

PENGARUH MOTIVASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NON-FORMAL DI WILAYAH TANGERANG, BANTEN

Bernard E. Silaban

Institut Bisnis Nusantara

bernard@ibn.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (guru) di sebuah Institusi Pendidikan Nonformal di wilayah Tangerang, Banten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan 40 guru penuh waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (guru), baik secara simultan maupun parsial. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa para guru memiliki motivasi yang baik, kecerdasan emosional yang tinggi, dan kinerja yang sangat baik.

Kata kunci: *motivasi, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, institusi pendidikan nonformal, sampel jenuh.*

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang menentukan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan pengalaman (experience) dari karyawan tersebut. Faktor-faktor yang disebutkan di atas sering disebut sebagai hard skill (keterampilan keras) akan menentukan kemampuan atau kapabilitas seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas ataupun menghasilkan kinerja yang baik/optimal.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang didukung dengan hasil penelitian, selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, belakangan ini ditemukan beberapa faktor tambahan yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor soft skill (keterampilan lunak). Faktor soft skill antara lain adalah sikap (attitude) motivasi (motivation) dan kecerdasan emosional (emotional intelligence). Faktorfaktor keterampilan lunak tersebut bukan saja dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan bahkan sangat menentukan dalam pengembangan karier si karyawan tersebut. Menurut berbagai referensi kecerdasan lunak (soft skill) sekitar 70% menentukan kesuksesan seseorang dalam karier sedangkan kecerdasan keras (hard skill) hanya berpengaruh 30%. Hal ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Daniel Goleman (1995) dalam bukunya yang berjudul "Emotional Intelligence-Why It Can Matter More Than IQ"

Salah satu hasil penelitian yang mendukung argumentasi di atas dihasilkan oleh Dini Yunita Ayundasari, dkk. (2017), di mana penelitian dilakukan terhadap 77 orang pekerja pada Regional Licensing and Investment Agency of East Kalimantan Province ditemukan bahwa kemampuan seseorang karyawan menata diri sendiri berpengaruh terhadap kinerjanya dan demikian juga dengan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. (Self- efficacy influences employee performance and motivation influences employee performance). Sejalan dengan hasil penelitian ini, ditemukan juga hasil penelitian Irum Shahzadi, et. al. (2014) terhadap 160 guru sekolah negeri dan swasta di Pakistan di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor keterampilan lunak lain yaitu kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) juga menjadi faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Triana Fitriastuti (2013), dengan responden sebanyak 89 pegawai Government Employees of Industry and Trade Organization, yang berlokasi di kota Kutai menunjukkan bahwa Emotional Intelligent, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (employee performance). Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja/pegawai dengan

kecerdasan emosional (emotional intelligent) yang baik akan bekerja lebih baik sesuai dengan standar organisasi dan memiliki kinerja (performance) yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi dan kecerdasan emosional (emotional intelligence) terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Non Formal di wilayah Tangerang Provinsi Banten. Lembaga Pendidikan Non Formal ini bernama Prosus Inten yang misinya adalah mempersiapkan, membekali dan memotivasi siswa SMA untuk dapat diterima di Perguruan Tinggi Negeri pilihannya di seluruh Indonesia. Peran guru di sini sangat penting tidak hanya untuk melatih cara menjawab soal dengan cepat dan tepat tetapi yang jauh lebih penting adalah mengoptimalkan potensi terbaik siswa sehingga sukses mencapai cita-cita dan impiannya untuk diterima di Perguruan Tinggi Negeri favorit. Jadi keterampilan lunak (soft skill) para guru yaitu kemampuan memotivasi dan kecerdasan emosi sangat berperan penting di sini.

STUDI PUSTAKA

Motivation (Motivasi)

Ada banyak teori motivasi yang sering digunakan dalam jurnal atau penelitian seperti teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori McGregor dan teori kebutuhan dari McClelland. Kajian pustaka di sini langsung kepada teori McClelland.

McClelland's Theory

David McClelland, dalam bukunya berjudul "**The Achieving Society**" mengidentifikasi tiga bentuk motivator yang diyakini dimiliki oleh setiap manusia yaitu: a need for achievement (kebutuhan berprestasi), a need for affiliation (kebutuhan berafiliasi), and a need for power (kebutuhan kekuasaan). Manusia akan memiliki karakteristik yang berbeda tergantung kepada motivator mana yang dominan yang dimilikinya. Mind Tools (2019).

