

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN SIKAP  
PROFESIONAL DENGAN PERILAKU KERJA GURU DI  
SMP NEGERI 1 TAPIAN NAULI TAPANULI TENGAH**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

**MARIATI MERY BR BARUS**  
**NPM : 1920060037**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **MARIATI MERY BR BARUS**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1920060037**

Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Judul Tesis : **Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah**

Pengesahan Tesis

Medan, 22 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi M.Pd.**

  
**Prof. Dr. Elfrianto S. Pd, M.Pd.**

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

  
**Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**

  
**Dr. INDRAPRASETIA, S.Pd, M.Si**

## PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN SIKAP PROFESIONAL DENGAN PERILAKU KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TAPIAN NAULI TAPANULI TENGAH

**MARIATI MERY BR BARUS**

**NPM: 1920060037**

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Rabu, Tanggal 29 September 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. AMINI, M.Pd**

Ketua

1.....

2. **Assoc.Prof. Dr. AKRIM, M.Pd.**

Sekretaris

2.....

3. **Dr.INDRA PRASETIA,S.Pd, M.Pd.**

Anggota

3.....

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



## Surat Pernyataan Keaslian Penelitian

### PERNYATAAN

#### HUBUNGAN ANTARA Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, ....September 2021

Penulis



**Mariati Mery Br Barus, S.Pd**  
NPM: 1920060037

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN SIKAP  
PROFESIONAL DENGAN PERILAKU KERJA GURU DI  
SMP NEGERI 1 TAPIAN NAULI TAPANULI TENGAH**

**MARIATI MERY BR BARUS**

**NPM: 1920060037**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kecerdasan emosional, sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan model regresi berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan dengan uji F. Dan secara parsial digunakan uji t. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan uji SPSS di peroleh dengan persamaan  $Y=1,336+0,394X_1+0,177 X_2$  berarti nilai konstanta sebesar 1,336 yang menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional dan sikap profesional di asumsikan bernilai nol, maka nilai perilaku kerja adalah sebesar 1,336. Jika variabel bebas meningkat 1% maka perilaku kerja akan meningkat. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel kecerdasan emosional di peroleh 0,394 dengan probabilitas kemungkinan 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of siginifikant*)  $\alpha = 0.05$ . variabel sikap profesional diperoleh 0.177 dengan probabilitas kemungkinan 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of siginifikant*)  $\alpha = 0.05$ . maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

**Kata kunci** : *Kecerdasan Emosional, Sikap Profesional, Perilaku Kerja guru*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND  
PROFESSIONAL ATTITUDE WITH TEACHER WORK BEHAVIOR AT  
SMP NEGERI 1 TAPIAN NAULI TAPANULI TENGAH**

**MARIATI MERY BR BARUS**

**NPM: 1920060037**

**ABSTRACT**

This research aims to find out and analyze the relationship of emotional intelligence, professional attitudes with the work behavior of teachers in State Junior High School 1 Tapian Nauli Tapanuli Tengah. With the research method is quantitative the number of samples in this study is as many as 30 people. The technique of data analysis in this study is to use this type of quantitative research. The data in this study is primary data. Data collected using a questionnaire and survey approach. The analysis method used by the multiple regression model. To test hypotheses simultaneously is used with the F test. The results of the test conducted with the SPSS test are obtained with the equation  $Y = 1,336 + 0.394X_1 + 0.177 X_2$  means the constant value of 1,336 which shows that if emotional intelligence and professional attitudes are assumed to be zero, then the value of work behavior is 1,336. The results of the hypothesis show that the coefficient value of the emotional intelligence variable is obtained at 0.394 with a probability of a probability of 0.00 less than the confidence level (level of significantity)  $\alpha = 0.05$ . The professional attitude variable is obtained 0.177 with a probability of a probability of 0.00 less than the confidence level (level of significantity)  $\alpha = 0.05$ . The decision taken is to reject  $H_0$  and accept  $H_a$  means that there is a positive and significant relationship between Emotional Intelligence and Professional Attitudes together with the Work Behavior of Teachers in State Junior High School 1 Tapian Nauli Tapanuli Tengah.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Professional Attitudes, Behavior  
Teacher's work*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Bapak Dr. Indra Prasetya S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan.
4. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Elfrianto S.Pd, M.Pd sebagai dosen pembimbing kedua pada penyusunan tesis ini.
6. Ibu Dr. Amini, M.Pd sebagai dosen penguji pertama pada penyusunan tesis ini.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim., M.Pd sebagai dosen penguji kedua pada penyusunan tesis ini.
8. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si sebagai dosen penguji ketiga pada penyusunan tesis ini.

9. Ibu Susylawati,S.Pd,M.Si selaku Kepala Sekolah SMPN 1 Tapan Nauli.
10. Ayahanda M.Barus (+) dan Ibunda tercinta P.Br Tarigan yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan tesis ini.
11. Suami tercinta Jannes Marulitua Hutabarat dan anak-anak Michelia,Morinda serta Marcella yang memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
12. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Medan, 2021

Penulis,

**MARIATI MERY BARUS**  
**NPM: 1920060037**



## DAFTAR ISI

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Surat Pernyataan Keaslian Penelitian**

**ABSTRAK**

**ABSTRACT**

**KATA PENGANTAR.....i**

**DAFTAR ISI.....iii**

**DAFTAR TABEL ..... vii**

**DAFTAR GAMBAR..... viii**

### **BAB 1        PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1

1.2 Identifikasi Masalah..... 8

1.3 Pembatasan Masalah ..... 9

1.4 Rumusan Penelitian ..... 10

1.5 Tujuan Penelitian ..... 10

1.6 Manfaat Penelitian ..... 11

### **BAB 2        KAJIAN TEORITIK**

#### **2.1 Perilaku Kerja**

2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja ..... 12

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja ..... 14

2.1.3 Indikator Perilaku Kerja ..... 15

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

|  |    |
|--|----|
| 2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....                        | 16 |
| 2.2.2 Karakteristik Kecerdasan Emosional.....                      | 18 |
| 2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional. .... | 20 |
| 2.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional .....                         | 21 |

## **2.3 Sikap Profesional**

|   |    |
|---|----|
| 2.3.1 Pengertian Sikap Profesional .....                        | 23 |
| 2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Profesional ..... | 24 |
| 2.3.3 Indikator Sikap Profesionalisme .....                     | 26 |

## **2.4 Penelitian Yang Relevan .....**

## **2.5 Kerangka Konseptual .....**

|  |    |
|--|----|
| 2.5.1 Hubungan antara kecerdasan emosional dengan<br>perilaku kerja .....                    | 33 |
| 2.5.2 Hubungan antara Sikap Profesional dengan perilaku kerja.....                           | 34 |
| 2.5.3 Hubungan antara kecerdasan emosional, Sikap Profesional<br>dengan perilaku kerja ..... | 34 |

## **2.6 Hipotesis .....**

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Penelitian.....**

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....**

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 3.2.1  | Tempat Penelitian .....                          | 37        |
| 3.2.2  | Waktu Penelitian.....                            | 38        |
| <b>3.3</b>                                   | <b>Populasi dan Sampel</b>                       |           |
| 3.3.1  | Populasi .....                                   | 38        |
| 3.3.2  | Sampel .....                                     | 39        |
| <b>3.4</b>                                   | <b>Defenisi Operasional.....</b>                 | <b>39</b> |
| <b>3.5</b>                                   | <b>Teknik Pengumpulan Data .....</b>             | <b>41</b> |
| 3.5.1  | Uji Validitas.....                               | 41        |
| 3.5.2  | Uji Reliabilitas.....                            | 46        |
| <b>3.6</b>                                   | <b>Tekhnik Analisis Data .....</b>               | <b>48</b> |
| 3.6.1  | Deskripsi Data .....                             | 48        |
| 3.6.2  | Uji Persyaratan Analisis .....                   | 48        |
| 3.6.3  | Uji hipotesis.....                               | 49        |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |  |           |
| <b>4.1</b>                                   | <b>Deskripsi Data.....</b>                       | <b>51</b> |
| 4.1.1  | Gambaran SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah .....      | 51        |
| 4.1.2  | Visi dan Misi SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah ....  | 51        |
| <b>4.2</b>                                   | <b>Deskripsi Data Penelitian .....</b>           | <b>48</b> |
| <b>4.3</b>                                   | <b>Hasil Uji Persyaratan Analisis.....</b>       | <b>55</b> |
| 4.3.1  | Uji Normalitas.....                              | 55        |
| 4.3.2  | Visi dan Misi SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah ..... | 56        |
| 4.3.3  | Uji Multikolinearitas .....                      | 57        |
| 4.3.4  | Uji Heterokedastisitas .....                     | 59        |

**4.4 Hasil Uji Hipotesis ..... 60**

**4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....63**

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan..... 70**

**5.2. Saran ..... 71**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## Daftar Tabel

| <b>Tabel</b>   | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 1. Waktu Penelitian SMP Negeri 1 Tapan Nauli<br>Tapanuli Tengah 2021.....                  | 38             |
| 2. Jumlah Guru Per kelas SMP Negeri 1 Tapan Nauli .....                                    | 39             |
| 3. Variabel Penelitian .....   | 40             |
| 4. Hasil validasi kecerdasan emosional .....   | 43             |
| 5. Hasil validasi sikap profesional .....  | 44             |
| 6. Hasil validasi Perilaku Kerja Guru.....   | 45             |
| 7. Hasil Uji Reliabilitas.....   | 48             |
| 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....                            | 52             |
| 9. Deskripsi Kecerdasan Emosional Guru di SMP Negeri 1<br>Tapan Nauli Tapanuli Tengah..... | 53             |
| 10. Deskripsi Sikap Profesional Guru di SMP Negeri 1<br>Tapan Nauli Tapanuli Tengah.....   | 54             |
| 11. Deskripsi Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1<br>Tapan Nauli Tapanuli Tengah.....      | 55             |
| 12. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....  | 56             |
| 13. Hasil Uji linieritas.....  | 57             |
| 14. Hasil Uji Multikolinearitas.....   | 58             |
| 15. Ringkasan hasil analisis Korelasi Product Moment.....                                  | 62             |
| 16. Hasil analisis regresi.....  | 62             |

## Daftar Gambar

| Gambar   | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kerangka Konsep Hubungan antara kecerdasan emosional,<br>sikap profesional dengan perilaku kerja..... | 36      |
| 2. Gejala heteroskedastisitas dengan uji <i>Scatterplot</i> .....  | 60      |



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam menentukan output pendidikan. Peran sentral tersebut terkait dengan tugas guru sebagai pengajar yang bertugas mentransper ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru merupakan pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga peranannya banyak memberikan pengaruh terhadap cara berpikir, bersikap dan berperilaku peserta didik. Pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional karena pekerjaan ini, kalau dilakukan secara benar, menuntut pekerjaan menyusun rencana belajar-mengajar, mengorganisasikan, menata, mengendalikan, membimbing, dan membina terlaksananya proses belajar mengajar secara relevan, efisien, dan efektif, menilai proses dan hasil belajar, dan mendiagnosis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan proses belajar, bagi dapat disempurnakannya proses belajar-mengajar selanjutnya. Guru juga berperan dalam meminimalisir secara internal dan eksternal organisasi sekolah.

Notoatmodjo mengatakan (2002:90) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Undang-Undang No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar

peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya melalui perilaku kerja yang baik. Dengan demikian guru memiliki peran penting, sehingga perilaku kerja tersebut akan dipertanggung jawab.

Perilaku kerja adalah tindakan besar dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut terutama terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Serta dengan adanya perilaku baik dalam bekerja membuat guru berhasil dalam melaksanakan tugas dengan baik. Perilaku kerja sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu dalam pengkajian perilaku kerja akan meliputi atau membahas perilaku individu atau kelompok. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup perilaku kerja hanya terbatas dengan dimensi bekerja.

Robbins (2002:35-39) menjelaskan bahwa perilaku kerja yaitu bagai mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Dari pengertian perilaku kerja tersebut dapat disimpulkan perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku –perilaku dari para pekerja dimana yang mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Dalam istilah sehari-hari ada juga beberapa istilah yang dekat atau disamakan dengan istilah perilaku yaitu aktivitas, aksi, kinerja, respon, dan

reaksi. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan habit dan budaya kerja.

Kecerdasan dapat diartikan sebagai kemampuan intelektual yang meliputi membaca, menulis, dan berhitung, yang umumnya menjadi fokus pada pendidikan formal di sekolah. Kecerdasan inilah yang pada awalnya diyakini sebagai satu-satunya faktor kunci yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses di bidang akademis. Kecerdasan merupakan kemampuan untuk berpikir secara abstrak dan kesiapan belajar dari pengalaman.

Faktor kecerdasan emosional membutuhkan sumberdaya manusia. Agar memiliki kontribusi yang optimal, maka sumberdaya manusia perlu dikelola seoptimal mungkin, salah satu diantaranya adalah melalui kecerdasan emosional. Aspek-aspek yang terkait dengan kecerdasan emosional menjadi sangat penting, karena hal itu akan menstimulan guru untuk berbuat yang terbaik sebagai imbal jasa. Bagi guru kecerdasan emosional juga merupakan kebutuhan, sehingga penting untuk di penuhi. Jika kecerdasan emosional guru diperhatikan dengan baik, maka perhatian itu dapat mendorong sikap peduli seperti ditunjukkan dengan kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk membantu kemajuan dan bersedia menjalankan tugas-tugas meskipun diluar perannya. Dengan kata lain, kecerdasan emosional yang baik dapat mendorong tumbuhnya perilaku ekstra peran guru, bahwa kecerdasan emosional dapat memberikan rasa emosi orang lain, sehingga dengan tuntutan apapun dapat dilaksanakan oleh pegawai. Selanjutnya tuntutan yang mengharuskan guru mengajar delapan jam

sehari bukan lagi sebuah halangan, bagi guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Kualitas pendidikan harus ditingkatkan, karena sekolah dapat dijadikan sebagai tempat dalam menempe sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas No.20 Pasal 3 Tahun 2003, dapat diharapkan pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang dapat mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab. Komitmen guru terhadap organisasi merupakan aspek prioritas yang harus diperhatikan. Guru sebagai kekuatan yang efektif dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah sangat berperan dan bertanggung jawab terhadap perubahan, diantaranya perilaku guru yang mampu untuk memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, input, proses, atau pun out put dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, Upaya meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi pada diri guru merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Peran guru sebagai pendidik tidak dapat digantikan oleh perangkat apa pun, karena dalam pendidikan terkandung makna pengembangan nilai-nilai hidup yang menuntut interaksi yang humanis antara guru dan peserta didik.

