

**HUBUNGAN Kecerdasan Emosional dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan  
di SMK Negeri 2 Sibolga**

**TESIS**

Oleh

**ABDUL HAMID  
NPM. 141801012**



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)15/1/20

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DISMK NEGERI 2 SIBOLGA**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

**ABDUL HAMID  
NPM. 141801012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN  
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)15/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 2 Sibolga**

**Nama : Abdul Hamid**

**NPM : 141801012**

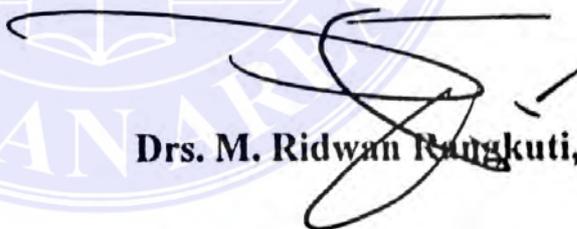
**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd**

**Pembimbing II**



**Drs. M. Ridwan Rangkuti, MA**

**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**



**Dr. Warjio, MA**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada Tanggal 14 Nopember 2017**

**Nama : Abdul Hamid**

**NPM : 141801012**



### **Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH, M.Hum**  
**Sekretaris : Ir. Erwin Pane, MS**  
**Pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd**  
**Pembimbing II : Drs. M. Ridwan Rangkuti, MA**  
**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Nopember 2017

Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL

D0230AEF625360385

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

Abdul Hamid

## A B S T R A K

### HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK NEGERI 2 SIBOLGA

**N a m a** : Abdul Hamid  
**N P M** : 141801012  
**Program Studi** : Magister Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd  
**Pembimbing II** : Drs. M. Ridwan Rangkuti, MA

Guru dan pegawai sekolah jika memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat diduga kinerjanya akan menjadi lebih baik. Dalam kaitan ini, guru sebagai tenaga pendidik profesional dan pegawai sebagai tenaga kependidikan akan berhasil secara lahir dan batin apabila memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai sekolah adalah kompensasi yang diterima. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu, yang sebanding. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y) pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga. Bagaimana hubungan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y) pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan hubungan variabel kecerdasan emosional (X1) pada SMK Negeri 2 Sibolga dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan dan memiliki korelasi yang sempurna dan hubungan variabel kompensasi (X2) pada SMK Negeri 2 Sibolga dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan dan memiliki korelasi yang sempurna yang berarti sistem kompensasi yang telah dijalankan dimiliki oleh SMK Negeri 2 Sibolga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikannya.

**Kata kunci** : kecerdasan emosional, kompensasi, kinerja

## ABSTRACT

### **RELATIONSHIPS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COMPENSATION TO PERFORMANCE OF EDUCATIONAL AND EDUCATIONAL PERFORMANCE IN SMK NEGERI 2 SIBOLGA**

**Name** : Abdul Hamid  
**NPM** : 141801012  
**Study Program** : Master of Public Administration  
**Supervisor I** : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd  
**Supervisor II** : Drs. M. Ridwan Rangkuti, MA

Teachers and school staff if they have a high emotional intelligence then it can be expected that their performance will be better. In this regard, the teacher as a professional educator and employee as an educational staff will succeed in the birth and mental when having a high emotional intelligence. Another thing that affects the performance of teachers and school staff is the compensation received. Compensation is something to be considered as something, which is comparable. The formulation of the problem in this research is how the relationship of emotional intelligence (X1) to the performance (Y) educators and education personnel in SMK Negeri 2 Sibolga. How is the relation of compensation (X2) to the performance (Y) educators and education personnel in SMK Negeri 2 Sibolga. The goal to be achieved in this research is to know how the relationship of emotional intelligence (X1) to the performance (Y) educators and educational personnel in SMK Negeri 2 Sibolga. To find out how the relationship of compensation (X2) to the performance (Y) educators and education personnel in SMK Negeri 2 Sibolga. Based on the results of data analysis, the conclusion of the relationship of emotional intelligence variable (X1) on SMK Negeri 2 Sibolga with performance variable (Y) is significant and has perfect correlation and variable compensation relationship (X2) on SMK Negeri 2 Sibolga with performance variable (Y) is significant and has a perfect correlation which means that the compensation system that has been run owned by SMK Negeri 2 Sibolga has a positive influence on the performance of educators and kependidikannya.

**Keywords:** *emotional intelligence, compensation, performance*

## KATA PENGANTAR

Pendidikan merupakan wadah yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, apabila menginginkan sumber daya manusia yang bermutu, pembangunan di bidang pendidikan mutlak harus dioptimalkan. Pembinaan dan pengembangan pendidikan harus dimulai dari pembinaan dan pengembangan pendidikan dilakukan dari sekolah dasar sampai dengan sekolah menengah atas.