Menurut McClelland, tanpa terpengaruh oleh gender, budaya dan umur, manusia memiliki tiga pendorong motivasi, dan salah satu di antaranya akan menjadi pendorong motivasi yang dominan (motivating driver). Motivator dominan ini sangat dipengaruhi oleh budaya dan pengalaman hidup seseorang.

Karakteristik motivasi tersebut adalah sebagai berikut, Mind Tools (2019):

Dominant Motivator: Achievement (Need of Achievement) Characteristics:

- Has a strong need to set and accomplish challenging goals.
- Takes calculated risks to accomplish their goals.
- Likes to receive regular feedback on their progress and achievement.
- Often likes to work alone.

Dominant Motivator: Affiliation (Need of Affiliation)

Characteristics:

- Want to belong to the group
- Wants to be liked, and will often go along with whatever the rest of the group wants to do.
- Favors collaboration over competition.
- Doesn't like high risk or uncertainty.

Dominant Motivator: Power (Need of Power) Characteristics:

- Want to control and influence others - Likes to win arguments.
- Enjoys competition and winning.
- Enjoys status and recognition.

Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)

Emotional intelligence is the ability to recognize your emotions, understand what they're telling you, and realize how your emotions affect people around you. It also involves your perception of others: when you understand how they feel, this allows you to manage relationships more effectively. Daniel Goleman (1995).

Menurut Daniel Goleman di atas, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosimu, memahami apa yang dikatakannya padamu, dan menyadari bagaimana emosimu mempengaruhi orang di sekitarmu. Hal itu juga menyangkut persepsimu atas orang lain. Ketika kamu memahami apa yang mereka rasakan, hal itu akan membuat dirimu mampu mengelola hubungan dengan lebih efektif.

Five elements of Emotional Intelligence Daniel Goleman (1995):

Self-Awareness – People with high emotional intelligence are usually very self-aware. They understand their emotions, and because of this, they don't let their feelings rule them. They're confident – because they trust their intuition and don't let their emotions get out of control.

Mereka ini jujur terhadap diri sendiri. Mereka tahu kekuatan dan kelemahannya dan mereka bekerja sesuai dengan keadaannya sehingga kinerja mereka akan lebih baik. *Selfawareness* ini diyakini menjadi bagian yang paling penting dari *emotional intelligence*.

Self-Regulation – This is the ability to control emotions and impulses. People who selfregulate typically don't allow themselves to become too angry or jealous, and they don't make impulsive, careless decisions. They think before they act. Characteristics of self-regulation are thoughtfulness, comfort with change, integrity and the ability to say no. Elemen *self regulation* ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dan keinginan/kata hati.

Motivation – People with a high degree of emotional intelligence are usually motivated . They're willing to defer immediate results for long-term success. They're highly productive, love a challenge, and are very effective in whatever they do. Elemen motivasi adalah ingin sangat produktif, menyukai tantangan dan sangat efektif dalam bekerja.

Empathy – Empathy is the ability to identify with and understand the wants, needs, and viewpoints of those around you. People with empathy are good at recognizing the feelings of others, even when those feelings may not be obvious. As a result, empathetic people are usually excellent at managing relationships, listening , and relating to others.

Elemen empati ini meliputi kemampuan mengenali dan memahami keinginan, kebutuhan dan pendapat atau pandangan dari orang-orang di sekitarnya. Empati ini merupakan elemen kedua terpenting dari *emotional intelligence*.

Social Skills – It's usually easy to talk to and like people with good social skills, another sign of high emotional intelligence. Those with strong social skills are typically *team players, they help others develop and shine, they can manage disputes, they are excellent communicators, and masters at building and maintaining relationships*. Elemen *social skill* ini adalah mampu bekerja dalam tim, mau membantu orang lain untuk berkembang dan bersinar, mampu mengelola perbedaan pendapat, dan sangat terampil dalam menjaga dan membangun hubungan

Employee Performance (Kinerja Karyawan)

“Employee performance refers to how your workers behave in the workplace and how well they perform the job duties you've obligated to them”. Ashley Donohoe (2019). Menurut Ashley Donohoe di atas, kinerja karyawan (employee performance) merujuk kepada bagaimana karyawan anda berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan yang anda berikan untuk mereka kerjakan.

