleman (2016,p.409). Amir Hoshang Sabahi dan Naser Sanai Dashti (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan karakteristik perilaku dan intuisi dan kepatuhan dan hubungan positif terhadap organisasi dari hasil kerja pegawai. Kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa latin yang berarti “ menggerakkan, bergerak” kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali,memahami dirinya sendiri serta orang lain mengendalikan perasaanya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri serta menjadi pribadi yang lebih baik Ely Manizar (2016). Selain kecerdasan emosional yang harus dimiliki oleh setiap guru, guru juga berperan sebagai pendidik di dalam sekolah atau organisasinya. Setiap peserta didik atau murid memiliki karakter masing-masing yang terkadang membantu jalannya proses belajar mengajar atau sebaliknya. Hal inilah yang menjadi tugas seorang guru untuk mendidik sang murid agar berjalan di koridor yang semestinya di dunia pendidikan. Seorang guru wajib memberikan teladan kepada sang murid untuk mengubah tingkah laku dan karakter, agar menjadi lebih baik. Nantinya dampak positif yang timbul adalah pola pergaulan dari sang peserta didik sendiri yang dapat membedakan mana yang baik dan buruk untuk dirinya. Tugas seorang guru yang lainnya adalah memberikan bimbingan dan arahan kepada peserta didik. Bimbingan dan arahan ini diharapkan mengembangkan kemampuan motorik maupun kemampuan lain yang dimiliki seorang anak didik.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan kepada hal hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap Emron,Yohny, mas (2017).

Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah, pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan secara terus menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi

kompeten, dalam arti pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu (Depdiknas 2003,2) Kompetensi telah di gunakan untuk menggambarkan atribut yang di perlukan dalam kinerja yang efektif Tyson (2017). Menurut Sriwidodo dan Haryanto (dalam Dewi dkk 2017) mengatakan bahwa kompetensi adalah hal yang di butuhkan seseorang yang di butuhkan dalam sebuah organisasi.

Tabel 1.3

Table Prasurvey Guru Honorer SMK Negeri 8 Bandar Lampung

NO	Indikator rendahnya kompetensi guru	Frekuensi	Persentase
1	Guru honorer tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk menunjang pekerjaannya.	13	12%
2	Guru honorer jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan instansi (tidak memiliki keahlian).	15	32%
3	Guru honorer tidak berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di instansi.	30	36%
4	Guru honorer belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan oleh instansi.	5	20%
Total		63 orang	100%

Hasil prariset tersebut menunjukkan sebanyak 13 orang (12%) mengatakan bahwa guru honorer tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk menunjang pekerjaannya, sebanyak 15 orang (32%) mengatakan bahwa Guru honorer jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan instansi (tidak memiliki keahlian), sebanyak 30 orang (36%) mengatakan bahwa Guru honorer tidak berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di instansi, sementara itu sebanyak 5 orang (20%) mengatakan bahwa Guru honorer belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan oleh instansi. Sehingga dari prasurvey terlihat masih ada guru honorer yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang diharapkan instansi, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya banyak kasus guru memberikan hukuman

yang berlebihan terhadap siswanya seperti lari, lapangan pus up, dan di jemur di tengah lapangan.

Kepribadian guru masih berubah-ubah misalnya, guru honorer masih di temukan, lebih mengutamakan pekerjaan di luar tanggung jawab sebagai guru, kompetensi yang di miliki tidak di aplikasikan di tempat mengajar melainkan di luar sekolah hingga larut malam yang berpengaruh terhadap tanggung jawabnya. Kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah. Misalnya, guru tidak mampu menulis karya ilmiah sebagai bagian komunikasi dengan masyarakat, dan hubungan guru dan siswa serta masyarakat sehingga guru tidak mengetahui problem yang dihadapi muridnya, apalagi masyarakat sekitarnya. Misalnya, guru kesulitan dalam menerapkan materi pelajaran yang diajarkan dengan kehidupan siswanya sehari-hari. Selain adanya ketidak sesuaian pergaulan guru honorer serta rendahnya kompetensi guru honorer, serta tidak tercapainya kinerja yang ditetapkan oleh institusi. Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan di atas, dan oleh karena itu penulis merumuskan permasalahan tersebut dengan dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Honorer SMK Negeri 8 Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka perumusan masalah yang di ajukan penelitian antara lain meliputi :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Guru honorer SMK Negeri 8 Bandar Lampung.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru honorer SMK Negeri 8 Bandar Lampung.
3. Apakah kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru honorer SMK Negeri 8 Bandar Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah :

1. Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah guru honorer.
2. Ruang lingkup objek pada penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan kompetensi dan kinerja guru honorer.
3. Pada penelitian ini tempat penelitian di lakukan di SMK Negeri 8 Bandar Lampung.
4. Waktu penelitian di mulai sejak 28 Desember 2020 sampai 28 Febuari 2021.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dengan di lakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru honorer.
2. Untuk mengetahui kompetensi terhadap kinerja guru honorer.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru honorer.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dan penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yaitu :

1.5.1 Bagi Penulis

Membawa wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

1.5.2 Bagi Perusahaan/Organisasi

Untuk SMK Negeri 8 Bandar Lampung penelitian ini dapat menjadi suatu masukan, informasi dan evaluasi akan hal-hal yang membuat perbandingan kerja guru honorer berdasarkan Kecerdasan emosional dan Kompetensi

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap bab adapun sistematika penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, Uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini mengisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional berarti pengetahuan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktifitas dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan pengendalian diri dalam menghadapi ketidak pastian. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri Goleman (2016 p, 405). Kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa latin yang berarti “ menggerakkan, bergerak” kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami dirinya sendiri serta orang lain mengendalikan perasaanya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri serta menjadi pribadi yang lebih baik Ely Manizar (2016).