Sikap profesional merupakan aktivitas manusia yang berupa penalaran, penghayatan dan pengalaman dalam merespon lingkungannya. Berkaitan dengan sikap tersebut yang saat ini banyak mengalami kendala, yakni pengembangan kompetensi guru dan sikap sosial. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan adalah harus disadari bahwa sebaik apapun kurikulum yang dirancang dalam suatu organisasi namun ditiadakannya diimplementasikan dengan tepat oleh guru maka dipastikan pembelajaran tidak akan mendapat hasil yang maksimal. Sikap profesional ini merupakan salah satu faktor penting dalam menganalisis tingkah laku sosial manusia. Dengan mengetahui sikap seseorang, dapat diramalkan kecenderungan perilaku, pendirian dan keyakinan seseorang terhadap suatu objek, sikap pendirian dan keyakinan itu merupakan hasil dari pengetahuan yang dimiliki seseorang melalui pengalamannya. Sikap merupakan aspek psikis yang dimiliki setiap orang untuk merespon terhadap sesuatu stimulus atau lingkungan. Sikap dapat dilihat dari kebiasaan dan hasil belajar dan diidentifikasi sebagai tujuan pendidikan yang diinginkan. Sikap dapat dipelajari secara langsung dan tidak langsung. Sikap profesional bukan hanya dipengaruhi dari luar saja namun adanya penghargaan secara langsung bila merupakan akibat atau hasil dari pengalaman. Sikap juga tidak bersifat tetap, tetapi ada kecenderungan untuk dapat berubah dan dipelajari (bukan bawaan), oleh karena itu sikap lebih dapat dibentuk, dikembangkan, dipengaruhi dan diubah. Sikap dipelajari secara tidak langsung bila ditunjukkan kepada tokoh-tokoh yang sangat dihargai dan dipuja sekaligus dapat menimbulkan perubahan sikap.

SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah secara umum melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan alat bantu teknologi. Ada beberapa faktor yang menjadi permasalahan dalam perilaku kerja para guru, seperti halnya membangun hubungan emosional dengan teman sejawat dan masyarakat sekolah. Hal ini menjadi dasar awal untuk kelancaran proses pembelajaran. Guru – guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah mengalami kendala dalam mengembangkan keterampilan sosial dalam hal ini bukan hanya kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Keterampilan sosial yang terjadi disekitar lingkungan SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah hampir setiap guru terlihat memiliki style yang berbeda-beda dalam mengajar nampak sepertinya menunjukkan keunggulan masing – masing. Layaknya seorang guru sebaiknya menunjukkan sikap sederhana dan ramah. Bukan ajang seperti memperlihatkan kemampuan secara materi. Selain itu guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah merasa bangga dengan adanya julukan dari siswa yang membuat mereka lebih dibedakan dan dapat perlakuan beda dari siswa. Hal seperti ini sangat bertentangan dengan kode etik guru dan kompetensi pribadi guru. Keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan emosional guru dalam mengabdikan diri. Selain itu guru juga harus memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan pengaruh yang baik bagi siswa.

Perilaku kerja guru SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah kurangnya saling berkomunikasi dalam menjalankan proses pembelajaran, kurangnya motivasi kerja dalam mengembangkan kompetensi guru. Mengembangkan kompetensi guru bukan hanya diadakannya pelatihan, hal ini tidak akan berfaedah



jika tidak dibarengi dengan inisiatif untuk berbuat. Guru yang ada di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah kurang mampu menjalin hubungan sosial antara sesama guru. Sikap ini merupakan perwujudan perilaku kerja yang ada di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Selain itu keahlian guru juga dalam menjalankan proses pembelajaran guru di tuntut adanya sikap yang profesional. Namun ini tidak tampak sama sekali. Sikap ini merupakan perwujudan dari proses jalannya administrasi di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Peran guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu guru diharapkan memiliki sikap dalam mengembangkan kompetensi dalam bersikap. Sikap Guru yang kompeten secara profesional merupakan syarat hadirnya pendidikan yang berkualitas. Namun Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah tidak memiliki peran yang dominan dalam mengembangkan profesional, karena bagi guru dijadikan faktor yang hanya di pandangan sebelah mata. Guru menjadi fasilitator dan motivator yang melayani, membimbing, dan membina siswa menuju gerbang keberhasilan.

Keterampilan sosial, motivasi, empati, pengaturan diri dan kesadaran diri. Kualifikasi akademik sebagaimana yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu masih dijumpai guru memiliki kualifikasi akademik yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, misalnya guru yang berijazah Ekonomi mengajar mata pelajaran Sejarah. Permasalahan yang berasal dari dalam diri siswa, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan

diselesaikan oleh seorang guru, adanya konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya, merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada guru.

Secara umum perilaku kerja dan sikap profesionalisme guru sebagai guru bidang studi juga tidak terlihat bertanggungjawab dengan mata pelajaran yang diberikan sehingga munculnya gejala tidak sabaran dalam menghadapi siswa di kelas, lekas marah, bersikap apatis, sering tidak masuk kerja dan sebagainya yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja guru. Tugas profesi guru di masa depan sangat berat, bukan saja harus memiliki sejumlah kompetensi akademis misalnya penguasaan materi pelajaran, kepiawaian dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran dengan berbagai metode mutakhir, serta terampil dalam menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, melainkan juga ia harus memiliki kematangan dan ketegaran kepribadian. Salah satu aspek yang berkaitan dengan kematangan dan ketegaran kepribadian adalah kecerdasan emosional.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Guru kurang dalam keterampilan sosial khususnya dilingkungan sekolah sehingga terjadi kecemburuan sosial diantara para guru.
2. Dalam hal bekerja guru sering bermalas – malasan sehingga motivasi yang ada dalam diri guru tidak tampak.
3. Sikap empati sesama guru yang kurang seperti halnya jika ada guru yang sakit maka guru yang terdekat saja yang menjenguk.
4. Kurangnya kesadaran diri guru sebagai seorang guru.
5. Guru kurang dalam mengelola program pembelajaran sehingga proses belajar tersendat.
6. Kemampuan guru kurang dalam mengelola kelas dan kadang guru juga tidak begitu memperhatikan keadaan ini.
7. Sikap acuh tak acuh guru dalam mengelola interaksi belajar siswa membuat guru banyak mengeluarkan tenaga.
8. Kurangnya pemahaman guru dalam menilai sikap profesional karenaseringnya buku yang digunakan hanya buku nilai sementara dan mengggap hal ini sepele.
9. Serta kurangnya guru memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, yang menjadi pembatasan masalah adalah sikap guru yang kurang bertanggung jawab, sikap lalai dengan tugas, sikap acuh tak acuh, ketidak sesuaian dengan mata pelajaran, kurangnya rasa saling menghormati sesama guru. Sikap profesionalisme yang

kurang di perhatikan, sikap profesional guru yang kurang dan minimnya kecerdasan emosional guru.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah?
2. Apakah ada hubungan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah?
3. Apakah ada hubungan kecerdasan emosional, sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya sikap profesionalisme dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya hubungan kecerdasan emosional, sikap profesionalisme dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

- 1. Secara teoritis**
  - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai kepemimpinan intruskional sebagai subjek terdepan dalam meningkatkan sikap profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah .
  - b. Bentuk sumbangan fikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik guru dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
- 2. Secara praktis**
  - a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kecerdasan emosional, sikap profesional, dan perilaku kerja di lingkungan SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah
  - b. Bagi kepala sekolah, agar mampu memberikan ruang kepada guru untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik
  - c. Bagi guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah sebagai bahan pembelajaran dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **2.1 Perilaku Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja**

Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Bond dan Fred Meyer Wathon (2005:80) menjelaskan bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting disetiap pekerjaan atau situasi kerja. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Notoatmodjo (2002:60) menjelaskan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri. Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, seperti yang diutarakan oleh Kreitner dan Kinicki (2003:11) dijelaskan adalah sebagai berikut:



**a. Motivasi**

Motivasi pada dasarnya berusaha bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan membuat perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Dapat dikatakan teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

**b. Sikap**

Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu. Sikap mempengaruhi perilaku pada suatu tingkat yang berbeda dengan nilai. Sementara nilai mewakili keyakinan yang mempengaruhi perilaku pada seluruh situasi, sikap hanya berkaitan dengan perilaku yang diarahkan pada objek, orang, atau situasi tertentu.

**c. Keyakinan**

Keyakinan seseorang merupakan representasi mental lingkungan yang relevan, lengkap dengan hubungan sebab dan akibat yang ada. Keyakinan merupakan hasil dari pengamatan langsung dan kesimpulan dari hubungan yang dipelajari sebelumnya.

**d. Imbalan dan Hukuman**

Sifat imbalan atau hukuman yang dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku individu. Teori motivasi pengukuhan ini didasarkan sebab dan akibat dari

perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan atau bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

#### **e. Budaya**

Budaya juga membantu anggota organisasi dalam membenarkan perilaku yang sudah ada dan merupakan aset yang berharga, jika perilaku tersebut tidak sesuai maka penguatan ini akan menjadi beban habit. Sebagian orang menyebut perilaku kerja sebagai motivasi, kebiasaan habit, dan budaya kerja.

Hasil interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dapat dilihat dari perilaku rajin, bertanggung jawab, dan suka membantu sesama karyawan. Perilaku kerja tidak hanya perwujudan pandangan para pekerja terhadap pekerjaan dan peranan yang dipegangnya, misalnya sebagai pemimpin atau karyawan, akan tetapi juga perwujudan pandangan mereka terhadap dunia atau lingkungan tempat mereka tinggal dan terhadap dirinya sendiri.

Untuk itu berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian perilaku kerja adalah adanya reaksi timbal balik yang diwujudkan melalui sikap sehingga adanya respon kembali serta pengambilan keputusan akan sikap tersebut.

### **2.1.2 Manfaat dan Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja**

Perilaku kerja yang terjadi disuatu organisasi sebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti berikut adalah

- a. Lingkungan Kerja .Didalam suatu lingkungan kerja harus benar-benar dapat memberikan rasa aman bagi para pekerja. Para pekerja atau karyawan menaruh perhatian yang benar terhadap lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja.
- b. Konflik dapat konstruktif atau deskruktif terhadap fungsi dari suatu kelompok atau unit. Tapi sebagian besar konflik cenderung merusak perilaku kerja yang baik karena konflik akan menghambat pencapaian tujuan dari suatu pekerjaan.
- c. Komunikasi Dalam memahami perilaku kerja, komunikasi merupakan salah satu faktor terpenting yang berperan sebagai penyampaian dan pemahaman dari sebuah arti.

### **2.1.3 Indikator Perilaku Kerja**

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah bilamana ada indikator atau pengukurnya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths dalam Chairunnisa Firaz (2015: 25) dijelaskan sebagai berikut:

1. *Social relationships* (hubungan sosial) Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. *Vocational skill* (keahlian kejuruan) Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.
3. *Work motivation* (motivasi kerja) Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
4. *Initiative-confidence* (inisiatif-percaya diri) Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

Untuk itu berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi pengertian perilaku kerja adalah adanya reaksi timbal balik yang diwujudkan melalui sikap sehingga adanya respon kembali serta pengambilan keputusan akan sikap tersebut. Sementara itu yang menjadi indikatornya adalah motivasi kerja, inisiatif, keahlian, hubungan sosial.

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

### **2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Dalam hal ini kecerdasan emosional terdiri dari dua kalimat yakni kecerdasan dan emosional. Jika di amati bahwa kecerdasan adalah Inteligensi atau kecerdasan menurut Dusek dalam Casmin (2007:14) dalam <https://eprints.uny.ac.id/9683/3/bab%202.pdf> menjelaskan bahwa secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif suatu cara berpikir dalam membentuk

konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya. Sehingga kecerdasan dapat diartikan bahwa kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Untuk itu setiap individu dalam menyelesaikan masalah dan mampu memahami dan meletakkan emosionalnya pada tempatnya akan memberikan sikap dengan tepat tanpa menimbulkan dampak kepada kedua belah pihak. Emosi ini adalah wujud sikap amarah namun masih dapat dikontrol dengan mempengaruhi kondisi jiwa yang menimbulkan gejala dalam jiwa. Emosi ini jika dikelola dengan baik akan dapat dimanfaatkan dan mendukung dalam berbagai bidang karena jika waktu munculnya Emosi akan mengeluarkan energi yang berlebihan dan mempengaruhi atau memancing amarah individu lainnya.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Mayer dan Salovey dalam Makmun Mubayidh (2006:15) menambahkan bahwa Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau

baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan dalam merasakan dan memahami situasi dan kondisi sehingga lebih efektif dan efisien serta kepekaan emosi dalam mengontrol diri sendiri untuk mengambil keputusan yang terbaik.

### **2.2.2 Manfaat Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasi seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan,

mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa.

Lebih lanjut Lebih Goleman (2009:58) menambahkan kembali karakteristik dari kecerdasan emosional adalah

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan

hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009:267-282), yaitu:

- a. Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam



keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

- b. Lingkungan non keluarga. Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

#### **2.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional**

Goleman (2000:10) mengatakan bahwa yang menjadi indikator dari kecerdasan emosional adalah

1. Kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan kemampuan mengenali emosi diri sendiri. Ketika seseorang dihadapkan dengan suatu kejadian yang menyenangkan atau menyedihkan bisa saja ia sama sekali tidak

menyadari apa yang sesungguhnya ia rasakan atau dapat disebut sebagai tidak adanya rasa mengenali emosi diri. Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal yang penting bagi pemahaman diri seseorang. Mengenali diri merupakan inti dari kecerdasan emosional, yaitu kesadaran akan perasaan diri sendiri sewaktu timbul perasaan

2. Pengaturan diri. Pengaturan diri merupakan kemampuan dalam mengelola emosi yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang, menghilangkan kegelisahan, kesedihan atau sesuatu yang menjengkelkan.
3. Motivasi. Motivasi merupakan kekuatan penggerak yang mengakibatkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta menggerakkannya menuju tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki intelegensi yang tinggi namun gagal dalam pelajaran karena kurang adanya motivasi.
4. Empati. Empati merupakan kemampuan dalam mengenali emosi orang lain. Kemampuan dalam merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan kepercayaan dan menelaraskan diri dengan orang lain.
5. Keterampilan sosial. Keterampilan sosial dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan dalam merasakan dan memahami situais dan kondisi sehingga lebih efektif dan efisien serta kepekaan emosi dalam mengontrol diri sendiri untuk mengambil keputusan yang terbaik. Yang menjadi indikator kecerdasan emosional adalah keterampilan sosial, motivasi, empati, pengaturan diri dan kesadaran diri.