Kinerja karyawan meliputi faktor-faktor kualitas (quality), kuantitas (quantity) dan efektivitas kerja (effectiveness of work) termasuk perilaku (behaviors) yang karyawan tunjukkan di tempat kerja. Ashley Donohoe (2019). Bagaimana kinerja karyawan anda setiap hari di dalam bisnis akan sangat berpengaruh kepada sukses dan gagalnya bisnis anda.

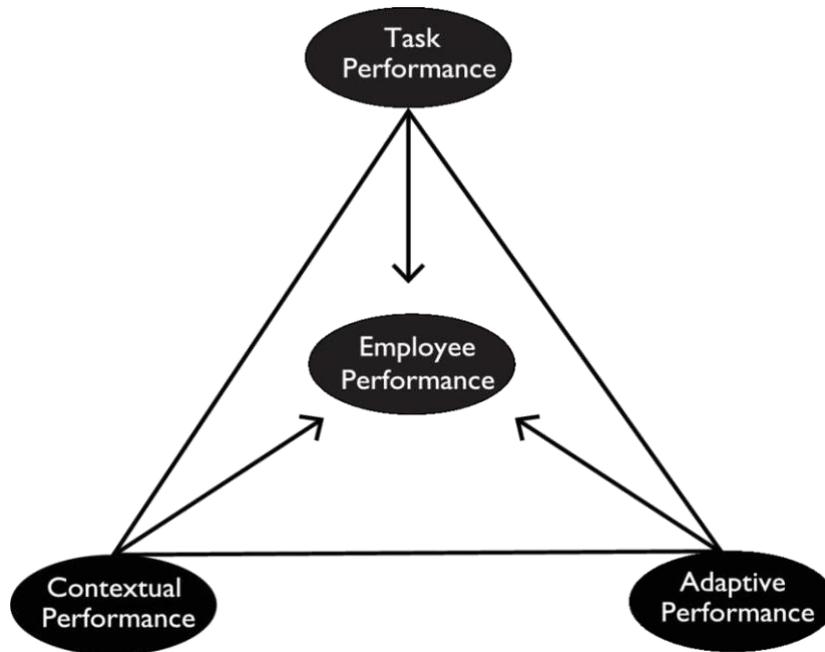
Dimensions of Employee Performance

Borman and Motowidlo (1997) defined job performance in the context of:

1. *Task performance, as “effectiveness with which job occupants execute their assigned tasks, that realizes the fulfillment of organization’s vision while rewarding organization and individual proportionately”*. *Task performance* adalah mampu mengeksekusi tugas-tugas yang diberikan dengan efektif, dan mampu menyeimbangkan visi organisasi dengan visi individu secara proporsional.
2. *Adaptive performance, as an individual’s ability to acclimatize and provide necessary support to the job profile in a dynamic work situation*. *Adaptive performance* adalah kemampuan individu menyesuaikan diri dengan berbagai tugas dan situasi yang dinamis serta mampu memberikan dukungan yang penting.
3. *Contextual performance, consist of multiple “subdimensions” such as teamwork, allegiance, and determination. The contextual performance is elaborated on the ground of “feeling and viewpoint” that employee embraces about their colleagues,*

ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 2, 2020
which is termed as esprit-de-corps (teamspirit). Contextual performance adalah kemampuan multi-subdimensi seperti sebagai pekerja tim, setia dan berkeinginan kuat untuk maju,

Dimensi Kinerja Karyawan (Employee Performance Dimension) dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