Menurut Salovey dan Mayer (Nyanyu Khodijah, 2017) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dengan tepat memotivasi diri sendiri mengenali orang lain dan membina hubungan orang lain. Kata emosi berawal dari bahasa latin yunani yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh, Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri Goleman (2016). Amir Hoshang Sabahi dan Naser Sanai Dashti (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan karakteristik perilaku dan intuisi dan kepatuhan dan hubungan positif terhadap organisasi dari hasil kerja pegawai.

2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2016) menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional:

1. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional 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 kelak kemudian hari.

2. Lingkungan Non Keluarga

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

2.1.2 Aspek - Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Goleman (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

2.1.3 Dimensi dan Indikator kecerdasan Emosional

Goleman (2016), mengungkapkan 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. Ketidak mampuan 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. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.2 Pengertian 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. Menurut Wibowo (20017:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah, pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan secara terus menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kopeten, dalam arti pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu (Depdiknas 2015,2) Kompetensi telah di gunakan untuk

menggambarkan atribut yang diperlukan dalam kinerja yang efektif Tyson (2017).

2.2.1 Standar Kompetensi Guru

Standar kompetensi guru adalah ukuran untuk mendapatkan pendidikan yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah pada khususnya serta tujuan pendidikan pada umumnya dengan standar kompetensi berikut :

1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik.
2. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat.
3. Mampu berkerja untuk memuwujudkan tujuan pendidikan di sekolah.
4. Mampu melaksanakan peran dan fungsi pembelajaran di sekolah.

2.2.2 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Emron Edison (2016) kompetensi begitu penting sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik.

Pelatihan-pelatihan di arahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang di tangannya. Misalnya seseorang perawat sebuah Rumah Sakit di latih bagaimana cara ia melayani

pasien dan cara menerima keadaan pasien yang sedang butuh pengobatan.

2. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih di dasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian di ubah kearah penilaian berbasis kompetensi, misal nya penilaian kepada calon perawatia harus mampu menunjukan ke ahlian nya melakukan perawatan sesuai dengan standar dan waktu yang di persyaratkan.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan

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

2. Keahlian

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

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan pasien.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan sebagai 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 partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, 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 tanggung jawabnya 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 Priansa (2018,) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Supardi (2016) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan

meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Disebutkan pula bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi” (Manullang, 2017).

2.3.1 Standar Kinerja

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

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhann fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: menckup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja guru menurut (Priansa 2017) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. yaitu :

1. Merencanakan Pembelajaran
2. Melaksanakan Pembelajaran
3. Menilai Hasil Pembelajaran
4. Merencanakan Proses Belajar Mengajar

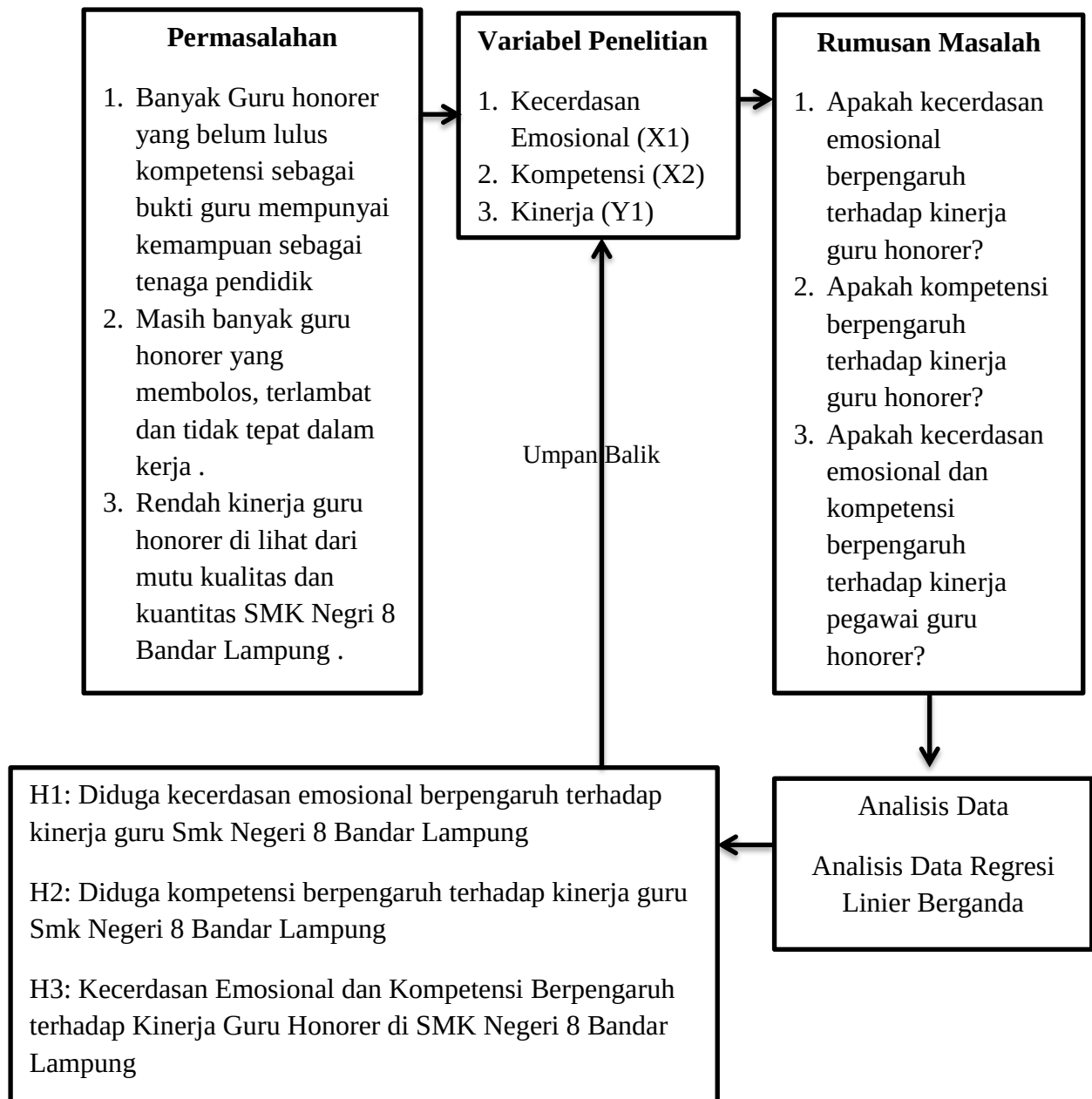
2.4 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Dwi Narsih (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 23 Jakarta Utara.	Terdapat pengaruh antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Smkn 23 Jakarta Utara sebesar 58.1% sisanya 48.9% Di pengaruhi variabel lainya yang belum di teliti pada penelitian ini.
2.	Sudarmin Manik (2018)	Pengaruh Kopetensi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ekonomi riau	Terdapat pengaruh anantara kopetensi terhadap kinerja dosen di sekolah tinggi ekonomi riau sebesar 54,1% sisanya 45,9% di pengaruhi oleh variabel lainya.
3.	H Adi Sunaryo (2016)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang - Malang.	Terdapat Pengaruh Anantara kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirit Intelektual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang- Malang sebesar 72% sisanya 28% di pengaruhi variabel lainya yang belum di teliti.
4.	Erlangga Arya Mandala (2018)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada Pt. Madu Baru Bantul Jogjakarta.	Terdapat pengaruh secara signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja karyawan pada Pt. Madu Baru Bantul Jogjakarta.
5.	Sri Rahayu (2018)	The Professional Competency Teachers Mediate the Influence of Teacher Innovation and Emotional Intelligence on School Security	Terdapat pengaruh antara Kompetensi Profesional Guru Memediasi Pengaruh Inovasi Guru dan Kecerdasan Emosional terhadap Keamanan Sekolah sebesar 78% sisanya sebesar 28% di pengaruhi variabel lainya