## **2.3 Sikap Profesional**

### **2.3.1 Pengertian Sikap Profesional**

Walgito (2008: 8) mengemukakan sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek. Berkaitan dengan pengertian sikap profesional. Soetjipto dalam jurnal Eliya Sartika dan Bustari Muchtar (2014:3) mengemukakan pengertian sikap profesional sebagai pola tingkah laku seorang guru terhadap profesinya. Pola tersebut terwujud pada perilaku seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya. Pengembangan sikap profesional dapat dilakukan dengan cara memberikan pengetahuan, pemahaman, pelatihan dan penghayatan khusus yang direncanakan.

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Oerip dan Uetomo (2000:264-265) mengatakan bahwa

Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Kurniawan (2005:74) menjelaskan bahwa Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi.

Menurut Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama dan golongan.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Profesional**

Menurut Azwar S (2011:30) menjelaskan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

- a. Pengalaman pribadi. Pengalaman pribadi dapat menjadi dasar pembentukan sikap apabila pengalaman tersebut meninggalkan kesan yang kuat. Sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.
- b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting Individu pada umumnya cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap seseorang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.
- c. Pengaruh kebudayaan. Kebudayaan dapat memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya. Sebagai akibatnya, tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah.
- d. Media massa. Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara obyektif berpengaruh terhadap sikap konsumennya.
- e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama. Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan. Tidaklah mengherankan apabila pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

- f. Faktor emosional Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

Sementara itu Fathurrohman (2012:39) menjelaskan bahwa pengertian dari profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya secara garis besar sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat. Kemudian dari faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan, sarana dan prasarana, serta berbagai latihan (diklat) yang dilakukan guru.

### **2.3.3 Indikator Sikap Profesional**

Menurut Khaerul Umam dalam Raynaldo<sup>1</sup>, Sudharto P. Hadi media neliti.com perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya. Untuk itu berbeda dalam pemerintahan dimana Karakteristik Profesionalisme Menurut Mertin Jr dalam Agung (2005:75) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

- a. *Equality* Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.

- b. *Equity* Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang- kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.
- c. *Loyalty* Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.
- d. *Accountability* Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

Sementara itu Menurut Soetjipto dalam jurnal Eliya Sartika dan Bustari Muchtar (2014: 3) sasaran sikap profesional guru adalah tugas sehari-hari yang menjadi tanggung jawab guru, antara lain yaitu mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, mengelola interaksi belajar siswa, menilai prestasi siswa, serta memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa sikap profesional adalah wujud apresiasi penghargaan terhadap suatu profesi atau tanggungjawab yang diemban dan adanya penghargaan terhadap yang sudah dikerjakan. Sementara itu yang menjadi indikator adalah mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, mengelola interaksi belajar siswa, menilai prestasi siswa, serta memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa

#### **2.4 Penelitian yang relevan**

1. Daretmo sastra keliat, 2020. Analisis pengaruh perilaku kerja, stres kerja dan upah kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di dinas lingkungan hidup

kabupaten karo. Hasil pengujian dan analisis data menyimpulkan bahwa secara parsial atau terpisah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Upah kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja para petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Secara parsial, perilaku kerja yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Variabel perilaku kerja, stres kerja dan upah kerja secara simultan berpengaruh positif dan memiliki signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Dengan hasil penelitian secara bersama sama adalah diketahui nilai signifikansi  $F = 0,000$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,686 > 2,71$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel perilaku kerja, stres kerja dan upah kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo

2. Waryanti, Sesilia Dwi Rini And Ratnawati, Intan.2011. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang ).Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil dari proses yang kompleks, baik yang bersumber dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja karyawan sangat membantu rumah sakit dalam pencapaian pekerjaannya, dan untuk mewujudkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Karyawan yang



baik. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja rumah sakit menjadi lebih baik. Penelitian ini mencoba untuk mengkaji beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan? dan (2) Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa simple random sampling. Kuesioner digunakan sebagai alat bantu dalam metode pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti signifikan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling berpengaruh adalah kecerdasan spiritual. Implikasi dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memegang peranan yang sama pentingnya baik secara individu maupun bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Sunargo Dwi Hastuti, 2019. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan fenomena umum yang menjadi masalah dalam sumber daya manusia. Perilaku tersebut dapat dipertimbangkan melalui faktor situasional dan individual. Situasi lingkungan tempat kerja yang mengandung unsur politik dan kemampuan individu yang memiliki kecerdasan emosional dapat

menentukan perilaku kerja. Penelitian ini menguji pengaruh politik organisasional persepsian terhadap perilaku kerja kontraproduktif, serta menguji peran moderasi pada pengaruh tersebut. Pengujian dilakukan menggunakan data responden 200 karyawan yang bekerja pada perusahaan di kawasan industri Batam. Dengan menggunakan analisis regresi bertingkat hasil penelitian menunjukkan bahwa politik organisasional persepsian berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya, kecerdasan emosional dapat memitigasi perilaku kerja kontraproduktif yang disebabkan oleh situasi politik organisasional. Penelitian ini memberikan manfaat secara praktis dalam mengatasi masalah perilaku kerja kontraproduktif.

4. Anwar Prabu Mangkunegara dan, Mela Puspitasari, 2015. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru SMA. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosi guru dan stres kerja terhadap kinerja guru. Metode pengujian validitas instrumen menggunakan pendekatan korelasi product moment dengan ketentuan kevalidan instrumen apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table. Metode pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach, dengan ketentuan nilai Alpha Cronbach  $>$  0,6. Teknik sampling digunakan teknik klaster dengan penentuan sampel secara purposif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja guru, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi secara simultan (bersama-sama) kecerdasan emosi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Lannidar S Harahap, Indra Prasetia, 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan ( $X_1$ ) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru ( $X_2$ ) sebesar 0,452, dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y = 0,512X_1 + 0,452X_2 + 0,594X_3 - 4,140$ . Hasil analisis regresi berganda menunjukkan  $R^2_{X_1X_2X_3Y}$  sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ( $R^2_{X_1X_2X_3Y}$ ) sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan ( $X_1$ ), variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ), dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan,

kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

6. Indra Prasetia. Dkk. 2020. The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture on Teacher Empowerment and Motivation Along its impact on The Effectiveness of Medan State Junior High School. This study aims to determine the effect of transformational leadership and a culture of academic optimism on the empowerment and motivation of teachers and school effectiveness by causality, both direct and indirect effects in the path analysis framework. This research took place in Medan State Junior High School, amounting to 45 State Junior High Schools with a sample of 304 teachers. Simultaneously and partially it shows that (1) transformational leadership and academic optimism culture have a positive and significant effect on the empowerment of teachers at SMP Negeri Medan, (2) transformational leadership, academic optimism culture and empowerment have a positive and significant effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri Medan, (2) 3) transformational leadership, academic optimism culture, empowerment and work motivation have a positive and significant effect on the effectiveness of Medan State Middle Schools.

Berdasarkan penelitian relevan diatas maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan yakni pada penelitian Waryanti, Sesilia Dwi Rini And Ratnawati, Intan.2011. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang ). terdapat variabel X yang sama yakni

kecerdasan emosional dengan metode penelitian adalah kuantitatif tehnik penelitian yang digunakan adalah angket dengan objek penelitian adalah karyawan pada sebuah rumah sakit.

Untuk perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sunargo Dwi Hastuti, 2019. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan fenomena umum yang menjadi masalah dalam sumber daya manusia. Terdapat kesamaan antara variabel  $X_1$  yakni perilaku kerja. Dimana penelitian ini menggunakan angket dan jenis penelitian adalah kuantitatif.

## **2.5 Kerangka Konseptual**

### **2.5.1 Hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja**

Kecerdasan emosional dasarnya adalah sesuatu dorongan emosional yang mampu mengontrol kecerdasan yang. Sudah banyak penelitian yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional salah satu aspek yang mempengaruhi berhasil apa tidaknya seseorang dalam mengontrol amarah dan pengambilan keputusan. Selain itu kecerdasan emosional juga salah satu aspek penting untuk pencapaian berhasil dalam bersosialisasi. Kecerdasan emosional terhubung dengan tingkat emosional dalam mengontrol dan berkembang menjadi penyelesaian masalah. Untuk itu kebutuhan akan pengembangan emosional tersebut akan baik disetiap lingkungan kerja dan tergambar dalam perilaku kita dalam bekerja.

Dalam hal kecerdasan emosional memiliki hubungan dalam kemampuan bekerja untuk itu, perilaku kerja menggambarkan seseorang dalam bekerja. Perilaku kerja juga merupakan salah satu faktor yang penting bentuk wujud dari sikap seseorang dalam bekerja. Selain itu perilaku kerja mempunyai hubungan

langsung terhadap guru yang bekerja di organisasi pendidikan. Selain itu hasil perilaku kerja yang baik akan meningkat pada hasil kerja guru. Sebaliknya jika perilaku kerja buruk maka hasilnya akan buruk juga.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di duga bahwa ada hubungan yang berarti antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja di SMP Negeri 1Tapien Nauli Tapanuli Tengah.

### **2.5.2 Hubungan Antara Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja**

Manusia memiliki sikap dalam menunjukkan baik apa tidak pengaruh dari lingkungan sekitar khususnya dalam bekerja. Sikap disini maksudnya adalah sikap profesional dalam bekerja. Sikap profesional seseorang merupakan sikap hormat dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan atau posisi yang di peroleh. Sikap profesionalisme juga wujud dari kepuasan yang diperoleh sehingga perilaku kerja juga diperoleh dengan baik.

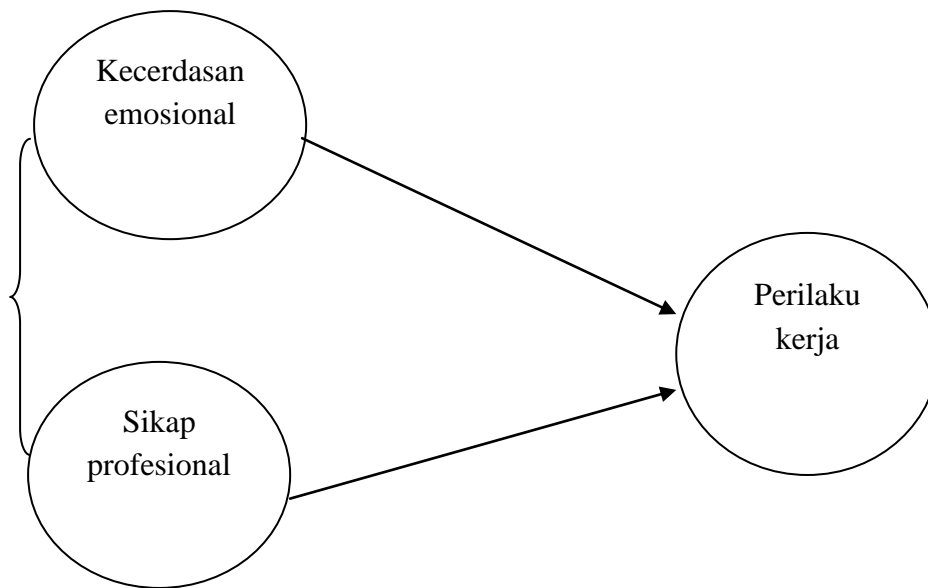
Tak lain dalam organisasi pendidikan yang memiliki sumber daya yang baik akan mampu menghasilkan sikap profesional pada gurunya. Kemampuan tersebut adalah merupakan wujud dari perilaku kerja yang baik pula. Untuk itu dalam mengembangkan suatu organisasi pendidikan diperlukan sikap dan dalam unjuk kerja sehingga terbentuknya perilaku kerja yang baik sesama didalam organisasi pendidikan. Berdasarkan penjelasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara sikap profesional dengan perilaku kerja di SMP Negeri 1 Tapien Nauli Tapanuli Tengah.

### **2.5.3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja**

Kecerdasan emosional memiliki hubungan dalam mengendalikan diri dan mengontrol emosi demi kebaikan sekitarnya. Dengan adanya pengontrolan tersebut maka emosional akan menghasilkan kebaikan juga. Sebagai besarnya ukuran dalam pencapaian yang akan dicapai. kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan hasil yang bermacam-macam dan dalam situasi yang nyatanya kecerdasan emosional akan mampu juga menyenangkan, mengendalikan diri. Sedangkan emosional sendiri dimaknai sebagai sesuatu yang berkaitan dengan aspek apapun dari emosi, mencirikan keadaan, proses, dan ekspresi yang mengandung kualitas emosi.

Sementara itu sikap profesional dalam bekerja wujudan dari pengendalian diri yang dihasilkan dari kecerdasan emosional tersebut. Dan diguna adanya hubungan antara keduanya, sikap profesional tersebut bukan menjadi tolak ukur dari hasil pekerjaan namun kepada wujud perilaku kerja. Jika sikap profesionalisme tersebut akan mengarah kepada objek tertentu maka penyesuaian terhadap objek itu akan dipengaruhi oleh perilaku. Kesiediaan untuk bereaksi dari orang tersebut maka sikap banyak dijadikan sebagai hasil dari pengalihan dari objek sebagai pengukurannya.

Dalam meningkatkan perilaku kerja yang baik efektif dan efisiensi dalam organisasi pendidikan maka wujud dari sikap profesional serta kecerdasan emosional akan memberikan hubungan sehingga tercipta perilaku kerja. Dengan adanya kecerdasan emosional akan mengkoordinir dan mencapai tujuan yang baik.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Hubungan antara kecerdasan emosional, sikap profesional dengan perilaku kerja**

## **2.6 Hipotesis**

- a. Ada hubungan yang signifikan antar kecerdasan emosional dengan perilaku kerja SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.
- b. Ada hubungan yang signifikan antar sikap profesional dengan perilaku kerja SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.
- c. Ada hubungan kecerdasan emosional, sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 1 Tapian Nauli Tapanuli Tengah jalan Sibolga – Barus Km. 8,5 Tapian Nauli.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan dari bulan Desember 2020 sampai dengan September 2021 dan dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah 2021**

| No | Kegiatan            | Bulan Tahun 2020/2021 |         |          |       |       |     |      |      |         |           |
|----|---------------------|-----------------------|---------|----------|-------|-------|-----|------|------|---------|-----------|
|    |                     | Desember              | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus | September |
| 1  | Pengajuan judul     | ■                     |         |          |       |       |     |      |      |         |           |
| 2  | Penyusunan Proposal | ■                     |         |          |       |       |     |      |      |         |           |
| 3  | Seminar Proposal    |                       | ■       |          |       |       |     |      |      |         |           |
| 4  | Penelitian Lapangan |                       |         | ■        |       |       |     |      |      |         |           |
| 5  | Pengolahan Data     |                       |         |          | ■     | ■     |     |      |      |         |           |
| 6  | Penyusunan Tesis    |                       |         |          |       | ■     | ■   | ■    | ■    |         |           |
| 7  | Seminar Hasil       |                       |         |          |       |       |     |      |      | ■       | ■         |
| 8  | Perbaikan hasil     |                       |         |          |       |       |     |      |      | ■       | ■         |
| 9  | Sidang Tesis        |                       |         |          |       |       |     |      |      | ■       | ■         |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 1

Tapian Nauli sebanyak 30 orang. Adapun tabel populasi di SMP Negeri 1 Tapian Nauli Tapanuli Tengah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Jumlah Guru Per kelas SMPN 1 Tapian Nauli**

| No | Kelas | Jumlah   |
|----|-------|----------|
| 1  | VII   | 10 orang |
| 2  | VIII  | 11 orang |
| 3  | IX    | 9 orang  |
|    | Total | 30 orang |

### **3.3.2 Sample**

Penelitian ini menggunakan sampel total, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Menurut Arikunto (2006:56) total sampling diambil disebabkan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka sampel dari penelitian ini seluruh guru sebanyak 30 orang.