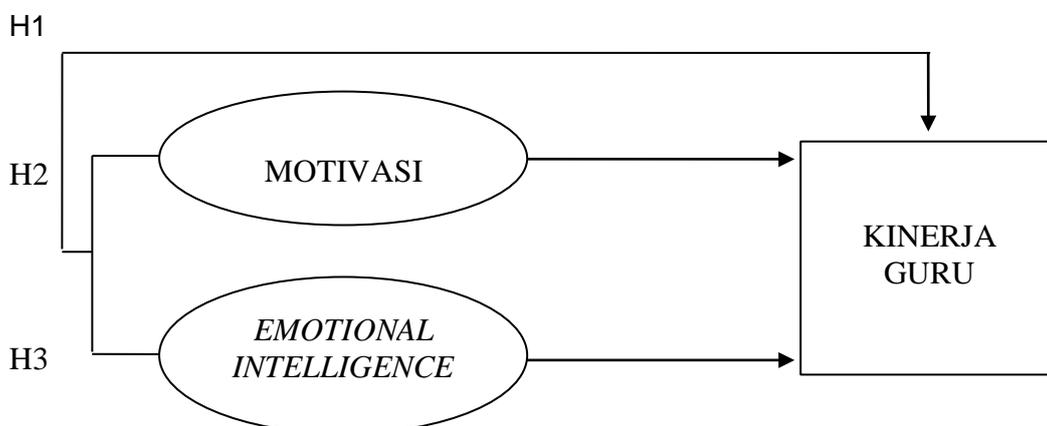


Gambar 1. *Dimensions of Employee Performance* (Borman, and Motowidlo, 1997)

METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan berbagai penelitian terdahulu maka dibuat kerangka penelitian seperti terlihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka penelitian di atas maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi dan Emotional Intelligence secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru
- H2: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru
- H3: Emotional Intelligence secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Jenis Penelitian.

Jenis atau metode penelitian ini adalah metode asosiatif yaitu penelitian untuk melihat hubungan atau pengaruh dari satu variabel atau lebih.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari dua yaitu Motivasi dan Emotional Intelligence. Sedangkan variabel dependen hanya satu yaitu Kinerja. Dimensi atau indikator variabel independen dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 1. Dimensi/Indikator Variabel Motivasi dan Emotional Intelligence

Variabel	Dimensi/Indikator	Pernyataan
Motivasi	Need of Achievement	1, 2,3,4
	Need of Affiliation	5,6,7,8
	Need of Power	9,10,11,12
Emotional Intelligence	Self-Awareness	13,14
	Self-Regulation	15,16,17,18
	Motivation	19,20,21
	Empathy	22,23,24
	Social Skills	25,26,27,28

Adapun dimensi/indikator variabel dependen yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Dimensi/Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi/Indikator	No Pernyataan
Kinerja Karyawan	Task Performance	1,2,3
	Adaptive Performance	4,5
	Contextual Performance	6,7,8

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner bersifat tertutup yaitu para responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan.

Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju = 1
- Tidak Setuju = 2
- Netral/Biasa = 3
- Setuju = 4
- Sangat Setuju = 5

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Lembaga Pendidikan Non Formal di Wilayah Tangerang Banten di mana terdapat sebanyak 40 guru tetap yang bekerja penuh waktu di lembaga tersebut. Adapun populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Populasi: Guru penuh waktu sebanyak 40 orang di Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ yang berkantor pusat di Jl. Daan Mogot No. 27 Tangerang, Banten.

Sampel: adalah seluruh populasi guru penuh waktu di Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ yang berkantor pusat di Jl. Daan Mogot No. 27 Tangerang, Banten.

Dengan demikian Teknik Pengambilan Sampel: menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang guru.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian dengan Metode Rentang Skala.

Rentang skala yang digunakan mengacu kepada Darmadi, dkk, 2004 seperti terlihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Rentang Skala

Jawaban	Rentang Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju	1,00 s/d ≤ 1,80
Tidak Setuju	> 1,80 s/d ≤ 2,60
Netral	> 2,60 s/d ≤ 3,40
Setuju	> 3,40 s/d ≤ 4,20
Sangat Setuju	> 4,20 s/d ≤ 5,00

Untuk keperluan interpretasi hasil penelitian sesuai dengan variabel yang digunakan maka dibuat tabel rentang skala modifikasi seperti terlihat pada tabel 4

Tabel 4. Rentang Skala Modifikasi

Rentang Skor	Motivasi	Emotional Intelligence	Kinerja
1,00 s/d ≤ 1,80	Sangat Tidak Termotivasi	Sangat Tidak Cerdas Emosi	Sangat Tidak Baik
> 1,80 s/d ≤ 2,60	Tidak Termotivasi	Tidak Cerdas Emosi	Tidak Baik
> 2,60 s/d ≤ 3,40	Netral	Netral	Netral
> 3,40 s/d ≤ 4,20	Termotivasi	Cerdas Emosi	Baik
> 4,20 s/d ≤ 5,00	Sangat Termotivasi	Sangat Cerdas Emosi	Sangat Baik