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variable atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesisnya :

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung:

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri Goleman (2016). Amir Hoshang Sabahi dan Naser Sanai Dashti (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan karakteristik perilaku dan antusiasme dan kepatuhan dan hubungan positif terhadap organisasi dari hasil kerja pegawai. Salovey dan Mayer (Nyanyu Khodijah, 2017) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dengan tepat memotivasi diri sendiri mengenali orang lain dan membina hubungan orang lain. Dalam penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang – Malang H Adi Sunaryo (2016)

H1 : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung:

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan kepada hal hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap Emron, Yohny, Imas (2017). Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang di hubungan dengan kriteria yang di refrensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Kompetensi telah di gunakan untuk menggambarkan atribut yang di perlukan dalam kinerja yang efektif Tyson (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Riau (2018)

H2 : Pengaruh Kopetensi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung:

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung:

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri Goleman (2016 p, 405). Amir Hoshang Sabahi dan Naser Sanai Dashti (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan karakteristik prilaku dan antuisme dan kepatuhan dan hubungan positif terhadap organisasi dari hasil kerja pegawai. Salovey dan Mayer (Nyanyu Khodijah, 2017) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dengan tepat memotivasi diri sendiri mengenali orang lain dan membina hubungan orang lain. Dalam penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang – Malang H Adi Sunaryo (2016)

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan kepada hal hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap Emron,Yohny,Imas (2017). Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang di hubungan dengan kriteria yang di refrensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Kompetensi telah di gunakan untuk menggambarkan atribut yang di perlukan dalam kinerja yang efektif Tyson (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Riau (2018)

H3 : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung:

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan cara peneliti yang digunakan dalam mendapatkan data dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016,) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Metode penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada guru honorer SMK negeri 8 bandar lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah guru honorer, data absensi, dan data kinerja guru honorer pada SMK negeri 8 bandar lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Studi Perpustakaan (*Library research*)

Serangkaian kegiatan untuk mendapatkan data informasi dengan menepatkan fasilitas yang ada di perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, dan catatan. Studi kepustakaan murni yang terkait dengan objek penelitian dan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan langsung pada kepala sekolah SMK negeri 8 Bandar Lampung secara pribadi tujuannya agar informasi tentang kecerdasan emosional dan kompetensi dan kinerja yang didapat lebih terpercaya.

3.3.2 Studi Lapangan (*Field research*)

Studi lapangan (*Field research*) penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada sekelompok masyarakat. Sehingga penelitian ini juga bisa disebut sebagai penelitian. Data yang diperoleh dalam studi lapangan (*Field research*)

a. *Field Research*

Metode ini dilakukan dengan melakukan pengamatan lapangan dan observasi tempat yang akan diteliti, seperti

1. Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apa bila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancarai langsung pada kepala sekolah dan staf kantor pada SMK Negeri 8 Bandar Lampung secara pribadi tujuannya agar informasi tentang lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja yang didapat lebih terpercaya.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden di SMK Negeri 8 Bandar Lampung Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan. Alasan menggunakan skala likert untuk memberikan kesempatan kepada responden untuk dapat memilih keinginan mereka secara spesifik dan untuk mengukur variabel independen dan dependen menggunakan skor untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Table 3.1
Instrument Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (STS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Anwar Sanusi (2017,p.60)

3.4 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2014;p.377) Teknik pengumpulan data dapat melalui wawancara, angket :

3.4.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau keyakinan *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung (dikirim melalui pos atau internet).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017,p 87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat di gunakan untuk membuat kesimpulan maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pns dan guru honorer yang ada di SMK Negeri 8 Bandar Lampung dengan berjumlah 97 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Anwar sanusi (2017,p 88) sampel adalah elemen- elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang di tunjukan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 97 guru pns dan honore, menggunakan metode purposif sampling menurut Sugiono (2018:138) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Purposiv sampling tergolong dalam jenis non-probability sampling yang artinya tidak memberikan peluang yang sama setiap populasi.