### **3.4 Defenisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel dimana kecerdasan emosional ( $X_1$ ), sikap profesional ( $X_2$ ) dan perilaku kerja ( $Y$ ). Masri (1995:46-47) memberikan pengertian tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Defenisi operasional kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam merasakan dan memahami situasi dan kondisi sehingga lebih efektif dan efisien

serta kepekaan emosi dalam mengontrol diri sendiri untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Defenisi operasional sikap profesional adalah wujud apresiasi penghargaan terhadap suatu profesi atau tanggungjawab yang diemban dan adanya penghargaan terhadap yang sudah dikerjakan.

Defenisi operasional perilaku kerja adalah reaksi timbal balik yang diwujudkan melalui sikap sehingga adanya respon kembali serta pengambilan keputusan akan sikap tersebut. Sementara itu yang menjadi indikatornya adalah motivasi kerja, inisiatif, keahlian, hubungan sosial.

**Tabel 3.3 Variabel Penelitian**

| <b>Variabel</b>             | <b>Defenisi operasional</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Jumlah soal</b>                   |
|-----------------------------|--|--|--------------------------------------|
| <b>Kecerdasan emosional</b> | Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam merasakan dan memahami situasi dan kondisi sehingga lebih efektif dan efisien serta kepekaan emosi dalam mengontrol diri sendiri untuk mengambil keputusan yang terbaik. | Menurut Goleman (2000:10)<br>-Keterampilan sosial<br>-Motivasi<br>-Empati<br>-Pengaturan diri    | 5 Soal<br>5 Soal<br>5 Soal<br>7 Soal |
| <b>Sikap profesional</b>    | Sikap Profesional adalah wujud apresiasi penghargaan terhadap suatu profesi atau   | Menurut Soetjipto dalam jurnal Eliya Sartika dan Bustari Muchtar (2014: 3)<br>-Mengelola program | 7 Soal                               |

|                       |   |   |                                      |
|-----------------------|---|---|--------------------------------------|
|                       | tanggungjawab yang diemban dan adanya penghargaan terhadap yang sudah dikerjakan.   | pembelajaran<br>-Mengelola kelas<br>-Mengelola interaksi belajar siswa<br>-Menilai prestasi siswa<br>-Memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa | 6 Soal<br>5 Soal<br>4 Soal<br>4 Soal |
| <b>Perilaku kerja</b> | Perilaku kerja adalah reaksi timbal balik yang diwujudkan melalui sikap sehingga adanya respon kembali serta pengambilan keputusan akan sikap tersebut. | Griffths dalam Chairunnisa Firaz (2015: 25)<br>Motivasi kerja<br>Inisiatif<br>Keahlian,<br>Hubungan sosial  | 7 Soal<br>9 Soal<br>4 Soal<br>8 Soal |

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data atau menjangking data dari penelitian diatas peneliti menggunakan instrument angket digunakan menjangking kecerdasan emosional,sikap profesional dan perilaku kerja dengan menggunakan pengukuran skala likert. Variabel adalah obyek penelitian atau apasaja yang menjadi titik suatu penelitian. Arikunto (2010:96). Variabel adalah gejala yang menjadi penelitian atau apa saja yang menjadi perhatian penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yaitu variable bebas dan variabel terikat

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah Suatu test yang dilaksanakan untuk mengetahui keakuratan dari dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi yang dilakukan pada sekolah lain dimana validasi ini diuji untuk mengetahui keakuratan pada tiap butir angket. Selain itu validitas juga berfungsi untuk besarnya koefisien korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi rank Spearman yaitu :

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

R(X) : Ranking skor butir pernyataan

R(Y) : Ranking dari total jumlah skor keseluruhan

Butir pernyataan.

n : jumlah sampel untuk uji validitas.

**Tabel 3.4 hasil validasi kecerdasan emosional**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Hasil |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
| Valid | 50    | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                | Valid |
|       | 52    | 2         | 6.7     | 6.7           | 10.0               | Valid |
|       | 57    | 1         | 3.3     | 3.3           | 13.3               | Valid |
|       | 59    | 1         | 3.3     | 3.3           | 16.7               | Valid |
|       | 60    | 1         | 3.3     | 3.3           | 20.0               | Valid |
|       | 61    | 2         | 6.7     | 6.7           | 26.7               | Valid |
|       | 63    | 1         | 3.3     | 3.3           | 30.0               | Valid |
|       | 64    | 1         | 3.3     | 3.3           | 33.3               | Valid |
|       | 65    | 1         | 3.3     | 3.3           | 36.7               | Valid |
|       | 68    | 1         | 3.3     | 3.3           | 40.0               | Valid |
|       | 69    | 4         | 13.3    | 13.3          | 53.3               | Valid |
|       | 70    | 1         | 3.3     | 3.3           | 56.7               | Valid |
|       | 71    | 1         | 3.3     | 3.3           | 60.0               | Valid |
|       | 73    | 1         | 3.3     | 3.3           | 63.3               | Valid |
|       | 74    | 1         | 3.3     | 3.3           | 66.7               | Valid |
|       | 75    | 1         | 3.3     | 3.3           | 70.0               | Valid |
|       | 76    | 1         | 3.3     | 3.3           | 73.3               | Valid |
|       | 77    | 2         | 6.7     | 6.7           | 80.0               | Valid |
|       | 81    | 1         | 3.3     | 3.3           | 83.3               | Valid |
|       | 86    | 1         | 3.3     | 3.3           | 86.7               | Valid |
|       | 87    | 1         | 3.3     | 3.3           | 90.0               | Valid |
|       | 88    | 2         | 6.7     | 6.7           | 96.7               | Valid |
|       | 89    | 1         | 3.3     | 3.3           | 100.0              | Valid |
|       | Total | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |       |

Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel kecerdasan emosional jumlah angket sebanyak 22 butir angket keseluruhan adalah valid, dengan indikator Keterampilan sosial, Motivasi, Empati, Pengaturan diri.

**Tabel 3.5 Hasil validasi sikap profesional**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Hasil |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
| Valid | 30    | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                | Valid |
|       | 35    | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                | Valid |
|       | 36    | 5         | 16.7    | 16.7          | 23.3               | Valid |
|       | 47    | 1         | 3.3     | 3.3           | 26.7               | Valid |
|       | 50    | 2         | 6.7     | 6.7           | 33.3               | Valid |
|       | 51    | 4         | 13.3    | 13.3          | 46.7               | Valid |
|       | 52    | 4         | 13.3    | 13.3          | 60.0               | Valid |
|       | 64    | 1         | 3.3     | 3.3           | 63.3               | Valid |
|       | 66    | 5         | 16.7    | 16.7          | 80.0               | Valid |
|       | 68    | 1         | 3.3     | 3.3           | 83.3               | Valid |
|       | 69    | 1         | 3.3     | 3.3           | 86.7               | Valid |
|       | 70    | 1         | 3.3     | 3.3           | 90.0               | Valid |
|       | 71    | 1         | 3.3     | 3.3           | 93.3               | Valid |
|       | 81    | 1         | 3.3     | 3.3           | 96.7               | Valid |
|       | 89    | 1         | 3.3     | 3.3           | 100.0              | Valid |
|       | Total | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |       |



Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel perilaku kerja guru jumlah angket sebanyak 26 butir angket keseluruhan adalah valid, dengan indikator Mengelola Program Pembelajaran, Mengelola kelas, Mengelola interaksi belajar siswa, Menilai prestasi siswa dan Memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa.

**Tabel 3.6 Hasil validasi Perilaku Kerja Guru**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Hasil |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
| Valid 49 | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                | Valid |
| 50       | 2         | 6.7     | 6.7           | 10.0               | Valid |
| 51       | 1         | 3.3     | 3.3           | 13.3               | Valid |
| 52       | 2         | 6.7     | 6.7           | 20.0               | Valid |
| 53       | 1         | 3.3     | 3.3           | 23.3               | Valid |
| 55       | 3         | 10.0    | 10.0          | 33.3               | Valid |
| 57       | 1         | 3.3     | 3.3           | 36.7               | Valid |
| 64       | 1         | 3.3     | 3.3           | 40.0               | Valid |
| 65       | 1         | 3.3     | 3.3           | 43.3               | Valid |
| 66       | 4         | 13.3    | 13.3          | 56.7               | Valid |
| 67       | 1         | 3.3     | 3.3           | 60.0               | Valid |
| 69       | 1         | 3.3     | 3.3           | 63.3               | Valid |
| 71       | 1         | 3.3     | 3.3           | 66.7               | Valid |
| 72       | 2         | 6.7     | 6.7           | 73.3               | Valid |

|       |    |       |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|-------|
| 78    | 1  | 3.3   | 3.3   | 76.7  | Valid |
| 79    | 1  | 3.3   | 3.3   | 80.0  | Valid |
| 80    | 2  | 6.7   | 6.7   | 86.7  | Valid |
| 81    | 2  | 6.7   | 6.7   | 93.3  | Valid |
| 83    | 1  | 3.3   | 3.3   | 96.7  | Valid |
| 87    | 1  | 3.3   | 3.3   | 100.0 | Valid |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 |       |       |

Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel perilaku kerja guru jumlah angket sebanyak 29 butir angket keseluruhan adalah valid,dengan indikator Motivasi kerja, Inisiatif kerja, Keahlian, dan Hubungan sosial.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran.Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*).Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik.Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan-pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{\text{total}}} \right)$$

dimana :

k adalah banyaknya butir pernyataan

$S_i^2$  adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

$S^2_{\text{total}}$  adalah varians dari total skor keseluruhan butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana

$S^2$  = varians

n = banyaknya responden

$x_i$  = skor yang diperoleh responden ke

$\bar{x}$  = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | <i>Cronbach's Alpha</i> |      | Hasil    |
|----------------------|-------------------------|------|----------|
| Kecerdasan Emosional | 0,807                   | 0,60 | reliabel |
| Sikap Profesional    | 0,794                   | 0,60 | reliabel |
| Perilaku Kerja Guru  | 0,780                   | 0,60 | reliabel |

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas nilai *cronbach's alpha* > nilai 0,60 yang artinya semua data reliabel atau konsisten.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Deskripsi Data

Data yang akan diperoleh dianalisis dengan menggunakan korelasi regresi ganda, dengan terlebih dahulu mencari rata-rata hitung, simpangan baku dari variabel yang akan diteliti. Untuk mencari rata-rata digunakan rumus:

$$X = \frac{\sum fx}{\sum f}$$

Untuk mencari simpangan baku dengan menggunakan rumus :

$$Sd^2 = \frac{n \cdot \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}$$

#### 3.6.2 Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji normalitas dan kelinearan pada setiap data variabel akan di lakukan uji normalitas dan uji linearitas dan keberartian Sudajana (2002:21) sebagai berikut:

- 1) Chi-kuadrat untuk uji normalitas dengan taraf kepercayaan 95% .
- 2) Uji autokorelasi adalah salah satu uji prasyarat yang dilakukan sebelum hipotesis diuji. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode waktu tertentu dengan periode berikutnya.
- 3) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih. Hubungan yang kuat itu dideteksi dalam sebuah model regresi. Jika multikolineritas itu terjadi dikhawatirkan kekuatan prediksinya berkurang atau tidak stabil. Multikolineritas dapat diuji dengan melihat nilai Tolerance atau dapat juga dengan melihat nilai VIF ( *Variance Inflation Factor* ).
- 4) Uji linearitas dan keberartian arah koefisien regresi untuk menguji kelinieran dan keberartian dengan taraf kepercayaan 95% .

### 3.6.3 Uji hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka akan dilanjutkan pengujian hipotesis meliputi:

- a. Analisis korelasi, dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel kecerdasan emosional (X1), sikap professional (X2), dengan perilaku kerja (Y) dengan menggunakan uji Korelasi Product moment pada taraf kepercayaan 95%

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05.

b. Persamaan regresi ganda

Penggunaan statistik regresi ganda dilakukan untuk mencari persamaan regresi variabel terikat terhadap ketiga variabel bebas secara bersamaan kemudian dilanjutkan dengan uji keberartian regresi ganda.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Gambaran SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah**

SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah adalah salah satu sekolah negeri di Tapan Nauli Tapanuli Tengah . Dengan nomor statistik 201070901020 dengan nomor pokok sekolah nasional adalah 10206545.SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah di pimpin oleh Susylawati S.Pd,M.Si yang beralamat di jalan Sibolga-Barus Km.8,5 kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara.

##### **4.1.2 Visi dan Misi SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah**

Visi dan Misi dari SMP Negeri 1 Tapan Nauli adalah sebagai berikut:

Visi : Terwujudnya Sekolah Berprestasi,Berdaya saing,Berkarakter

Berdasarkan Iman Dan Taqwa

Misi :

1. Menciptakan lulusan yang cerdas,kompetitif dan berkarakter.
2. Tertib waktu,Tertib PBM dan Tertib Administrasi.
3. Menerapkan pembelajaran berbasis teknologi dan keunggulan lokal.
4. Mewujudkan budaya mutu dan budaya gotong royong
5. Mewujudkan sekolah ramah,asri dan menyenangkan.