Analisis Pengaruh Motivasi dan Emotional Intelligence Terhadap

Kinerja Alat analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Model Regresi: $Y = a + a_1X_1 + a_2X_2$ (Michael R Baye, 2016)
 Di mana a, a₁, a₂ adalah parameter/ koefisien regresi
 X₁ adalah variabel bebas 1 yaitu Motivasi
 X₂ adalah variabel bebas 2 yaitu Emotional Intelligence
 Y adalah variabel terikat yaitu Kinerja
- b. Koefisien Determinasi Yang Disesuaikan (Adjusted R Square)
- c. Uji Statistik F (Uji Kecocokan Model Regresi/ Uji Simultan)
- d. Uji Statistik t (Uji Signifikansi Koefisien Regresi/ Uji Parsial) (Michael R Baye, 2016)
 Data diolah dengan bantuan Software SPSS

Setelah data hasil kuesioner didapatkan dari 40 guru Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ di

Wialyah Tangerang, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data yang dimulai dengan Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner, kemudian Analisis Deskriptif variabel penelitian dan Analisis Pengaruh antar variabel.

Uji Validitas Motivasi, Emotional Intelligence dan Kinerja

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (corrected item total correlation) dengan nilai r-tabel Product Moment ($n = 40$, $\alpha = 0,05$), dimana nilai r-tabel adalah 0,312.

Uji Validitas Motivasi

Hasil olahan data SPSS kuesioner Motivasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42,75	20,551	,496	,637	,752
X1.2	43,10	21,887	,242	,779	,774
X1.3	42,95	22,049	,175	,541	,782
X1.4	43,78	19,922	,332	,665	,772
X1.5	42,93	20,071	,787	,849	,735
X1.6	43,73	18,871	,506	,761	,747
X1.7	42,70	21,446	,340	,739	,766
X1.8	43,30	20,062	,489	,765	,750
X1.9	42,98	20,743	,574	,812	,748
X1.10	44,25	20,962	,304	,724	,771
X1.11	44,63	17,728	,517	,839	,748
X1.12	43,50	20,769	,497	,717	,753

Dari tabel 5 terlihat bahwa ada tiga butir pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 2, 3 dan 10, karena nilai r-hitung (corrected ítem total correlation) ketiga pernyataan tersebut lebih kecil dari nilai r-tabel 0.312. Karena tidak valid, maka ketiga pernyataan tersebut tidak digunakan. Jadi, butir pernyataan untuk variabel Motivasi tersisa 9 butir yaitu pernyataan yang memiliki nilai r-hitung (corrected ítem total correlation) lebih besar dari 0,312.

Uji Validitas Emotional Intelligence

Hasil olahan data SPSS kuesioner Emotional Intelligence dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Emotional Intelligence Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	67,95	36,613	,728	.	,927
X2.2	67,88	36,369	,810	.	,926
X2.3	67,98	37,358	,591	.	,930
X2.4	67,90	36,041	,854	.	,925
X2.5	68,15	36,438	,535	.	,933

X2.6	68,05	35,587	,891	.	,923
X2.7	67,93	37,046	,661	.	,929
X2.8	68,20	36,779	,438	.	,936
X2.9	68,05	35,587	,891	.	,923
X2.10	68,27	36,410	,422	.	,939
X2.11	67,98	37,204	,618	.	,930
X2.12	67,88	36,369	,810	.	,926
X2.13	67,88	36,369	,810	.	,926
X2.14	68,08	35,148	,588	.	,932
X2.15	68,15	36,438	,759	.	,927
X2.16	67,95	36,613	,728	.	,927

Dari tabel 6 di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel Emotional Intelligence memiliki nilai r-hitung (corrected ítem total correlation) lebih besar dari 0,312 yang berarti 16 butir pernyataan variabel Emotional Intelligence adalah valid.