Maka sampel yang layak untuk diambil dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah guru yang bersetatus honoror dengan jumlah 63. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah guru honorer SMK Negeri 8 bandar lampung.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2)

3.6.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru honorer (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti dan bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.2

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi operasi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional	Salovey dan Mayer (Nyanyu Khodijah, 2017) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dengan tepat memotivasi diri sendiri mengenali orang lain dan membina hubungan orang lain.	Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu <i>emovere</i> yang artinya bergerak menjauh arti kata ini menyiratkan kecenderungan bahwa hal mutlak dan emosi. Kecerdasaan emosional berarti pengetahuan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktifitas dan meraih keberhasilan di tempat kerja.	Kesadaran diri Pengaturan diri Motivasi Mengenali emosi orang lain Keterampilan sosial	Likert

Kompetensi	Emron, Yohny, Imas (2017,) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan kepada hal hal yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan kepada hal hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap	Pengetahuan Keahlian Sikap	Likert
Kinerja	Priansa (2018,) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya	Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi di suatu organisasi.	Merencanakan Pembelajaran Melaksanakan Pembelajaran Menilai Hail Pembelajaran Merencanakan Proses Belajar Mengajar	Likert

3.8 Uji Persyaratan Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah uji instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Anwar sanusi 2017). Dalam hal ini peneliti menguji validitas dengan kuisisioner yang langsung diberikan kepada guru honorer smk negeri 8 bandar lampung. Dalam uji ini sampel yang digunakan yaitu 63 responden. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0

Prosedur pengujian :

1. Apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Apabila $\text{sig} > \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20.
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Anwar Sanusi (2016 p 144). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*. Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 20.

Tabel 3.3
Daftar interpretasi koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2017)

3.9 Uji Persyaratan Analisis Data

3.9.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang ada digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table*.

1. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (*alpha*) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (*alpha*) maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Lupiyoadi (2015) multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas, dari gejala multikolinieritas dan untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala multokolinieritas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflantion factor (VIF). Batas dari 40 Tolerancevalue $< 0,1$ atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.10 Metode Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2017,p.115) Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan di gunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan, termasuk pengujianya. Data yang di kumpulkan tersebut di tentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan stadi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

3.10.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu kecerdasan emosional (X_1), kompetensi (X_2), variabel dependent yaitu kinerja guru honorer (Y) maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (kinerja guru honorer)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel *independen* (kecerdasan emosional)

X_2 = Variabel *independen* (kompetensi)

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji t

Uji parsial (Uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter

3.11.2 Uji F

Menurut Wibasuri (2017; 98) Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*) dilakukan dengan membandikan antara hasil F_{hitung} Dengan F_{tabel}

Rumuan Hipotesis

H_0 = Kecerdasan Emosional (X_1) Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru honorer (Y) SMK Negeri 8 Bandar Lampung

H_a = Kecerdasan emosional (X_1 Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja (Y) Guru honorer SMK Negeri 8 Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil SMK Negeri 8 Bandar Lampung

SMK Negeri 8 Bandar Lampung berdiri berdasarkan surat keputusan wali kota Bandar Lampung. Pada tanggal 14 April 2014 berpusat di Jl. Pramuka Raden Imba Kusuma Kemiling Raya Bandar Lampung dengan jumlah siswa 228 untuk empat jurusan: Multimedia, Rekayasa Perangkat Lunak ,Akuntansi, Kimia Indutri, Tata Busana, Otomatisasi dan Tata kelola perkantoran, Analisis Pengujian Laboratorium, Kecantikan dan Kulit Rambut . Memasuki tahun ketiga 2017/2018 memiliki siswa 1.122 pelajar dengan 33 rombongan belajar, dan menambahkan dua paket keahlian baru dan menepati lokasi baru di Jl. Imam Bonjol No. 52 Kemiling Raya Bandar Lampung.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyebarkan angket kepada Guru Honorer sebanyak 63 responden. Karakter responden ditunjukkan pada beberapa tabel berikut ini.

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	43	40,0	40,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber data diolah SPSS 22 For Windows

Dari pengelolaan data jenis kelamin menggunakan software SPSS 22, menunjukkan 63 responden sebagian berjenis kelamin perempuan dengan persentasi 60 % atau sebanyak 43 orang. Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki memiliki persentasi sebesar 40 % atau sebanyak 20 orang.

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	SMA	2
2	DIPLOMA	5
3	SARJANA	48
3	MAGISTER	5
4	Total	63

Tabel diatas adalah tabel frekuensi pengelompokan pendidikan Guru Honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung. Pendidikan sesuai dengan tingkat pendidikan guru honorer yang bekerja di SMK Negeri 8 Bandar Lampung adalah tingkat SMA, Ahli Madya (D3) Sarjana (SI) dan Magister (S2). Persentase yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 2, Ahli Madya (D3) adalah sebanyak 5 orang dan sarjana 48 orang. Sedangkan guru honorer yang mengenyam pendidikan Magister adalah sebanyak 5 orang.