Motto : Prestasi adalah Modal Keberhasilan

#### **4.2 Deskripsi Data Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya terdiri dari Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

dan Sikap Profesional ( $X_2$ ) sedang variabel terikatnya adalah Perilaku Kerja Guru (Y). Setelah penelitian dilakukan maka diperoleh deskripsi data sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

|                    |         | Statistics           |                   |                     |
|--------------------|---------|----------------------|-------------------|---------------------|
|                    |         | kecerdasan emosional | sikap profesional | perilaku kerja guru |
| N                  | Valid   | 30                   | 30                | 30                  |
|                    | Missing | 0                    | 0                 | 0                   |
| Mean               |         | 70.00                | 54.87             | 65.73               |
| Std. Error of Mean |         | 2.028                | 2.714             | 2.151               |
| Median             |         | 69.00                | 52.00             | 66.00               |
| Mode               |         | 69                   | 36 <sup>a</sup>   | 66                  |
| Std. Deviation     |         | 11.108               | 14.864            | 11.782              |
| Variance           |         | 123.379              | 220.947           | 138.823             |
| Range              |         | 39                   | 59                | 38                  |
| Minimum            |         | 50                   | 30                | 49                  |
| Maximum            |         | 89                   | 89                | 87                  |
| Sum                |         | 2100                 | 1646              | 1972                |
| Percentiles        | 25      | 61.00                | 44.25             | 54.50               |
|                    | 50      | 69.00                | 52.00             | 66.00               |
|                    | 75      | 77.00                | 66.00             | 78.25               |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

( Sumber : Pengolahan Data 2020 )

Dari tabel tersebut terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) mempunyai range (jangkauan) 39, nilai minimum 50, nilai maksimum 89, sum (jumlah) 2100 mean (nilai rata-rata) 70.00; standar deviasi 11.108 dan varians 123.379

Instrumen variabel kecerdasan emosional ada 22 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga



Skor tertinggi :  $5 \times 22 = 110$

Skor terendah :  $1 \times 22 = 22$

Secara rinci deskripsi Kecerdasan Emosional di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Kecerdasan Emosional Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah**

| No | Interval | Frekuensi | Persentase (%) | Kriteria    |
|----|----------|-----------|----------------|-------------|
| 1  | 20–36    | 0         | 0              | Rendah      |
| 2  | 37–52    | 3         | 10             | Cukup       |
| 3  | 53–68    | 9         | 30             | Sedang      |
| 4  | 69–84    | 13        | 43,3           | Baik        |
| 5  | 85–100   | 5         | 16,67          | Sangat Baik |
|    | Jumlah   | 30        | 100            |             |

Berdasarkan tabel diatas bahwa kecerdasan emosional mayoritas dengan kategori baik yaitu 43,3% dan minoritas dengan kategori cukup 10,0%. Variabel sikap profesional ( $X_2$ ) mempunyai range (jangkauan) 59, nilai minimum 30, nilai maksimum 89, sum (jumlah nilai) 1646, mean (nilai rata-rata) 54,87; standar deviasi 14,864; varians 220.947. Kesimpulan dari table diatas adalah kriteria baik untuk kecerdasan emosional guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah sebanyak 43,3%.

Instrumen variabel sikap profesional ada 26 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga

Skor tertinggi :  $5 \times 26 = 130$

Skor terendah :  $1 \times 26 = 26$

**Tabel 4.3 Deskripsi Sikap Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah**

| No | Interval | Frekuensi | Persentase (%) | Kriteria    |
|----|----------|-----------|----------------|-------------|
| 1  | 20 –36   | 7         | 23,33          | Rendah      |
| 2  | 37–52    | 11        | 36,67          | Cukup       |
| 3  | 53–68    | 7         | 23,33          | Sedang      |
| 4  | 69–84    | 4         | 13,33          | Baik        |
| 5  | 85 –100  | 1         | 3,33           | Sangat Baik |
|    | Jumlah   | 30        | 100            |             |

Berdasarkan tabel diatas bahwa Sikap Profesional guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah mayoritas dengan kategori cukup yaitu 36,67% dan minoritas dengan kategori sangat baik 3,33%.Kesimpulan dari tabel diatas adalah kriteria cukup untuk Sikap Profesional guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli sebanyak 36,67%.

Variabel perilaku kerja guru (Y) mempunyai range (jangkauan) 38 nilai minimum 49, nilai maksimum 87 , sum (jumlah nilai) 1976, mean (nilai rata-rata) 65,73; standar deviasi 11.782; varians 2138.823

Instrument perilaku kerja ada 29 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga

Skor tertinggi :  $5 \times 29 = 145$

Skor terendah :  $1 \times 29 = 29$

Secara rinci deskripsi perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Deskripsi Perilaku Kerja Guru di SMP N 1 Tapan Nauli  
Tapanuli Tengah**

| <b>No</b> | <b>Interval</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> | <b>Kriteria</b> |
|-----------|-----------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| 1         | 20 –36          | 0                | 0                     | Rendah          |
| 2         | 37–52           | 6                | 20                    | Cukup           |
| 3         | 53–68           | 12               | 40                    | Sedang          |
| 4         | 69–84           | 11               | 36,67                 | Baik            |
| 5         | 85 –100         | 1                | 3,33                  | Sangat Baik     |
|           | Jumlah          | 30               | 100                   |                 |

Berdasarkan tabel di atas bahwa deskripsi perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah mayoritas dengan kategori sedang yaitu 40,0% dan minoritas dengan kategori sangat baik 33,3%.Kesimpulan dari tabel diatas adalah kriteria sedang untuk Perilaku Kerja guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli sebanyak 40,0%.

### **4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, ada beberapa uji prasyarat yang harus terlebih dahulu dilakukan yaitu Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas,dan Uji Heteroskedastisitas. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat sebelum pengujian hipotesis dilakukan di mana uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data pada sekelompok data berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dengan tehnik analisis Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- Smirnov adalah :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Setelah uji normalitas dilakukan, diperoleh hasil seperti tabel berikut di bawah ini:

**Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian**

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | .66207214               |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .156                    |
|                                 | Positive       | .156                    |
|                                 | Negative       | -.101                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .857                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .455                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |
|                                 |                |                         |

( Sumber : Pengolahan Data 2020 )

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut terlihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, karena masing–masing variabelnya memiliki nilai signifikansi sebesar 0,455 berarti nilai (Sig.) > 0,05. Histogram dari semua variabel ada pada lampiran.

#### **4.3.2. Uji linieritas**

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 4.6.hasil uji linieritas**

| Variabel | Db   | Harga F |       |
|----------|------|---------|-------|
|          |      | Hitung  | Tabel |
| X1-Y     | 1/29 | 0,481   | 4,18  |
| X2-Y     | 1/29 | 0,539   | 4,18  |

Sumber: Data primer

Hasil uji linieritas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa harga Fhitung lebih kecil dari Ftabel dengan taraf signifikansi 5%.Hal ini berlaku untuk semua variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kedua garis regresi tersebut berbentuk linier.

### 4.3.3 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji adanya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya . Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung besarnya interkorelasi variabel bebas. Hubungan yang kuat itu dideteksi dalam sebuah model regresi. Jika multikolinieritas itu terjadi dikhawatirkan kekuatan prediksinya berkurang atau tidak stabil.

Multikolinieritas dapat diuji dengan melihat nilai *Tolerance* atau dapat juga dengan melihat nilai VIF ( *Variance Inflation Factor* ).

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Tolerance* adalah :

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0,10, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

- b. Jika nilai Tolerance < 0,10, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah :

- a. Jika nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF > 10,00, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Dengan menggunakan program SPSS 20.0 dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas**

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

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)  | 1.336                       | .543       |                           | 2.459 | .021 |                         |       |
| k.emosional   | .394                        | .157       | .433                      | 2.504 | .019 | .828                    | 1.207 |
| s.profesional | .177                        | .127       | .242                      | 1.400 | .173 | .828                    | 1.207 |

- a. Dependent Variable:  
prilaku kerja

(Sumber :Pengolahan Data 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

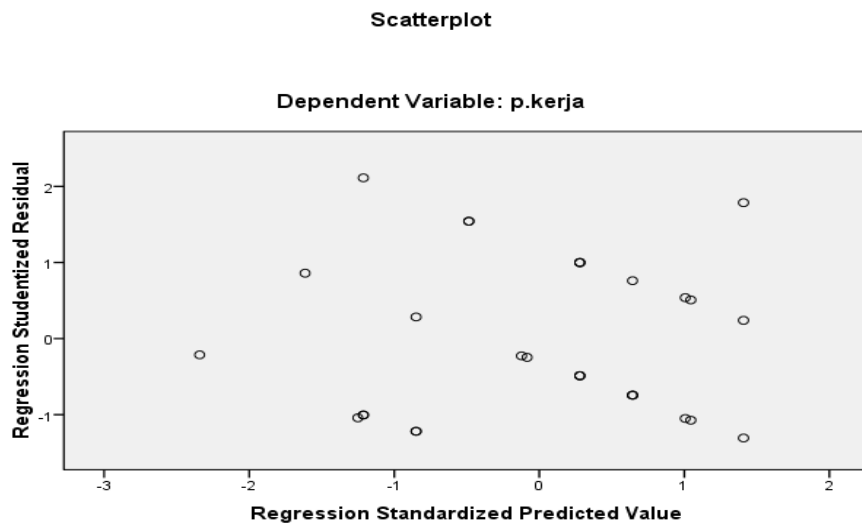
- a. Variabel kecerdasan emosional nilai toleransinya adalah 0,828 di mana  $0,828 > 0,10$  sedangkan nilai VIF adalah  $1,207 < 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable kecerdasan emosional tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Variabel sikap professional nilai toleransinya adalah 0,828 di mana  $0,828 > 0,10$  sedangkan nilai VIF adalah 1,207 di mana  $1,207 < 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap professional tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Dari Uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan permasalahan multikolinearitas.

#### **4.3.4. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk melihat terjadi tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan uji *Scatterplot*. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4.2 Gejala heteroskedastisitas dengan uji *Scatterplot*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa :

- a. Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan grafik *Scatterplot* di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hasil Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Harga yang diperoleh dari perhitungan



statistik dikonsultasikan dengan nilai dalam tabel. Apabila harga r hitung lebih besar dari r tabel atau harga F hitung lebih besar dari F tabel, maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Hipotesis pertama dan kedua diuji menggunakan analisis Korelasi Product Moment dari Pearson sedangkan hipotesis ketiga menggunakan korelasi berganda.

#### **a. Uji hipotesis pertama**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka didapat data sebagai berikut. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif kecerdasan emosional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Hasil analisis menggunakan Korelasi Product Moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,533 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,197. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah ditentukan oleh 19,7% variabel Kecerdasan emosional.

Koefisien korelasi sebesar 0,533 dikonsultasikan pada r tabel dengan  $N=30$  dan taraf signifikansi 5%. Harga r tabel diperoleh sebesar 0,361 sehingga harga r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil spss diatas maka adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan indikator Keterampilan sosial, Motivasi, Empati, Pengaturan diri yang saling berhubungan.

#### **b. Uji hipotesis kedua**

Hasil analisis menggunakan korelasi Product Moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,421 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,332. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah ditentukan oleh 33,2% variabel Sikap Profesional. Koefisien korelasi sebesar 0,421 dikonsultasikan pada rtabel dengan N=30 dan taraf signifikansi 5%. Harga r tabel diperoleh sebesar 0,361 sehingga harga r hitung lebih kecil dari rtabel. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Sikap Profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

**Tabel 4.8. Ringkasan hasil analisis Korelasi Product Moment**

| Variabel          | hitung | rtabel | r <sup>2</sup> | Keterangan           |
|-------------------|--------|--------|----------------|----------------------|
| X <sub>1</sub> -Y | 0,533  | 0,361  | 0,197          | Positif signifikan – |
| X <sub>2</sub> -Y | 0,421  | 0,361  | 0,332          | Positif signifikan – |

### c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional dengan perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan analisis regresi berganda.

**Tabel 4.9. Hasil analisis regresi**

| Model                | Koefisien |
|----------------------|-----------|
| Kecerdasan Emosional | 0,394     |
| Sikap Profesional    | 0,177     |
| Konstanta            | 1,336     |
| R                    | 0,577     |
| r <sup>2</sup>       | 0,332     |

Persamaan garis regresi berdasarkan hasil di atas adalah sebagai berikut.

$$Y=1,336+0,394 X_1+ 0,177 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien ( $X_1$ ) sebesar 0,394. Artinya, apabila nilai Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka nilai Perilaku Kerja Guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,394 poin, dengan asumsi  $X_2$  tetap. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,177 artinya apabila nilai Sikap profesional ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka penambahan nilai pada hasil perilaku kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,177 poin, dengan asumsi  $X_1$  tetap.

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan harga koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,332. Nilai tersebut berarti bahwa 33,2% perubahan pada variabel perilaku kerja guru ( $Y$ ) dapat ditentukan oleh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Sikap Profesional ( $X_2$ ), sedangkan 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji signifikansi hipotesis ketiga menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 6,723. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F$  tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,34. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

**a. Hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Dengan meningkatnya 1 % maka hubungan kecerdasan emosional guru dengan sikap profesional akan meningkat juga. Selain itu kecerdasan emosional guru di SMP Negeri Tapanuli Tengah meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi yang baik, menyampaikan ide, bersosialisasi dengan teman sejawat.

Untuk itu melalui analisis korelasi Product Moment diperoleh harga r hitung sebesar 0,533, sedangkan harga r tabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Jadi harga r hitung lebih besar dari harga r tabel sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, maka akan semakin tinggi Perilaku Kerja guru.

Dalam hasil analisis, dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Hal ini didukung oleh penelitian dilakukan oleh Menurut Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, dan Hunt (2012) dalam jurnal saat individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi individu tersebut akan pandai mengetahui dan mengelola emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain, sehingga individu akan tampil lebih baik saat berinteraksi dengan orang lain di situasi kerja maupun kehidupan sehari-hari. Goleman (2007:399).

Selain itu Kesadaran diri tinggi membuat individu mampu mengidentifikasi/mengenali emosi yang dirasakan dan mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan diri, untuk kemudian mengelola emosi tersebut dan menyalurkan secara tepat sehingga dapat terhindar dari perilaku negatif akibat penyaluran emosi yang keliru.

Penelitian ini sudah membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah.

**b. Hubungan yang Signifikan antara Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah**

Hasil penelitian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara Sikap Profesional ( $X_2$ ) dengan Perilaku Kerja Guru (Y). Hasil hitung berdasarkan analisis korelasi Product Moment sebesar 0,421. Nilai ini lebih besar dari rtabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hal ini berarti Sikap profesional memberikan dampak positif dan signifikan mempengaruhi peningkatan Perilaku Kerja Guru.