Di lingkungan pendidikan, guru dan pegawai juga harus memperhatikan seluruh aspek kecerdasan, baik intelektual, emosional, maupun spiritual. Hal ini penting mengingat seluruh aspek kecerdasan tersebut menunjang keberhasilan tugas. Jika hanya sekedar memiliki aspek kecerdasan intelektual, maka keberhasilan tugas seorang guru ataupun pegawai menjadi tidak utuh. Oleh karena itu, guru dan pegawai dituntut juga untuk memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi. Banyak contoh membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelektual saja belum tentu sukses di dunia pekerjaan.

Dalam tesis ini penulis akan melakukan penelitian mengenai: "Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga"

Medan, Oktober 2017  
Penulis,

**Abdul Hamid**

## DAFTAR ISI

Halaman

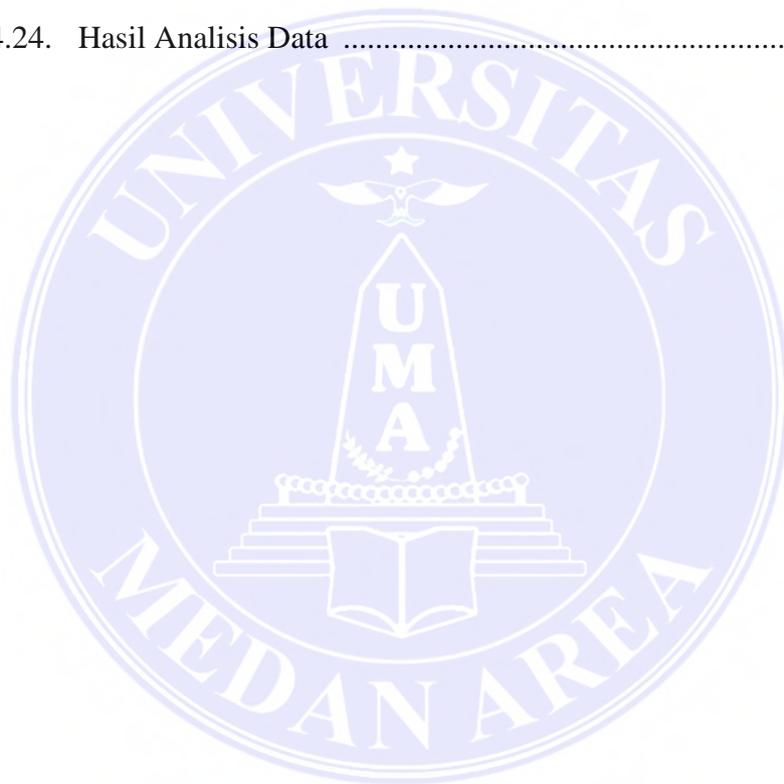
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Teori Kecerdasan Emosional.....	14
2.2 Teori Kompensasi .....	23
2.3 Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	30
2.4 Teori Kinerja.....	36
2.5 Penelitian Terdahulu.....	38
2.6 Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	43
3.1 Jenis Penelitian .....	43
3.2 Sumber Data .....	42
3.2.1. Sumber Data Primer .....	43
3.2.2. Sumber Data Sekunder .....	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1. Polpulasi .....	44

3.3.2. Sampel .....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5 Operasionalisasi Variabel .....	45
3.5.1. Variabel Independen .....	45
3.5.2. Variabel Dependen .....	46
3.6 Skala Pengukuran .....	48
3.7 Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum.....	49
4.1.1. Kondisi Objektif SMK Negeri 2 Sibolga .....	49
4.1.2. Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Sibolga .....	58
4.1.3. Fasilitas SMK Negeri 2 Sibolga .....	73
4.2 Hasil Penelitian.....	76
4.2.1. Hasil Penyebaran Kuesioner .....	79
4.2.1.1. Variabel Kecerdasan Emosional .....	80
4.2.1.2. Variabel Kompensasi .....	88
4.2.1.3. Variabel Kinerja .....	94
4.3 Analisis Data.....	98
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
5.1 Kesimpulan .....	107
5.2 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Variabel, Definisi Operasional dan Indikator .....	48
Tabel 4.1.1.	Data Siswa Dalam 3 (tiga) tahun terakhir .....	56
Tabel 4.2.	Akreditasi Program Keahlian .....	56
Tabel 4.3.	Data Ruang Kelas .....	57
Tabel 4.4.	Data Ruang Kelas dan Ruang Lainnya .....	57
Tabel 4.5.	Data Guru .....	58
Tabel 4.6.	Sarana dan Prasarana SMK Negeri 2 Sibolga .....	75
Tabel 4.7.	Jenis Kelamin Responden .....	77
Tabel 4.8.	Pendidikan Responden .....	78
Tabel 4.9.	Usia Responden .....	78
Tabel 4.10.	Berdasarkan Lama Kerja .....	79
Tabel 4.11.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Mengenal Emosi Diri .....	81
Tabel 4.12.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Mengelola Emosi .....	82
Tabel 4.13.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Memotivasi Diri Sendiri .....	84
Tabel 4.14.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Mengenal Emosi Orang lain .....	85
Tabel 4.15.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Membina Hubungan dengan Orang Lain .....	86
Tabel 4.16.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Sistem Kompensasi.....	89
Tabel 4.17.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Kebijakan Kompensasi .....	91
Tabel 4.18.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Waktu Pembayaran Kompensasi .....	93
Tabel 4.19.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Menjaga Kualitas Pekerjaan Yang Dihasilkan .....	95