4.3 Teknik Pengolahan Data

Pengujian angket penelitian yang berjudul Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi Terhadap kinerja guru honorer di Smk Negeri 8 Bandar Lampung. ini menggunakan uji angket Skala Likert, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heteroskedasitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang sudah disebar tentu harus diukur kevalidannya. Kuesioner dikatakan valid jika kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi uji validitas adalah uji yang mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat dengan benar dapat menjadi tolak ukur yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$, Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut:

r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid.

r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Ketika r hitung sudah diperoleh, r hitung itu akan dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - 2$ ($63-2 = 61$) dan diperoleh r tabel sebesar 0,3223

Kuesioner ini disebar kepada 63 responden guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung yang terdiri dari 24 pertanyaan dari 3 variabel penelitian. Variabel tersebut adalah variabel Kecerdasan emosional (X_1), kompetensi (X_2) dan Kinerja (Y). Kecerdasan Emisional (X_1) terdiri dari 10 butir pertanyaan, variabel Kompetesni (X_2) terdiri dari 6 butir pertanyaan dan variabel Kinerja (Y) terdiri dari 6 pertanyaan. Berikut dibawah ini adalah hasil uji validitas dari setiap item pertanyaan.

4.4.1.1 Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

Pertanyaan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
ISN 1	0,3223	0.721	Valid
ISN 1	0,3223	0.554	Valid
ISN 1	0,3223	0.637	Valid
ISN 1	0,3223	0.778	Valid
ISN 1	0,3223	0.461	Valid
ISN 1	0,3223	0.430	Valid
ISN 1	0,3223	0,631	Valid
ISN 1	0,3223	0,537	Valid
ISN 1	0,3223	0,664	Valid
ISN 1	0,3223	0,669	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 22)

Tabel 4.3 diatas menunjukan bahwa kuisisioner dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3338.

4.4.1.2 Uji Validitas Job Kompetensi (X2)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kompetesni (X2)

Pertanyaan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Valid
ISN 1	0,3223	0.659	Valid
ISN 1	0,3223	0,686	Valid
ISN 1	0,3223	0,709	Valid
ISN 1	0,3223	0,702	Valid
ISN 1	0,3223	0,773	Valid

ISN 1	0,3223	0,781	Valid
-------	--------	-------	-------

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 22)

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa kuisioner dari variabel Kecerdasan emosional (X2) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3223.

4.4.1.3 Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pertanyaan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Valid
ISN 1	0,3223	0,671	Valid
ISN 1	0,3223	0,687	Valid
ISN 1	0,3223	0,697	Valid
ISN 1	0,3223	0,763	Valid
ISN 1	0,3223	0,740	Valid
ISN 1	0,3223	0,585	Valid
ISN 1	0,3223	0,668	Valid
ISN 1	0,3223	0,694	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 22)

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa kuisioner dari variabel Kinerja (Y) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3223.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur apakah suatu kuisioner yang disebar kepada responden memiliki sifat reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam bukunya V. Wiratna Sujarweni. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal – 193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
KecerdasanEmosional (X1)	0,740	Reliable
Kompetensi (X2)	0,780	Reliable
Kinerja (Y)	0,769	Reliable

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 22)

Tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada ketiga kuisisioner variabel penelitian yang diuji, yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y). Didapati nilai Cronbach's Alpha berada diatas nilai standar uji reliabilitas yaitu diatas 0,60, sehingga dikatakan bahwa semua kuisisioner yang terdiri dari 3 variabel ini adalah bersifat reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

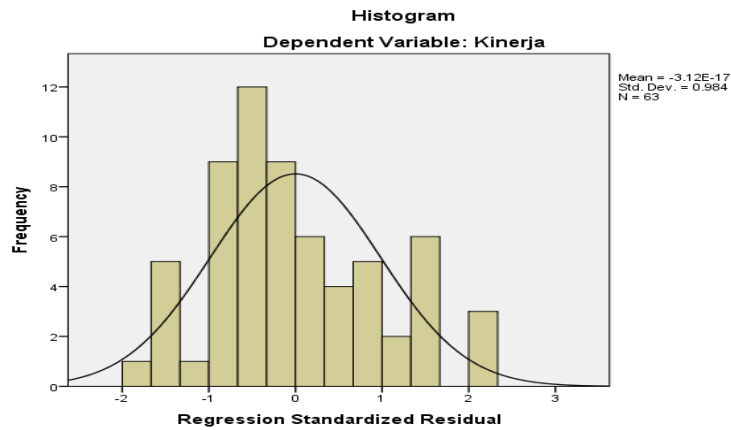
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu ataupun residual yang digunakan memiliki data yang berdistribusi normal. Untuk melihat data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, bisa dilihat melalui grafik histogram dan scatter plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Ketika data berdistribusi normal, grafik histogram akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis-garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dibawah ini dapat dilihat grafik histogram uji normalitas data residual dan scatter plot bahwa data membentuk kurva lonceng, dan dengan demikian dapat dinyatakan data yang digunakan adalah berdistribusi normal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data.