Sifat profesional SMP Negeri 1 terlihat dari sikap komitmennya terhadap pekerjaan dan institusi pendidikan tempat dia mengajar, yang ditandai dengan tiga indikator besar, yakni sangat mempercayai institusinya, sangat ingin memajukan institusi pendidikan tempat dia bekerja, dan dia akan sangat berkeinginan untuk terus mendedikasikan keahliannya di institusi tempat dia bekerja. Kemudian, sifat profesional dalam kepribadian seorang guru juga dapat dilihat dari rasa percaya diri, yang ditandai antara lain, memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi,

memiliki emosi yang stabil, tidak meledak-ledak, bisa bekerjasama dengan orang lain, dan selalu mampu memberijalan keluar untuk setiap persoalan yang dihadapi dalam kelompoknya. Kemudian seorang guru dengan kepribadian yang baik dan memiliki rasa percaya diri harus memperlihatkan cara berfikir yang selalu positif, selalu berkeinginan keras untuk memajukan insitusi, siap menghadapi risiko, dan selalu sehat, ceria dan energetik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asmani (2011: 46) mengatakan bahwa profesionalisme guru mempunyai implikasi serius bagi guru untuk meningkatkan kualitasnya dengan aktif melakukan improvisasi dan eksplorasi peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru di kelas. Profesionalisme guru terpancar dari setiap sikap perilakunya yang selalu membawa pencerahan bagi orang lain, baik lingkup terbatas atau luas. Guru profesional dalam perilaku kerja adalah mewujudkan dari sikap professional yang memiliki pengetahuan keterampilan, dan sikap tanggung jawab untuk mendidik mengarahkan siswa belajar. Dalam memperoleh pengetahuan tersebut tentunya dapat diperoleh melalui program pelatihan sehingga guru memiliki keahlian dalam mengajar.

**c. Hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah**

Hasil penelitian untuk hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Sikap Profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Guru ( $Y$ ) di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru juga harus mempersiapkan sikap unjuk rasa peduli dengan setiap proses pembelajaran yang dilewati. Kecerdasan dalam menjalankan perilaku kerja merupakan salah satu kompetensi yang sangat penting untuk bisa dipenuhi setiap oleh guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Selain itu sikap profesional guru tidak hanya ditunjukkan oleh pada kemampuan menyelesaikan administrasi pembelajaran namun memiliki komitmen untuk mengajar dengan baik. Komitmen untuk mengajar, membimbing dan mendampingi para siswanya belajar, merupakan bagian dari perilaku kerja guru.

Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan uji F. Harga Fhitung berdasarkan analisis 6,723. Nilai ini lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,34. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

Dalam hasil analisis, dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Hal ini berkaitan

dengan kajian teori yang menjelaskan bahwa menurut Mulyana dalam dimana memberikan penjelasan bahwa pengembangan sikap profesionalisme guru, masih Mulyana (2008:11) mengatakan untuk menjadi guru yang yang professional setidaknya dituntut harus memiliki minimal lima hal sebagai berikut: (a) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, (b) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada peserta didik, (c) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai berbagai cara evaluasi, (d) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (e) Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Untuk itu selain dari sikap professional guru yang memberikan dampak baik maka perilaku kerja juga akan berhubungan baik.

Selain itu kecerdasan emosional yang memberikan dorongan dari dalam diri akan memiliki hubungan yang baik juga guna perkembangan perilaku kerja. Zohar dan Marshall (2007:3) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah memberi suatu kesadaran mengenai perasaan milik diri sendiri dan perasaan milik orang lain. Kecerdasan emosional berarti memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat.

Pada penjelasan hipotesis pertama terdapat hubungan positif dan signifikan antar Kecerdasan emosional dengan Perilaku Kerja Guru. Pada hipotesis kedua menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru. Namun, pada pengujian hipotesis ketiga dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara



Kecerdasan emosional dan Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.  
. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Melalui analisis korelasi Product Moment diperoleh harga r hitung sebesar 0,533, sedangkan harga r tabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Jadi harga r hitung lebih besar dari harga r tabel sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, maka akan semakin tinggi Perilaku Kerja Guru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.  
Hasil penelitian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Sikap Profesional ( $X_2$ ) dengan Perilaku Kerja Guru ( $Y$ ). Harga r hitung berdasarkan analisis korelasi Product Moment sebesar 0,421. Nilai ini lebih besar dari r tabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0.361 Hal ini berarti Sikap Profesional memberikan

dampak positif dan signifikan mempengaruhi peningkatan Perilaku Kerja Guru.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional dengan dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah. Hasil penelitian untuk hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Sikap Profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Guru ( $Y$ ). Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan uji F. Harga F hitung berdasarkan analisis 6,723. Nilai ini lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,34. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Sikap Profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Guru ( $Y$ ) di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.

## 5.2 Saran

Dari penelitian diatas maka dapat disampaikan beberapa saran berikut :

1. Untuk kepala sekolah harus mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan para guru, dimana atasan dan bawahan adalah wadah bagi masyarakat sekolah untuk menciptakan kenyamanan.
2. Untuk guru lebih meningkatkan ide dan kreativitas demi kelangsungan proses pembelajaran saat ini. Selain itu kepala sekolah sebagai pemimpin juga kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk menunjukkan kemampuan diri dalam mengembangkan sikap.

3. Sikap profesional guru di lihat dari ketepatan waktu dan sikap kesehariannya. Guru disini adalah pemberi contoh yang baik, baik siswa dan teman sejawat untuk itu guru sebaiknya menjaga akhlak dan wibawa diluar maupun di dalam lingkungan sekolah.

## Daftar Pustaka

- Agung, Kurniawan, 2005, *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta, Penerbit. Pembaharuan.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan, Mela Puspitasari, 2015, “**Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru SMA**”, <file:///C:/Users/hp/Downloads/7491-19169-2-PB.pdf> diakses pada tanggal 15 januari 2021
- Arikunto, S, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Asmani, 2011. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*, Jakarta, Diva Press.
- Azwar S. 2011. dalam <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/121/jtptunimus-gdl-kikaaldela-6006-2-babii.pdf> diakses pada tanggal 16 januari 2021
- Bherti Silawati Fiftyana. Dian Ratna Sawitr 2018, “**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI DI KECAMATAN BANYUMANIK KOTA SEMARANG**”, [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/20256-41139-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/20256-41139-1-SM%20(2).pdf) diakses pada tanggal 1 Maret 2021
- Bimo, Walgito. 2008. *Pengantar Psikologi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Budi, Rajab. 2002. *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Chairunnisa firaz. 2015, **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Kerja Karyawan Penderita Aging Disease Di Pt Holcim Indonesia Tbk Cilacap Plant.**” <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/viewFile/12757/12370> diakses pada tanggal 16 januari 2021
- Daretmo sastra keliat, 2020. Analisis pengaruh perilaku kerja, stres kerja dan upah kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di dinas lingkungan hidup kabupaten karo. Thess. Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/29682/187007043.pdf?sequence=1&isAllowed=y> diakses pada tanggal 11 Oktober 2021
- Eliya Sartika dkk, 2014. “**Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota** **Sungai**

**Penuh.**”<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4198/3313>.

Diakses pada tanggal 15 januari 2021

Fathurrohman dan Sulistyorini, Muhammad, 2012.*Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta,Teras.

Goleman, D, 2007.*Kecerdasan emosional*, Jakarta,PT. Gramedia Pustaka Utama.

-----, 2009, *Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting daripada IQ*.Jakarta ,PT. Gramedia Pustaka Utama.

-----, 2000. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. (Pent: Alex Tri Kantjono Widodo), Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hartono, 2011,*Metodologi Penelitian*,Pekanbaru, Zafana.

Juliandi, Azuar dkk, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*,Medan,UMSU Press

Kreitner, R. & Kinicki A, 2000. *Organizational Behavior 5th edition*, Boston, Mc Graw-Hill.

Lannidar S Harahap , Indra Prasetia, 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Thesis. Umsu. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7701/5787> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi,1995. ”**Metode Penelitian Survei**”, Jakarta,LPBS,Bumi Aksara.

Mubayidh, D. R. & Makmun, 2006, *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak Referensi Penting bagi Para Pendidik dan Orang Tua*. Jakarta,Pustaka Kautsar.

Mulyana, E, 2008. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Notoatmodjo,2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Oerip dan Tatang Utomo,2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Jakarta: Grasindo.

Prasetia, Indra (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap EfektivitasSMP Negeri Medan*. Doctoral thesis, UNIMED.<http://digilib.unimed.ac.id/42210/> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021

Prasetia. Indra , Dkk. 2020. *The Effect OfTransformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation*

*Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School.*<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ijlres/article/viewFile/7973/3707>  
diakses pada tanggal 26 Agustus 2021

Raynaldo1,Sudharto P. Hadi. <https://media.neliti.com/media/publications/189950-ID-pengaruh-perilaku-kerja-dan-gaya-kepemim.pdf> diakses pada tanggal 16 Januari 2021

Robbins, P. Stephen, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*, Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

Shapiro, 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak.*,Jakarta: Gramedia.

Sudjana, 2005. *Metoda Statistika*, Bandung: Tarsito.

Sugiyono, 2016. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.

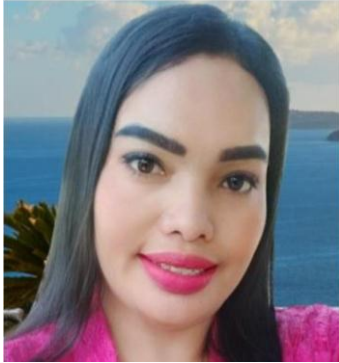
Supriyadi, Edi,2014,*SPSS + Amos, Statistical Data Analysis*, Jakarta, In Media.

Sunargo Dwi Hastuti, 2019. “*Perilaku kerja kontraproduktif merupakan fenomena umum yang menjadi masalah dalam sumber daya manusia*”, <https://online-journal.unja.ac.id/paradigma/article/view/8961/10093> diakses pada tanggal 15 januari 2021

Waryanti, Sesilia Dwi Rini and Ratnawati, Intan (2011),”*Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*”,Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/32446/> diakss pada tanggal 15 januari 2021

Zohar, D. Marshall, I, 2007, *SQ Kecerdasan Spiritual*, Bandung: Mizan.

## Daftar Riwayat Hidup



MARIATI MERY BR BARUS,S.Pd,dilahirkan 15 Mei 1980 di Talun Kenas.Pasangan Orang Tua M.Barus dan P.Br Tarigan.Anakke-enam dari enam bersaudara.

Jenjang Pendidikan yang pernah di ikuti Penulis:

1. SD INPRES 101864 Talun Kenas Lulus Tahun 1992.
2. SMP KAVRI Talun Kenas Lulus Tahun 1995.
3. SMUN 13 Medan Lulus Tahun 1998
4. Universitas Negeri Medan (UNIMED) Lulus Tahun 2003.
5. Tahun 2003 diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PEMKAB TAPTENG Sebagai Guru.Tahun 2019 melanjutkan studi S2 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.

Kini dengan bekal Ilmu Pengetahuan dan pengalaman selama Kuliah, Penulis mencoba menyusun tesis dengan judul” Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Tapan Nauli Tapanuli Tengah.Dilaksanakan pada bulan September 2020 yang di bimbing oleh Ibu Dr. Siti Nurabdiah Pratiwi M.Pd.sebagai Pembimbing Pertama dan Prof. Dr. Elfrianto S.Pd, M.Pd. sebagai Pembimbing Kedua.

Hormat Saya  
Penulis

(MARIATI MERY BR BARUS,S.Pd)



## Lampiran 1

### Kecerdasan Emosional

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang-kadang : KD

Jarang : JR

Tidak pernah : TP

| No | Angket   | Jawaban |    |    |    |    |
|----|--|---------|----|----|----|----|
|    |  | SL      | SR | KD | JR | TP |
|    | <b>Keterampilan sosial</b>   |         |    |    |    |    |
| 1  | Saya bisa menjadi penengah dalam perbedaan pendapat jika terjadi kesalahfahaman                            |         |    |    |    |    |
| 2  | Saya menjaga komunikasi yang baik dengan teman sejawat   |         |    |    |    |    |
| 3  | Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain.                              |         |    |    |    |    |
| 4  | Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain.                          |         |    |    |    |    |
| 5  | Saya bisa mengekspresikan ide kepada orang lain.   |         |    |    |    |    |
|    | <b>Motivasi</b>  |         |    |    |    |    |
| 1  | Kepala sekolah selalu memberikan pujian apabila ada guru yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan |         |    |    |    |    |
| 2  | Kepala sekolah selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai guru                                    |         |    |    |    |    |
| 3  | Hadiah yang diberikan kepada guru yang berprestasi akan memotivasi kerja guru                              |         |    |    |    |    |
| 4  | penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi guru untuk bekerja keras                                      |         |    |    |    |    |
| 5  | Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari kepala sekolah setiap melakukan kesalahan                   |         |    |    |    |    |
|    | <b>Empati</b>  |         |    |    |    |    |
| 1  | Saya bersalaman dengan teman pada saat   |         |    |    |    |    |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
|   | berjumpa di lingkungan sekolah   |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya mengikuti kegiatan sekolah  |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memahami perasaan teman sejawat saya pada saat bersedih dan senang                      |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya mengucapkan terima kasih kepada teman yang membantu                                     |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya menyempatkan waktu untuk melihat teman yang sedang sakit                                |  |  |  |  |  |
|   | <b>Pengaturan Diri</b>   |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun.                             |  |  |  |  |  |
| 2 | jika pendapat saya tidak diterima maka saya akan tetap mempertahankannya.                    |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit.                |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit.        |  |  |  |  |  |
| 5 | Ketika mempunyai masalah, saya akan berusaha untuk tenang dalam menghadapi masalah tersebut. |  |  |  |  |  |
| 6 | Menurut saya kehidupan ini membosankan karena terdapat banyak rintangan dan cobaan.          |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya merasa bahagia dengan segala sesuatu yang saya miliki.                                  |  |  |  |  |  |