Uji Validitas Kinerja

Hasil olahan data SPSS kuesioner Kinerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31,10	9,067	,375	,542	,888
Y.2	30,95	8,408	,563	,620	,872
Y.3	30,90	7,733	,819	,816	,847
Y.4	30,72	8,307	,629	,744	,866
Y.5	31,02	6,999	,882	,857	,836
Y.6	30,95	7,536	,911	,911	,838
Y.7	31,02	8,384	,422	,459	,890
Y.8	30,95	7,690	,623	,818	,868

Dari tabel 7 di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel Kinerja memiliki nilai r-hitung (corrected ítem total correlation) lebih besar dari 0,312 yang berarti 8 butir pernyataan variabel Kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas Motivasi, Emotional Intelligence dan Kinerja

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (cronbach's alpha) dengan nilai rtabel Product Moment ($n = 40$, $\alpha = 0,05$), dimana nilai r-tabel adalah 0,312.

Uji Reliabilitas Motivasi

Hasil olahan data SPSS kuesioner Motivasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Motivasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,800	12

Dari tabel 7.4 di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel Motivasi memiliki nilai r-hitung (cronbach's alpha) sebesar 0.774 lebih besar dari 0,312 yang berarti 9 butir pernyataan variabel Motivasi adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Emotional Intelligence

Hasil olahan data SPSS kuesioner Emotional Intelligence dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas Emotional Intelligence
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,946	16

Dari tabel 9 di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel Motivasi memiliki nilai r-hitung (cronbach's alpha) sebesar 0.933 lebih besar dari 0,312 yang berarti 16 butir pernyataan variabel Emotional Intelligence adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Kinerja

Hasil olahan data SPSS kuesioner Kinerja dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Kinerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,882	8

Dari tabel 7.6 di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel Motivasi memiliki nilai r-hitung (cronbach's alpha) sebesar 0,879 lebih besar dari 0,312 yang berarti 8 butir pernyataan variabel Kinerja adalah reliabel.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan pada masing-masing variabel untuk mengetahui gambaran tingkat Motivasi, Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosi) dan Kinerja para guru pada Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ di Wilayah Tangerang.

Analisis Deskriptif Motivasi

Dari hasil tabulasi data diperoleh nilai Skor Total dan nilai Rata-rata untuk masing-masing butir pernyataan Motivasi dapat terlihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Skor Total dan Rata-rata Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata	Keterangan
1	Guru memiliki keinginan yang kuat untuk menetapkan dan mencapai target yang tinggi/ menantang	183	4,6	
4	Guru senang menyelesaikan tugasnya sendiri	142	3,6	

5	Guru senang menjadi bagian dari guru Inten	176	4,4	
6	Guru ingin disukai dan mau melakukan apa yang dikerjakan oleh rekan guru yang lain	144	3,6	
7	Guru lebih suka berkolaborasi dibanding berkompetisi	185	4,6	
8	Guru tidak suka dengan ketidakpastian dan risiko yang tinggi	161	4,0	
9	Guru ingin memberikan pengaruh dan menjadi contoh bagi siswa dan guru lain	174	4,4	
11	Guru senang jika menang dalam persaingan	108	2,7	
12	Guru senang dengan status dan pencapaiannya	153	3,8	
	Skor Rata-rata Total		3,97	Termotivasi

Dari tabel 11 di atas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1 yaitu "Guru memiliki keinginan yang kuat untuk menetapkan dan mencapai target yang tinggi/menantang" mendapat skor rata-rata tertinggi 4,6 yang berarti Sangat Termotivasi. Demikian juga dengan pernyataan nomor 7 yaitu "Guru lebih suka berkolaborasi dibanding berkompetisi" mendapat skor rata-rata 4,6 yang berarti Sangat Termotivasi. Di sisi lain untuk pernyataan nomor 11 yaitu "Guru senang jika menang dalam persaingan" memiliki skor rata-rata yang rendah sebesar 2,7 yang berarti Netral dan nyaris Tidak Termotivasi. Skor rata-rata total untuk variabel Motivasi adalah 3,97 yang berarti secara keseluruhan Guru dalam kondisi Termotivasi.