Gambar 4.7

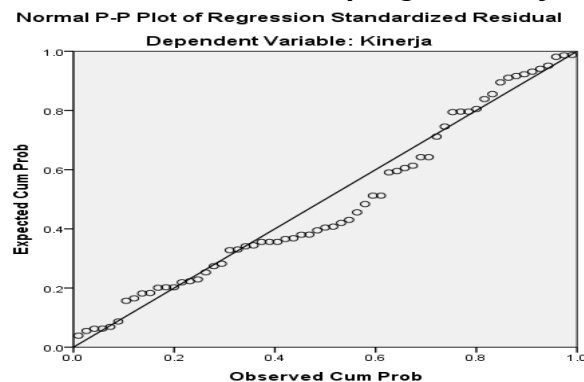
Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber data diolah SPSS 2020

Gambar 4.8

Grafik Normal P-P Plot of Regression Uji Normalitas



Sumber data diolah SPSS 2020

Grafik histogram diatas menghasilkan residual data yang berdistribusi normal karena grafik tersebut berbentuk lonceng. Demikian juga dengan grafik normal p=p plot of regression standardized residual yang menunjukkan bahwa plot data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonalnya, dan dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.9
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.27993212
	Absolute	.126
Most Extreme Differences	Positive	.126
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov test. Diperoleh hasil nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,267 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus memiliki kondisi tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut: Pedoman keputusan berdasarkan Nilai Tolerance dan VIF

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
3. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

4. Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.10
Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.493	2.764		.540	.591		
Kecerdasan	.388	.096	.407	4.046	.000	.499	2.003
Kompetensi	.687	.140	.495	4.919	.000	.499	2.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menjelaskan hasil uji multikolonieritas yang menghasilkan nilai tolerance variabel Kecerdasan emosional (X1) dan variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,499. Kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$. Sedangkan VIF (Variance Inflation Factor) menghasilkan nilai variabel Insentif (X1) dan variabel (X2) sebesar 2.003. Dengan demikian diperoleh nilai $VIF < 10,00$. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi ini.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varianve dari residual satu pengamtan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.11
Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.038	1.587	1.285	.204			
	Kecerdasan	.044	.055	.144	.794	.499	2.003	
	Kompetensi	-.076	.080	-.173	-.954	.499	2.003	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah hasil pengujian uji heteroskedastisitas yang menunjukan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kecerdasan emosional (X1) adalah 0,430 dan untuk variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 0,344 Kedua nilai variabel signifikansi (Sig.) pada penelitian ini menunjukan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejsser, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan emosional , Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel output diatas memberikan informasi tentang variabel penelitian yang digunakan serta metode dalam analisis regresi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.13
Tabel Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.696	.686	2.318

a. Predictors: (Constant), KO, KE

b. Dependent Variable: KJ

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel model summary diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0, 696. Arti dari koefisien determinasi (R Square) ini berarti kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 69,6%.

Tabel 4.14
Tabel Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	739.369	2	369.685	68.825	.000 ^b
Residual	322.282	60	5.371		
Total	1061.651	62			

a. Dependent Variable: KJ

b. Predictors: (Constant), KO, KE

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel Anova menjelaskan informasi tentang ada tidaknya pengaruh variabel Kecerdasan emsional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama)

terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan tabel output Anova diatas, didapati nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Berdasarkan dasar keputusan dalam uji F yaitu ketika nilai Sig. $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Tabel output diatas juga menghasilkan F hitung sebesar 68,825. Karena nilai F hitung $68,825 > F$ tabel 3,996, maka dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.15

Tabel Koefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,493	2,764		,540	,591
Kecerdasan	,388	.096	,407	4.046	,000
Kompetensi	,687	.140	,495	4.919	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Honor

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah hasil output analisis regresi linier berganda. Pada kolom unstandardized coefficients (kolom b) didapati hasil constanta sebesar 1.493, koefisien kecerdasan sebesar 0,388 dan koefisien ,687. Sehingga dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,051 + 0,388X_1 + 0,887X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,493 berarti jika variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1) dan kompetensi (X2) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja adalah sebesar 1,495

2. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) adalah sebesar 0,388 memiliki arti bahwa ketika variabel kecerdasan emosional (X1) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel kecerdasan emosional (X1) akan naik sebesar 0,388
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 0,687 memiliki arti bahwa ketika variabel Kompetensi (X2) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel Kompetensi (X2) akan naik sebesar 0,687

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) benar-benar berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen yaitu variabel Kinerja (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H1 diterima
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho ditolak
3. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H1 diterima
4. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka Ho ditolak

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1.493	2.764		.540	.591
Kecerdasan emosional	.388	.096	.407	4.046	.000
Kompetensi	.687	.140	.495	4.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah output dari uji t (uji parsial) dengan menggunakan program SPSS 22. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan emosional (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.046 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $4.046 > t$ tabel 1,669 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Variabel Kompetensi (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.919 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai t hitung $4,919 > t$ tabel 1,669 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dikarenakan variabel Kompetensi (X2) ini memiliki tingkat pengaruh Positif terhadap variabel Kinerja (Y).

4.7.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian uji F, digunakan F statistik atau F tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H1 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H1 diterima. (Ghozali, 2018:99).

Dasar pengambilan keputusan uji F (uji simultan) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H1 diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

Tabel 4.17
Hasil Uji f (Uji Silmutan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	739.369	2	369.685	68.825	.000 ^b
Residual	322.282	60	5.371		
Total	1061.651	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kecerdasan

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah tabel hasil pengujian uji F (uji simultan) variabel independen Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Didapati hasil F hitung sebesar 68,825 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji F (uji simultan) F hitung $68,825 > F$ tabel 3,15 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji F (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.8 Pembahasan

Analisis data yang telah diuraikan diatas memberikan penjelasan dan interpretasi pada penelitian ini:

1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Hasil uji t (uji parsial) menunjukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil olah data uji t (uji parsial) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.919 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $4,919 > t$ tabel 1,669 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan

bahwa variabel Kecerdasan emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil olah data uji t (uji parsial) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,919 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $-4,919 < t$ tabel 1,669 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dikarenakan variabel Kecerdasan emosional (X2) ini memiliki tingkat pengaruh positif terhadap variabel Kinerja(Y).