## Lampiran 2.

### Sikap Profesional

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang-kadang : KD

Jarang : JR

Tidak pernah : TP

| No | Angket   | Jawaban |    |    |    |    |
|----|--|---------|----|----|----|----|
|    |  | SL      | SR | KD | JR | TP |
|    | <b>Mengelola Program Pembelajaran</b>  |         |    |    |    |    |
| 1  | Saya mengelola materi, struktur , konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mapel yang diampu |         |    |    |    |    |
| 2  | Saya selalu menciptakan iklim belajar yang kondusif  |         |    |    |    |    |
| 3  | Saya memberikan banyak kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berinteraksi dengan siswa lain   |         |    |    |    |    |
| 4  | Saya membuat siswa tertarik untuk mengikuti proses pembelajaran                                    |         |    |    |    |    |
| 5  | Saya memberikan waktu berdiskusi kepada siswa  |         |    |    |    |    |
| 6  | Saya mencari sumber belajar lain   |         |    |    |    |    |
| 7  | Saya tidak merasa bosan untuk belajar kembali ketika ada materi yang belum saya kuasai             |         |    |    |    |    |
|    | <b>Mengelola kelas</b>   |         |    |    |    |    |
| 1  | Saya mengatur susunan kursi agar proses pembelajaran berjalan baik                                 |         |    |    |    |    |
| 2  | Saya selalu membimbing pembelajaran di kelas   |         |    |    |    |    |
| 3  | Saya merasa nyaman dengan suasana lingkungan di sekolah saya                                       |         |    |    |    |    |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 4 | Saya merasa nyaman pada saat belajar di kelas   |  |  |  |  |  |
| 5 | Sekolah mempunyai sarana prasarana yang mendukung pembelajaran  |  |  |  |  |  |
| 6 | Penerangan yang mencukupi di dalam kelas  |  |  |  |  |  |
|   | <b>Mengelola interaksi belajar siswa</b>  |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya menyediakan waktu belajar dan latihan soal-soal walaupun kepada siswa                              |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya memberikan waktu untuk saling berbagi ilmu   |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memperhatikan interaksi belajar siswa  |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya memberikan bahan agar ada menjadi diskusi siswa  |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya meluangkan waktu bagi siswa untuk berdiskusi dengan saya   |  |  |  |  |  |
|   | <b>Menilai prestasi siswa</b>   |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya selalu menilai setiap proses dalam kegiatan praktik maupun non praktik                             |  |  |  |  |  |
| 2 | Guru mengadakan pre-test sebelum kegiatan pembelajaran  |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya selalu memberikan evaluasi berupa tes atau penugasan kepada siswa pada setiap akhir pembelajaran   |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya selalu memberitahukan hasil belajar kepada siswa sehingga siswa mengetahui perkembangan belajarnya |  |  |  |  |  |
|   | <b>Memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa</b>  |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya menyediakan waktu untuk siswa yang perlu penjelasan lebih  |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya mengikuti perkembangan siswa dalam pembelajaran dan mengkonfirmasi kepada siswa jika ada masalah   |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memberikan keleluasaan kepada siswa untuk bercerita  |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya memberikan hak jika siswa memiliki saran dan kritik  |  |  |  |  |  |

### Lampiran 3

#### Perilaku Kerja

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang-kadang : KD

Jarang : JR

Tidak pernah : TP

| No | Angket  | Jawaban |    |    |    |    |
|----|---|---------|----|----|----|----|
|    |   | SL      | SR | KD | JR | TP |
|    | <b>Motivasi Kerja</b>   |         |    |    |    |    |
| 1  | Saya selalu antusias untuk melakukan setiap pekerjaan sehingga saya dapat bekerja dengan baik tanpa paksaan                             |         |    |    |    |    |
| 2  | Saya selalu giat dalam melakukan pekerjaan tanpa menyela waktu untuk bersantai-santai   |         |    |    |    |    |
| 3  | Saya selalu optimis bahwa segala yang saya kerjakan sangat baik dan dapat menunjang kinerja sekolah                                     |         |    |    |    |    |
| 4  | Saya yakin seluruh pekerjaan dilakukan dengan baik atas apa yang diamanahkan kepada saya  |         |    |    |    |    |
| 5  | Saya yakin tidak akan terjadi kesalahan terhadap pekerjaan, karena saya selalu melakukan review atas hasil pekerjaan saya               |         |    |    |    |    |
| 6  | Saya mencari atau menggali pengetahuan yang dapat menunjang pekerjaan saya  |         |    |    |    |    |
| 7  | Saya selalu mencari jalan keluar atau solusi ketika terdapat kesalahan, sehingga tidak terulang kembali kesalahan dalam pekerjaan untuk |         |    |    |    |    |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   | kedepannya  |  |  |  |  |  |
|   | <b>Inisiatif kerja</b>  |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu saya  |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan   |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan                                 |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.  |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan                          |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 36 Saya disiplin waktu dalam                        |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya tidak pernah menunda pekerjaan   |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan                  |  |  |  |  |  |
|   | <b>Keahlian</b>   |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya bekerja sesuai dengan keahlian saya  |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya di berikan kerjaan sesuai dengan tupoksi dan backgroun pendidikan saya                         |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya mampu bekerja sesuai dengan keahlian saya  |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan pimpinan                                      |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan                 |  |  |  |  |  |
|   | <b>Hubungan sosial</b>  |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya memotong pembicaraan orang lain atau pun siswa   |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya menyadari kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri saya                                     |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya terbuka dan menerima umpan balik atau saran yang tulus dari orang lain                         |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya menahan perasaan negative dan emosi yang menekan dalam setiap diskusi berlangsung              |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya menjaga perasaan orang lain dan  |  |  |  |  |  |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   | tidak mempermalukan mereka  |  |  |  |  |  |
| 6 | Saat orang lain sedang berbicara, saya menjadi pendengar yang baik dan memperhatikannya |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya menerima perbedaan pandangan yang muncul dalam kelompok                            |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya memelihara keutuhan persahabatan dan saling percaya                                |  |  |  |  |  |

## Lampiran 4

### Frequencies

#### Statistics

|                    |         | Kecerdasan Emosional | Sikap Profesional | Perilaku kerjaguru |
|--------------------|---------|----------------------|-------------------|--------------------|
| N                  | Valid   | 30                   | 30                | 30                 |
|                    | Missing | 0                    | 0                 | 0                  |
| Mean               |         | 70.00                | 54.87             | 65.73              |
| Std. Error of Mean |         | 2.028                | 2.714             | 2.151              |
| Median             |         | 69.00                | 52.00             | 66.00              |
| Mode               |         | 69                   | 36 <sup>a</sup>   | 66                 |
| Std. Deviation     |         | 11.108               | 14.864            | 11.782             |
| Variance           |         | 123.379              | 220.947           | 138.823            |
| Range              |         | 39                   | 59                | 38                 |
| Minimum            |         | 50                   | 30                | 49                 |
| Maximum            |         | 89                   | 89                | 87                 |
| Sum                |         | 2100                 | 1646              | 1972               |
| Percentiles        | 25      | 61.00                | 44.25             | 54.50              |
|                    | 50      | 69.00                | 52.00             | 66.00              |
|                    | 75      | 77.00                | 66.00             | 78.25              |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Perhitungan Validasi Kecerdasan Emosional

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 50 | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | 52 | 2         | 6.7     | 6.7           | 10.0               |
|       | 57 | 1         | 3.3     | 3.3           | 13.3               |
|       | 59 | 1         | 3.3     | 3.3           | 16.7               |



|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 60    | 1  | 3.3   | 3.3   | 20.0  |
| 61    | 2  | 6.7   | 6.7   | 26.7  |
| 63    | 1  | 3.3   | 3.3   | 30.0  |
| 64    | 1  | 3.3   | 3.3   | 33.3  |
| 65    | 1  | 3.3   | 3.3   | 36.7  |
| 68    | 1  | 3.3   | 3.3   | 40.0  |
| 69    | 4  | 13.3  | 13.3  | 53.3  |
| 70    | 1  | 3.3   | 3.3   | 56.7  |
| 71    | 1  | 3.3   | 3.3   | 60.0  |
| 73    | 1  | 3.3   | 3.3   | 63.3  |
| 74    | 1  | 3.3   | 3.3   | 66.7  |
| 75    | 1  | 3.3   | 3.3   | 70.0  |
| 76    | 1  | 3.3   | 3.3   | 73.3  |
| 77    | 2  | 6.7   | 6.7   | 80.0  |
| 81    | 1  | 3.3   | 3.3   | 83.3  |
| 86    | 1  | 3.3   | 3.3   | 86.7  |
| 87    | 1  | 3.3   | 3.3   | 90.0  |
| 88    | 2  | 6.7   | 6.7   | 96.7  |
| 89    | 1  | 3.3   | 3.3   | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 |       |

#### Sikap Profesional

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 30 | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| 35       | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
| 36       | 5         | 16.7    | 16.7          | 23.3               |
| 47       | 1         | 3.3     | 3.3           | 26.7               |
| 50       | 2         | 6.7     | 6.7           | 33.3               |
| 51       | 4         | 13.3    | 13.3          | 46.7               |
| 52       | 4         | 13.3    | 13.3          | 60.0               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 64    | 1  | 3.3   | 3.3   | 63.3  |
| 66    | 5  | 16.7  | 16.7  | 80.0  |
| 68    | 1  | 3.3   | 3.3   | 83.3  |
| 69    | 1  | 3.3   | 3.3   | 86.7  |
| 70    | 1  | 3.3   | 3.3   | 90.0  |
| 71    | 1  | 3.3   | 3.3   | 93.3  |
| 81    | 1  | 3.3   | 3.3   | 96.7  |
| 89    | 1  | 3.3   | 3.3   | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 |       |

### Perhitungan validasi perilaku kerjaguru

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 49 | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| 50       | 2         | 6.7     | 6.7           | 10.0               |
| 51       | 1         | 3.3     | 3.3           | 13.3               |
| 52       | 2         | 6.7     | 6.7           | 20.0               |
| 53       | 1         | 3.3     | 3.3           | 23.3               |
| 55       | 3         | 10.0    | 10.0          | 33.3               |
| 57       | 1         | 3.3     | 3.3           | 36.7               |
| 64       | 1         | 3.3     | 3.3           | 40.0               |
| 65       | 1         | 3.3     | 3.3           | 43.3               |
| 66       | 4         | 13.3    | 13.3          | 56.7               |
| 67       | 1         | 3.3     | 3.3           | 60.0               |
| 69       | 1         | 3.3     | 3.3           | 63.3               |
| 71       | 1         | 3.3     | 3.3           | 66.7               |
| 72       | 2         | 6.7     | 6.7           | 73.3               |
| 78       | 1         | 3.3     | 3.3           | 76.7               |
| 79       | 1         | 3.3     | 3.3           | 80.0               |
| 80       | 2         | 6.7     | 6.7           | 86.7               |
| 81       | 2         | 6.7     | 6.7           | 93.3               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 83    | 1  | 3.3   | 3.3   | 96.7  |
| 87    | 1  | 3.3   | 3.3   | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 |       |

## Lampiran 5

### Reliabilitas Angket Kecerdasan Emosional Guru

#### Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807             | 22         |

**Item Statistics**

|             | Mean | Std. Deviation | N  |
|-------------|------|----------------|----|
| KET.SOSIAL1 | 2.47 | 1.279          | 30 |
| KET.SOSIAL2 | 2.87 | 1.479          | 30 |
| KET.SOSIAL3 | 2.63 | 1.299          | 30 |
| KET.SOSIAL4 | 2.73 | 1.048          | 30 |
| KET.SOSIAL5 | 3.27 | 1.461          | 30 |
| MOTIV1      | 2.47 | 1.196          | 30 |
| MOTIV2      | 2.87 | 1.279          | 30 |
| MOTIV3      | 2.67 | 1.322          | 30 |
| MOTIV4      | 2.97 | 1.450          | 30 |
| MOTIV5      | 3.03 | 1.189          | 30 |
| EMP1        | 2.70 | 1.343          | 30 |

|         |      |       |    |
|---------|------|-------|----|
| EMP2    | 2.80 | 1.297 | 30 |
| EMP3    | 3.03 | 1.189 | 30 |
| EMP4    | 2.73 | 1.048 | 30 |
| EMP5    | 3.30 | 1.418 | 30 |
| P.DIRI1 | 2.40 | 1.102 | 30 |
| P.DIRI2 | 2.93 | 1.230 | 30 |
| P.DIRI3 | 2.63 | 1.273 | 30 |
| P.DIRI4 | 2.97 | 1.450 | 30 |
| P.DIRI5 | 3.03 | 1.189 | 30 |
| P.DIRI6 | 2.70 | 1.343 | 30 |
| P.DIRI7 | 2.57 | 1.073 | 30 |

Keterangan :

KET.SOSIAL1 = Keterampilan sosial

MOTIV1 = Motivasi

EMP1 = Empati

P.DIRI1 = Pengaturan Diri

**Item-Total Statistics**

|             | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| KET.SOSIAL1 | 59.30                         | 137.666                           | .565                                 | .789                                   |
| KET.SOSIAL2 | 58.90                         | 150.852                           | .088                                 | .815                                   |
| KET.SOSIAL3 | 59.13                         | 145.016                           | .305                                 | .802                                   |
| KET.SOSIAL4 | 59.03                         | 148.516                           | .260                                 | .804                                   |
| KET.SOSIAL5 | 58.50                         | 154.466                           | -.009                                | .820                                   |
| MOTIV1      | 59.30                         | 132.907                           | .795                                 | .778                                   |
| MOTIV2      | 58.90                         | 143.128                           | .375                                 | .799                                   |
| MOTIV3      | 59.10                         | 134.576                           | .650                                 | .784                                   |
| MOTIV4      | 58.80                         | 142.924                           | .324                                 | .802                                   |
| MOTIV5      | 58.73                         | 155.444                           | -.020                                | .817                                   |

|         |       |         |       |      |
|---------|-------|---------|-------|------|
| EMP1    | 59.07 | 133.099 | .689  | .781 |
| EMP2    | 58.97 | 136.654 | .591  | .787 |
| EMP3    | 58.73 | 154.892 | -.002 | .816 |
| EMP4    | 59.03 | 148.516 | .260  | .804 |
| EMP5    | 58.47 | 155.499 | -.035 | .821 |
| P.DIRI1 | 59.37 | 135.068 | .780  | .780 |
| P.DIRI2 | 58.83 | 140.626 | .484  | .793 |
| P.DIRI3 | 59.13 | 135.637 | .641  | .785 |
| P.DIRI4 | 58.80 | 142.924 | .324  | .802 |
| P.DIRI5 | 58.73 | 155.444 | -.020 | .817 |
| P.DIRI6 | 59.07 | 133.099 | .689  | .781 |
| P.DIRI7 | 59.20 | 144.028 | .430  | .797 |

Keterangan :

KET.SOSIAL =Keterampilan sosial

MOTIV = Motivasi

EMP = Empati

P.DIRI = Pengaturan Diri

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 61.77 | 156.254  | 12.500         | 22         |

## Reliabilitas Angket Sikap Profesional Guru

### Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .794             | .799   | 26         |

**Item Statistics**

|        | Mean | Std. Deviation | N  |
|--------|------|----------------|----|
| M.P.P1 | 2.47 | 1.279          | 30 |
| M.P.P2 | 3.13 | 1.525          | 30 |
| M.P.P3 | 2.60 | 1.380          | 30 |
| M.P.P4 | 2.73 | 1.048          | 30 |
| M.P.P5 | 3.37 | 1.402          | 30 |
| M.P.P6 | 2.47 | 1.196          | 30 |
| M.P.P7 | 2.67 | 1.241          | 30 |
| M.K1   | 2.53 | 1.358          | 30 |
| M.K2   | 2.63 | 1.351          | 30 |
| M.K3   | 3.10 | 1.242          | 30 |
| M.K4   | 2.50 | 1.383          | 30 |

|          |      |       |    |
|----------|------|-------|----|
| M.K5     | 2.83 | 1.367 | 30 |
| M.K6     | 3.03 | 1.273 | 30 |
| M.I.B.S1 | 2.67 | 1.028 | 30 |
| M.I.B.S2 | 3.30 | 1.418 | 30 |
| M.I.B.S3 | 2.40 | 1.102 | 30 |
| M.I.B.S4 | 2.93 | 1.230 | 30 |
| M.I.B.S5 | 2.63 | 1.273 | 30 |
| M.P.S1   | 2.97 | 1.450 | 30 |
| M.P.S2   | 3.03 | 1.189 | 30 |
| M.P.S3   | 2.70 | 1.343 | 30 |
| M.P.S4   | 2.57 | 1.073 | 30 |
| MPBS1    | 3.03 | 1.450 | 30 |
| MPBS2    | 3.10 | 1.185 | 30 |
| MPBS3    | 2.87 | 1.332 | 30 |
| MPBS4    | 3.27 | 1.388 | 30 |