Analisis Deskriptif Emotional Intelligence

Dari hasil tabulasi data diperoleh nilai Skor Total dan nilai Rata-rata untuk masing-masing butir pernyataan Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosi) dapat terlihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12. Skor Total dan Rata-rata Variabel Emotional Intelligence

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata	Keterangan
1	Guru mampu mengendalikan diri dan emosi	184	4.6	
2	Guru memiliki kepercayaan diri yang baik	188	4.7	
3	Guru tidak mudah marah atau cemburu	184	4.6	
4	Guru membuat keputusan dengan hati-hati	188	4.7	
5	Guru mampu beradaptasi dengan perubahan	176	4.4	
6	Guru memiliki integritas dan berani berkata tidak	180	4.5	
7	Guru termotivasi untuk mencapai sukses	184	4.6	
8	Guru menyukai produktivitas dan tantangan	176	4.4	
9	Guru ingin efektif dalam melakukan apa pun	180	4.5	
10	Guru mampu memahami pendapat, kebutuhan dan keinginan orang lain	172	4.3	
11	Guru mampu menjadi pendengar yang baik	184	4.6	
12	Guru mampu menjaga hubungan baik dengan guru/orang lain	188	4.7	
13	Guru mampu bekerja dalam tim	187	4.7	
14	Guru mau membantu guru lain untuk berkembang	180	4.5	
15	Guru mampu menerima dan mengelola perbedaan pendapat	176	4.4	

16	Guru adalah seorang komunikator yang baik	184	4.6	
	Skor Rata-rata Total		4,55	Sangat Cerdas Emosi

Dari tabel 12 di atas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 2 yaitu "Guru memiliki kepercayaan diri yang baik" dan pernyataan nomor 4 yaitu "Guru membuat keputusan dengan hati-hati", lalu pernyataan nomor 12 "Guru mampu menjaga hubungan baik dengan guru/orang lain" serta pernyataan nomor 13 "Guru mampu bekerja dalam tim" mendapat skor rata-rata tertinggi 4,7 yang berarti Sangat Cerdas Emosi. Skor rata-rata total untuk variabel Emotional Intelligence adalah 4,55 yang berarti secara keseluruhan Guru berada dalam kondisi Sangat Cerdas Emosi

Analisis Deskriptif Kinerja

Dari hasil tabulasi data diperoleh nilai Skor Total dan nilai Rata-rata untuk masing-masing butir pernyataan Kinerja dapat terlihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Skor Total dan Rata-rata Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata	Keterangan
1	Guru mampu mengeksekusi tugas yang diberikan dengan efektif	172	4.3	
2	Guru mampu berkontribusi dalam merealisasikan visi Prosus Inten	176	4.4	
3	Guru mampu menyeimbangkan kepentingan organisasi dan individu secara proporsional	180	4.5	
4	Guru mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis	188	4.7	
5	Guru mampu memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengemban tugas-tugas baru yang cepat berubah	176	4.4	
6	Guru adalah bagian dari tim kerja yang memiliki kesetiaan dan kesungguhan dalam memajukan organisasi	176	4.4	
7	Guru merasa senasib dan sepejuangan dengan rekan guru lainnya	176	4.4	
8	Guru memiliki semangat berkontribusi dan membela soliditas tim	176	4.4	
	Skor Rata-rata Total		4,4	Sangat Baik

Dari tabel 13 di atas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 4 yaitu "Guru mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis" mendapat skor rata-rata tertinggi 4,7 yang berarti Sangat Baik. Skor rata-rata total untuk variabel Kinerja adalah 4,40 yang berarti secara keseluruhan Guru memiliki kinerja yang Sangat Baik.

Analisis Pengaruh Motivasi dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja

Sesuai dengan yang sudah diuraikan pada bagian metodologi penelitian, untuk melihat pengaruh Motivasi dan Emotional Intelligence terhadap Kinerja digunakan Model Regresi: $Y = a + a_1X_1 + a_2X_2$

Di mana a, a1, a2 adalah parameter/ koefisien regresi
 X1 adalah variabel Motivasi
 X2 adalah variabel Emotional Intelligence
 Y adalah variabel Kinerja

Persamaan Regresi

Hasil statistik berupa parameter/koefisien regresi olahan Software SPSS dapat dilihat pada tabel 14 berikut.