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh secara simultan yang dihasilkan oleh variabel Kecerdasan emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja ini telah diperoleh pada uji F (uji simultan). Hasil pengujian uji F (uji simultan) variabel independen Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Didapati hasil F hitung sebesar 68,826 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji F (uji simultan) F hitung $68,826 > F$ tabel 3,15 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji F (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan tabel model summary diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,669. Arti dari koefisien determinasi (R Square) ini berarti

kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 69,6%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hasil pembahasan dan untuk menjawab tujuan penelitian, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Kecerdasan Emosional (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,574 atau 57,4 persen terhadap Kinerja guru honorer (Y) dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada Guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung.
2. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Kompetensi (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,614 atau 61,4 persen terhadap Kinerja guru honorer (Y) dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada Guru honorer di SMK Negeri 8 Bandar Lampung.
3. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,696 atau 69,6 persen terhadap Kinerja guru honorer (Y) dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang artinya setiap perubahan satuan-satuan X1 dan X2 mempengaruhi Kinerja guru honorer sebesar 69,6 persen pada Guru Honorer SMK Negeri 8 Kota Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberi saran kepada :

5.2.1 Bagi SMK Negeri 8 Bandar Lampung

1. Sebaiknya instansi memberikan pelatihan dan motivasi yang lebih banyak lagi kepada guru honorer agar seroang guru honorer mampu mempunyai keyakinan terhadap dirinya sendiri dan mampu untuk mengontrol emosi seorang pendidik dengan peran sebagai guru.
2. Sebaiknya Kompetensi dalam penelitian ini memberikan saran terhadap Instansi dalam mengupayakan para guru honorer untuk lebih meningkatkan kemampuan, pengetahuan dalam memahami tugas dan memiliki tanggung jawab yang benar.

3. Sebaiknya Kinerja dalam penelitian ini memberikan saran terhadap guru honorer tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan keinginan untuk meningkatkan kinerja bisa tercapai.

5.2.2 Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti objek penelitian atau memperluas objek penelitian, selain itu disarankan untuk menambah variabel bebas yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja dengan melihat dari masa kerja atau pendidikan guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Pertama. Pekanbaru. Zanaf Publishing.
- Amirullah. 2015. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian* Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative
- Ardiansyah, Yusuf, and Lisa Harry Sulistiyowati 2018. "Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2.1: 91-100.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan ketiga. Penerbit Erlangga
- Darmajaya, IBI, 2016. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Skripsi*. IBI Darmajaya Bandar Lampung
- Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bumi Kasara. Jakarta.
- Mandala, Erlangga Arya, and Faresti Nurdiana Dihan 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha* 26.1 : 13-29.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, Nova 2018. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi riau. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis (jieb)*, 15.1: 16.
- Malayu Hasibuan S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Mila Badriah .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Nasution, Fakhrur Arifin 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU." *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis* 9.2
- Putri, Yeni Sugena 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13.1: 88-97.

Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: alfabeta.

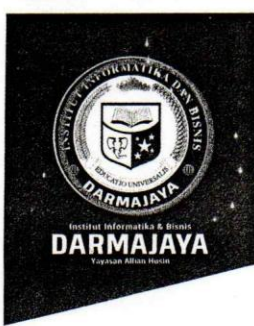
Setiawati, Wahyu Wulan 2017. *Pengaruh kedisiplinan dan kecerdasan emosional terhadap karakter siswa kelas x sman 2 ponorogo tahun pelajaran 2016/2017*. Phd thesis. Iain ponorogo.

Sanusi, Anwar. 2017. Jakarta Selatan, Metodologi Penelitian Bisnis: Salemba 4

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta

Tauhid, Tauhid 2017. *Implementasi penilaian peserta kerja pegawai negeri sipil di Kementrian agama Kabupaten Lampung Selatan: Study Kasus pada kementrian agama Kabupaten Lampung Selatan*. Diss. UIN Raden Intan Lampung.

LAMPIRAN



Bandar Lampung, 23 Desember 2020

Nomor : Penelitian.053/DMJ/DEKAN/BAAK/XII-20
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Sekolah SMK Negeri 8 Bandar Lampung
Di -

Jl. Imam Bonjol No.52, Kurungan Nyawa, Kec. Gedong Tataan, Kemiling, Bandar Lampung

Dengan hormat,

Berdasarkan dengan peraturan Akademik Institut Bisnis dan Informatika (IBI) bahwa mahasiswa/i Strata Satu (S1) yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan untuk memiliki pengalaman kerja dengan melaksanakan Penelitian dan membuat laporan yang waktunya sesuai dengan kalender Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Darmajaya.

Untuk itu kami mohon kerja sama Bapak/Ibu agar kiranya dapat menerima mahasiswa/i untuk melakukan Penelitian, yang pelaksanaannya dimulai dari tanggal **28 Desember 2020 s.d 28 Februari 2021** (selama dua bulan)

Adapun mahasiswa/i tersebut adalah :

Nama	: Fajar Sulung Wahyu Prayoga
NPM	: 1812118005P
Jurusan	: S1 Manajemen
Jenjang	: Strata Satu (S1)

Demikian permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc
NIK. 30040419

Tembusan:

1. Jurusan S1 Manajemen
2. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG

Jalan Imam Bonjol No. 52 Kemiling, Telp. 0721-8019297 email : smkn8bl@yahoo.co.id, web : smkn8bdl.sch.id

BANDAR LAMPUNG 35153

NPSN : 69853159

No : 421.5/807/V.01/SMKN8BL/2021
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan
Izin Penelitian

Kepada Yth, :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Bandar Lampung
Di
Bandar Lampung

Disampaikan dengan hormat, sehubungan surat saudara bertanggal 23 Desember 2020 perihal **izin melaksanaka penelitian** dalam rangka penyelesaian studinya, atas nama Fajar Sulung Wahyu Prayoga NPM 1812118005P, Jurusan S1 Manajemen.