Keterangan :

M.P.P = Mengelola Program Pembelajaran

M.K = Mengelola kelas

M.I.B.S = Mengelola Interaksi Belajar Siswa

M.P.S = Menilai Prestasi Siswa

MPBS = Memberikan Pelayanan Bimbingan Terhadap Siswa



**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| M.P.P1   | 71.07                         | 166.133                           | .494                                 | .                               | .779                                   |
| M.P.P2   | 70.40                         | 180.317                           | .034                                 | .                               | .803                                   |
| M.P.P3   | 70.93                         | 168.409                           | .384                                 | .                               | .784                                   |
| M.P.P4   | 70.80                         | 182.166                           | .028                                 | .                               | .799                                   |
| M.P.P5   | 70.17                         | 178.420                           | .098                                 | .                               | .799                                   |
| M.P.P6   | 71.07                         | 159.237                           | .775                                 | .                               | .766                                   |
| MP.P7    | 70.87                         | 169.913                           | .389                                 | .                               | .784                                   |
| M.K1     | 71.00                         | 160.690                           | .625                                 | .                               | .771                                   |
| M.K2     | 70.90                         | 166.231                           | .459                                 | .                               | .780                                   |
| M.K3     | 70.43                         | 177.978                           | .137                                 | .                               | .795                                   |
| M.K4     | 71.03                         | 158.792                           | .670                                 | .                               | .768                                   |
| M.K5     | 70.70                         | 169.872                           | .346                                 | .                               | .786                                   |
| M.K6     | 70.50                         | 187.017                           | -.132                                | .                               | .808                                   |
| M.I.B.S1 | 70.87                         | 177.844                           | .188                                 | .                               | .792                                   |
| M.I.B.S2 | 70.23                         | 177.771                           | .113                                 | .                               | .798                                   |
| M.I.B.S3 | 71.13                         | 161.982                           | .744                                 | .                               | .769                                   |
| M.I.B.S4 | 70.60                         | 169.834                           | .396                                 | .                               | .784                                   |
| M.I.B.S5 | 70.90                         | 161.955                           | .632                                 | .                               | .772                                   |
| M.P.S1   | 70.57                         | 171.426                           | .277                                 | .                               | .789                                   |
| M.P.S2   | 70.50                         | 181.431                           | .038                                 | .                               | .799                                   |
| M.P.S3   | 70.83                         | 159.178                           | .681                                 | .                               | .768                                   |
| M.P.S4   | 70.97                         | 173.964                           | .316                                 | .                               | .787                                   |
| MPBS1    | 70.50                         | 179.845                           | .054                                 | .                               | .801                                   |
| MPBS2    | 70.43                         | 176.599                           | .192                                 | .                               | .793                                   |
| MPBS3    | 70.67                         | 166.989                           | .444                                 | .                               | .781                                   |
| MPBS4    | 70.27                         | 176.823                           | .144                                 | .                               | .796                                   |

Keterangan :

M.P.P = Mengelola Program Pembelajaran

M.K = Mengelola kelas

M.I.B.S = Mengelola Interaksi Belajar Siswa

M.P.S = Menilai Prestasi Siswa

MPBS = Memberikan Pelayanan Bimbingan Terhadap Siswa

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 73.53 | 184.051  | 13.567         | 26         |

## Reliabilitas Angket Prilaku Kerja Guru

### Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .780             | .792   | 29         |

**Item Statistics**

|        | Mean | Std. Deviation | N  |
|--------|------|----------------|----|
| MOV.K1 | 2.47 | 1.279          | 30 |
| MOV.K2 | 3.13 | 1.525          | 30 |
| MOV.K3 | 2.53 | 1.279          | 30 |
| MOV.K4 | 2.73 | 1.048          | 30 |
| MOV.K5 | 3.27 | 1.388          | 30 |
| MOV.K6 | 2.47 | 1.074          | 30 |
| MOV.K7 | 2.73 | 1.258          | 30 |
| I.K1   | 2.57 | 1.278          | 30 |
| I.K2   | 2.73 | 1.311          | 30 |
| I.K3   | 3.23 | 1.278          | 30 |
| I.K4   | 2.53 | 1.383          | 30 |

|            |      |       |    |
|------------|------|-------|----|
| I.K5       | 3.00 | 1.313 | 30 |
| I.K6       | 3.27 | 1.172 | 30 |
| I.K7       | 2.67 | 1.028 | 30 |
| I.K8       | 3.03 | 1.402 | 30 |
| I.K9       | 2.50 | 1.075 | 30 |
| KEAHLIAN 1 | 3.03 | 1.377 | 30 |
| KEAHLIAN 2 | 2.63 | 1.159 | 30 |
| KEAHLIAN3  | 3.20 | 1.424 | 30 |
| KEAHLIAN 4 | 2.93 | 1.258 | 30 |
| KEAHLIAN5  | 2.67 | 1.155 | 30 |
| H.S1       | 2.80 | 1.186 | 30 |
| H.S2       | 3.17 | 1.392 | 30 |
| H.S3       | 3.10 | 1.185 | 30 |
| H.S4       | 2.87 | 1.332 | 30 |
| H.S5       | 3.27 | 1.388 | 30 |
| H.S6       | 2.60 | 1.192 | 30 |
| H.S7       | 3.03 | 1.245 | 30 |
| H.S8       | 2.83 | 1.315 | 30 |

Keterangan :

MOV.K = Motivasi Kerja

I.K = Inisiatif kerja

KEAHLIAN = Keahlian

H.S = Hubungan sosial

**Item-Total Statistics**

|            | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| MOV.K1     | 80.53                         | 182.671                           | .169                                 | .                               | .780                                   |
| MOV.K2     | 79.87                         | 189.016                           | -.029                                | .                               | .793                                   |
| MOV.K3     | 80.47                         | 177.913                           | .310                                 | .                               | .773                                   |
| MOV.K4     | 80.27                         | 186.892                           | .075                                 | .                               | .783                                   |
| MOV.K5     | 79.73                         | 183.030                           | .138                                 | .                               | .782                                   |
| MOV.K6     | 80.53                         | 171.154                           | .634                                 | .                               | .760                                   |
| MOV.K7     | 80.27                         | 171.926                           | .504                                 | .                               | .764                                   |
| I.K1       | 80.43                         | 170.392                           | .543                                 | .                               | .762                                   |
| I.K2       | 80.27                         | 178.892                           | .272                                 | .                               | .775                                   |
| I.K3       | 79.77                         | 181.082                           | .216                                 | .                               | .778                                   |
| I.K4       | 80.47                         | 166.395                           | .612                                 | .                               | .757                                   |
| I.K5       | 80.00                         | 179.655                           | .249                                 | .                               | .776                                   |
| I.K6       | 79.73                         | 192.202                           | -.106                                | .                               | .792                                   |
| I.K7       | 80.33                         | 182.299                           | .244                                 | .                               | .776                                   |
| I.K8       | 79.97                         | 176.861                           | .303                                 | .                               | .774                                   |
| I.K9       | 80.50                         | 169.017                           | .714                                 | .                               | .757                                   |
| KEAHLIAN 1 | 79.97                         | 177.482                           | .293                                 | .                               | .774                                   |
| KEAHLIAN 2 | 80.37                         | 170.447                           | .606                                 | .                               | .760                                   |
| KEAHLIAN3  | 79.80                         | 187.614                           | .013                                 | .                               | .789                                   |
| KEAHLIAN 4 | 80.07                         | 187.444                           | .032                                 | .                               | .786                                   |
| KEAHLIAN5  | 80.33                         | 172.368                           | .542                                 | .                               | .763                                   |
| H.S1       | 80.20                         | 179.338                           | .296                                 | .                               | .774                                   |
| H.S2       | 79.83                         | 191.868                           | -.095                                | .                               | .794                                   |
| H.S3       | 79.90                         | 182.231                           | .203                                 | .                               | .778                                   |
| H.S4       | 80.13                         | 173.913                           | .411                                 | .                               | .768                                   |
| H.S5       | 79.73                         | 178.616                           | .259                                 | .                               | .776                                   |
| H.S6       | 80.40                         | 167.559                           | .686                                 | .                               | .756                                   |
| H.S7       | 79.97                         | 182.171                           | .191                                 | .                               | .779                                   |
| H.S8       | 80.17                         | 170.144                           | .532                                 | .                               | .762                                   |

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | .66207214               |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .156                    |
|                                 | Positive       | .156                    |
|                                 | Negative       | -.101                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .857                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .455                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |
|                                 |                |                         |
|                                 |                |                         |

### Tabel hasil uji linieritas

| Variabel | Db   | Harga F |       |
|----------|------|---------|-------|
|          |      | Hitung  | Tabel |
| X1-Y     | 1/29 | 0,481   | 4,18  |
| X2-Y     | 1/29 | 0,539   | 4,18  |

|                         |                     | KECERDASAN<br>EMOSIONAL | SIKAP<br>PROFESIONAL | PERILAKU<br>KERJA |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|
| KECERDASAN<br>EMOSIONAL | Pearson Correlation | 1                       | .414*                | .533**            |
|                         | Sig. (2-tailed)     |                         | .023                 | .002              |
|                         | N                   | 30                      | 30                   | 30                |
| SIKAP<br>PROFESIONAL    | Pearson Correlation | .414*                   | 1                    | .421*             |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .023                    |                      | .020              |
|                         | N                   | 30                      | 30                   | 30                |
| PERILAKU KERJA          | Pearson Correlation | .533**                  | .421*                | 1                 |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .002                    | .020                 |                   |
|                         | N                   | 30                      | 30                   | 30                |

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

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)    | 1.336                       | .543       |                           | 2.459 | .021 |                         |       |
|       | k.emosional   | .394                        | .157       | .433                      | 2.504 | .019 | .828                    | 1.207 |
|       | s.profesional | .177                        | .127       | .242                      | 1.400 | .173 | .828                    | 1.207 |

a. Dependent Variable: p.kerja

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

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | 1.421                       | .549       |                           | 2.588 | .015 |                         |       |
|       | k.emosional | .485                        | .146       | .533                      | 3.332 | .002 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: p.kerja

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

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)    | 2.414                       | .328       |                           | 7.352 | .000 |                         |       |
|       | s.profesional | .337                        | .128       | .444                      | 2.621 | .014 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: p.kerja

### Uji simultan

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered                       | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | s.profesional, k.emosional <sup>a</sup> |                   | Enter  |



**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered                          | Variables Removed | Method  |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1     | s.profesional,<br>k.emosional <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: p.kerja

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

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)    | 1.336                       | .543       |                           | 2.459 | .021 |                         |       |
|       | k.emosional   | .394                        | .157       | .433                      | 2.504 | .019 | .828                    | 1.207 |
|       | s.profesional | .177                        | .127       | .242                      | 1.400 | .173 | .828                    | 1.207 |

a. Dependent Variable: p.kerja

Lampiran 6

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

| N  | Tarf Signifikansi |       | N  | Tarf Signifikansi |       |
|----|-------------------|-------|----|-------------------|-------|
|    | 5 %               | 1 %   |    | 5 %               | 1 %   |
| 3  | 0,997             | 0,999 | 38 | 0,320             | 0,413 |
| 4  | 0,950             | 0,990 | 39 | 0,316             | 0,408 |
| 5  | 0,878             | 0,959 | 40 | 0,312             | 0,403 |
| 6  | 0,811             | 0,917 | 41 | 0,308             | 0,398 |
| 7  | 0,754             | 0,874 | 42 | 0,304             | 0,393 |
| 8  | 0,707             | 0,834 | 43 | 0,301             | 0,389 |
| 9  | 0,666             | 0,798 | 44 | 0,297             | 0,384 |
| 10 | 0,632             | 0,765 | 45 | 0,294             | 0,380 |
| 11 | 0,602             | 0,735 | 46 | 0,291             | 0,376 |
| 12 | 0,576             | 0,708 | 47 | 0,288             | 0,372 |
| 13 | 0,553             | 0,684 | 48 | 0,284             | 0,368 |
| 14 | 0,532             | 0,661 | 49 | 0,281             | 0,364 |
| 15 | 0,514             | 0,641 | 50 | 0,279             | 0,361 |
| 16 | 0,497             | 0,623 | 55 | 0,266             | 0,345 |
| 17 | 0,482             | 0,606 | 60 | 0,254             | 0,330 |
| 18 | 0,468             | 0,590 | 65 | 0,244             | 0,317 |
| 19 | 0,456             | 0,575 | 70 | 0,235             | 0,306 |
| 20 | 0,444             | 0,561 | 75 | 0,227             | 0,296 |
| 21 | 0,433             | 0,549 | 80 | 0,220             | 0,286 |
| 22 | 0,423             | 0,537 | 85 | 0,213             | 0,278 |
| 23 | 0,413             | 0,526 | 90 | 0,207             | 0,270 |

|    |       |       |      |       |       |
|----|-------|-------|------|-------|-------|
| 24 | 0,404 | 0,515 | 95   | 0,202 | 0,263 |
| 25 | 0,396 | 0,505 | 100  | 0,195 | 0,256 |
| 26 | 0,388 | 0,496 | 125  | 0,176 | 0,230 |
| 27 | 0,381 | 0,487 | 150  | 0,159 | 0,210 |
| 28 | 0,374 | 0,478 | 175  | 0,148 | 0,194 |
| 29 | 0,367 | 0,470 | 200  | 0,138 | 0,181 |
| 30 | 0,361 | 0,463 | 300  | 0,113 | 0,148 |
| 31 | 0,355 | 0,456 | 400  | 0,098 | 0,128 |
| 32 | 0,349 | 0,449 | 500  | 0,088 | 0,115 |
| 33 | 0,344 | 0,442 | 600  | 0,080 | 0,105 |
| 34 | 0,339 | 0,436 | 700  | 0,074 | 0,097 |
| 35 | 0,334 | 0,430 | 800  | 0,070 | 0,091 |
| 36 | 0,329 | 0,424 | 900  | 0,065 | 0,086 |
| 37 | 0,325 | 0,418 | 1000 | 0,062 | 0,081 |