Tabel 14. Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,489	3,108		,801	,428
1 Motivasi	,282	,067	,429	4,190	,000
Emotional_Intelligence	,269	,051	,539	5,270	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 7.9 di atas dapat dilihat parameter (konstanta dan koefisien) regresi sebagai berikut:

- Konstanta a = 2,489
- Koefisien b1= 0,282 (Motivasi)
- Koefisien b2= 0,269 (Emotional Intelligence)
- Maka dapat dibentuk persamaan regresi hasil penelitian yaitu: $Y = 2,489 + 0,282X1 + 0,269X2$

Koefisien Determinasi Tersesuaikan (Adjusted R Square)

Hasil statistik berupa Koefisien Determinasi Tersesuaikan (Adjusted R Square) olahan Software SPSS dapat dilihat pada tabel 14 berikut.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Tersesuaikan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869a	,755	,741	1,632

a. Predictors: (Constant), Emotional_Intelligence, Motivasi

Dari tabel 14 terlihat nilai Koefisien Determinasi Tersesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,741 aatau 74,1%, yang berarti 72,1% variasi (naik turunnya) Kinerja dipengaruhi oleh variasi (naik turunnya) Motivasi dan Emotiobnal Intelligence. Sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi.

Uji Statistik F

Hasil statistik uji simultan dengan Uji Statistik F (ANOVA) olahan Software SPSS dapat dilihat pada tabel 15 berikut.

Tabel 15. Uji Statistik F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	302,880	2	151,440	56,889	,000b

Residual	98,495	37	2,662		
Total	401,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Emotional_Intelligence, Motivasi

Dari tabel 15 di atas terlihat nilai Signifikansi Uji Statistik F adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa Motivasi dan Emotional Intelligence secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Statistik t

Hasil statistik uji parsial dengan Uji Statistik t olahan Software SPSS dapat dilihat pada tabel 16 berikut.

Tabel 16. Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,489	3,108		,801	,428
1 Motivasi	,282	,067	,429	4,190	,000
Emotional_Intelligence	,269	,051	,539	5,270	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 16 di atas terlihat nilai Signifikansi Uji Statistik t untuk koefisien b1 adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Demikian juga nilai Signifikansi Uji Statistik t untuk koefisien b2 adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa Emotional Intelligence secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis deskriptif variabel Motivasi diperoleh hasil penelitian bahwa Guru Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ di Wilayah Tangerang dalam kondisi Termotivasi. Lalu, analisis deskriptif variabel Emotional Intelligence diperoleh hasil penelitian bahwa Guru Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ di Wilayah Tangerang dalam kondisi Sangat Cerdas Emosi. Kemudian analisis deskriptif variabel Kinerja diperoleh hasil penelitian bahwa Guru Lembaga Pendidikan Non Formal XYZ di Wilayah Tangerang memiliki Kinerja yang Sangat Baik.

Dari hasil analisis pengaruh antar variabel diperoleh hasil Uji F yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Emotional Intelligence secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Dini Yunita Ayundasari, dkk (2017).

Hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Irum Shahzadi, et. al. (2014). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Emotional Intelligence secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian dari Triana Fitriastuti (2013).

KESIMPULAN

Dari hasil olah data dan pembahasan yang sudah dilakukan dan untuk menjawab tujuan penelitian di awal tulisan ini maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan Emotional Intelligence secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Motivasi dan Emotional Intelligence secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashley Donohoe, www.businessdictionary.com, 2019.
- Daniel Goleman, "Emotional Intelligence-Why It Can Matter More Than IQ", 1995
- Darmadi Durianto, Sugiarto, Tony Sitinjak; Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
- David McClelland, "The Achieving Society", Mind Tools, Emerald Works Limited, Edinburgh Scotland, 2019.
- Dini Yunita Ayundasari, Achmad Sudiro, Dodi Wirawan Irawanto, "Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction", Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 15 No 4, 2017
- Irum Shahzadi, et all., Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa, ISSN Online 2222-2839 Vol.6 No.23, 2014. Universitas Islamia Bahawalpur, Pakistan
- Michael R Baye & Jeffrey T Prince, Ekonomi Manajerial dan Strategi Bisnis, Edisi 8, Buku 1, Salemba Empat, 2016.
- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006.
- Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Triana Fitriastuti, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Dinamika Manajemen (JDM) Vol 4 No. 2, 2013.