Perlu kami sampaikan beberapa hal sbb :

- Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut.
- Izin penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
- Waktu pengambilan data dilakukan mulai 4 Januari sd 16 Februari 2021 .

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Bandar Lampung, 4 Januari 2021

Kepala SMK Negeri 8 Bandar Lampung,

Hj. Dewi Ningsih, S.Pd. M.Pd

NIP. 19720913-199702 2 002



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

KUESIONER

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR
LAMPUNG**

IDENTITAS PENELITIAN

Nama: Fajar Sulung Wahyu Prayoga

NPM: 1812118005p

Dosen Pembimbing : Linda Septarina Dra,M,M

Jurusan: Manajemen

Alamat: Pujirahayu Kecamatan Merbau Mataram Lampung Selatan

E-Mail: Sgento45@gmail.com

Bandar Lampung, Februari 2021

Hal :
Mohon Bantu Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Di Tempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung tentang **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya. Perlu diberitahukan bahwa informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya menjamin kerahasiaannya .Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti.Fajar Sulung Wahyu
 Prayoga

NPM. 1812118005p

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul:
**"PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
 GURU SMK NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG "**

Pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (v) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki ☐

Perempuan ☐

3. Lama Kerja :

a. 0 - 1 Tahun ☐

c. 5 – 6 Tahun ☐

b.2 – 4 Tahun ☐

d. > 7 Tahun ☐

4. Pendidikan :

SMA/Sederajat ☐

Sarjana ☐

Diploma ☐

Magister ☐

KECERDASAN EMOSIONAL (XI)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	STS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya menyadari kelemahan saya, oleh karena itu saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan yang saya miliki					
2	Saya tetap bisa tenang bahkan ketika saya marah atau panik karena suatu hal					
3	Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika saya menyelesaikan konflik di tempat kerja					
4	Saya tidak pernah menghiraukan akan perasaan orang lain di tempat saya bekerja					
5	Saat saya sedang stres, saya mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif					
6	Apakah saya mengalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa					
7	Saya dapat merasakan apa saya berempati terhadap orang lain di sekitar saya					
8	Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi saya					
9	Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja saya					
10	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain ditempat saya bekerja.					

Sumber : Meliana Kumala (2016)

KOMPETENSI (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	STS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mengetahui dan memahami peraturan yang ada di instansi tempat saya bekerja					
2	Saya memahami visi misi yang ada di tempat saya bekerja					
3	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani					
4	Saya memiliki kemampuan mengatasi					

	masalah yang timbul dalam pekerjaan yang berlaku di instansi					
5	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di instansi					
6	Saya meminta maaf kepada rekan atas kesalahan yang saya perbuat					

Sumber: jullieta putri pangestika rahayu 2017

Kinerja guru honorer (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	STS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran					
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa					
3	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan					
4	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar yang telah di ujikan					
5	Untuk siswa yang nilai rendah saya berikan remedial					
6	Saya tidak perlu memberikan pengayaan kepada siswa yang nilai di atas KKM					
7	Saya tidak memberikan layanan khusus mata pelajaran kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran					
8	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran					

Sumber: Mei wulansari 2015

	KECERDASAN EMOSIONAL										KOMPETENSI						KINERJA GURU							
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
1	4	5	4	4	2	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5
5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4
6	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
7	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3
8	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
9	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5
10	5	3	3	4	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
11	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
12	4	3	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4
13	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
14	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
15	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
16	5	4	5	4	2	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4
17	3	4	4	4	2	4	3	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4
18	5	1	2	4	1	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
19	4	2	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4
21	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
22	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5
23	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4
24	5	4	3	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
25	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3
26	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
27	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5
28	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
29	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
30	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
31	5	5	5	5	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
32	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3
33	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
34	4	5	4	4	1	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
35	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
36	5	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
37	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
38	4	5	5	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4
39	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
40	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5
41	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4
42	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
43	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3
44	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
45	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3

46	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5
47	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
NO	KECERDASAN EMOSIONAL										KOMPETENSI						KINERJA GURU							
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
48	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4
49	4	4	4	4	1	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
50	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
51	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
52	2	3	3	2	1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2
53	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
54	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
55	4	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
56	4	4	5	4	2	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
57	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
58	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
59	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5
60	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
61	4	5	4	4	1	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5
62	2	2	2	4	2	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4
63	5	4	4	3	1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3

UJI REHABILITAS

Rehabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	11

Kecerdasan Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	7

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	9

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.493	2.764		.540	.591		
	Kecerdasan	.388	.096	.407	4.046	.000	.499	2.003
	Kompetensi	.687	.140	.495	4.919	.000	.499	2.003

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.696	.686	2.318

a. Predictors: (Constant), KO, KE

b. Dependent Variable: KJ

UJI F (PARSIAL)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	739.369	2	369.685	68.825	.000 ^b
Residual	322.282	60	5.371		
Total	1061.651	62			

a. Dependent Variable: KJ

b. Predictors: (Constant), KO, KE

UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.493	2.764		.540	.591		
	KE	.388	.096	.407	4.046	.000	.499	2.003
	KO	.687	.140	.495	4.919	.000	.499	2.003

a. Dependent Variable: KJ

UJI NORMALITAS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kecerdasan	Kompetensi
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.795	.95	.07	.24
	3	.004	28.039	.05	.93	.76

a. Dependent Variable: Kinerja