Tabel 4.20.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Kesesuaian Pekerjaan Dengan Kualitas Kerja Organisasi .....	96
Tabel 4.21.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Mengikuti Prosedur Kerja .....	97
Tabel 4.22.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Ketelitian Dalam Bekerja .....	98
Tabel 4.23.	Distribusi Responden Menurut Tanggapannya Atas Tingkat Kehadiran .....	99
Tabel 4.24.	Hasil Analisis Data .....	101



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Sibolga ..... 73



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wadah yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, apabila menginginkan sumber daya manusia yang bermutu, pembangunan dibidang pendidikan mutlak harus dioptimalkan. Pembinaan dan pengembangan pendidikan harus dimulai dari pendidikan yang dilakukan dari sekolah dasar sampai dengan sekolah menengah atas.

Alasan lain pentingnya pendidikan antara lain membekali anak didik dengan kemampuan, sikap, keterampilan dan meletakkan dasar-dasar berpikir yang sistematis serta memberikan dasar-dasar untuk mengikuti pendidikan pada jenjang berikutnya. Dalam standar kompetensi lulusan pendidikan disebutkan bahwa tujuan pendidikan yaitu menumbuhkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut (Lampiran Kepmendiknas No. 23 Tahun 2006).

Pengaruh pendidikan pada sekolah menengah atas terhadap pendidikan pada jenjang berikutnya juga pernah disinggung oleh para teoritis pendidikan, seperti Stoops dan Johnson, Adler, Frymer, Glickman, Fuad Hasan, dan Sarwono Kusumaatmadja (Bafadal 2003: v). Besarnya peranan pendidikan di sekolah disadari oleh semua negara di dunia dengan semakin meningkatnya investasi

pemerintah pada sektor tersebut dari tahun ke tahun, seperti di negara-negara Arab, Jepang, Thailand, dan lain-lain.

Bafadal (2003: v) menjelaskan bahwa memperhatikan peranannya yang demikian besar dan strategis itu, sekolah harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, baik secara sosial-institusional maupun fungsional-akademik, baik secara proses maupun output. Secara sosial-institusional berarti sekolah harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya agar berfungsi sebagai tempat terjadinya proses sosialisasi antar peserta didik yang pada akhirnya membina dan mengantarkan peserta didik ke arah kedewasaannya secara mental maupun sosial.

Sedangkan secara fungsional-akademik berarti seluruh perangkat sekolah, seperti tenaga pendidik dan kependidikan, kurikulum, dan perangkat pendidikan lainnya harus dipersiapkan untuk mengemban misi pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan sekolah harus bermutu, dalam arti baik dan berwawasan unggul. Sekolah sebagai satuan pendidikan tidak dapat bermutu baik atau unggul dengan sendirinya, melainkan melalui berbagai upaya peningkatan mutu pendidikannya. Di sini, peran kepala sekolah dan guru bersama pemangku kepentingan (stakeholders) pendidikan lainnya berusaha melakukan sesuatu, mengubah "status quo" agar sekolahnya menjadi lebih baik. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah hanya akan terjadi secara efektif bilamana dikelola melalui manajemen yang tepat.

Menurut Direktorat Pendidikan Dasar (dalam Bafadal, 2003: 19), ada lima komponen yang menentukan mutu pendidikan, yaitu: (1) kegiatan belajar mengajar, (2) manajemen pendidikan yang efektif dan efisien, (3) buku dan sarana

belajar yang memadai dan selalu dalam kondisi siap pakai, (4) fisik dan penampilan sekolah yang baik, dan (5) partisipasi aktif masyarakat.

Faktor pertama yang menentukan mutu pendidikan seperti disebutkan di atas yaitu kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari keseluruhan program pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, maka tanggung jawab yang besar terletak pada guru sebagai pengelola kegiatan belajar mengajar. Sebagai pengelola kegiatan belajar mengajar, maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam pengelolaannya, yakni mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar secara profesional.

Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak guru yang sudah berkualitas. Terbukti dengan adanya pemilihan guru teladan (tingkat nasional terakhir diselenggarakan pada tahun 1997) dan mulai tahun 2002 diubah menjadi pemilihan guru berprestasi yang dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat sekolah, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.

Para guru tersebut dinilai oleh tim penilai dari aspek kemampuan melaksanakan tugas (pelaksanaan tugas dan hasil pelaksanaan tugas), kepribadian, pemahaman wawasan kependidikan, dan partisipasi dalam masyarakat. Selain itu juga banyak guru yang mengikuti lomba-lomba yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional, baik yang berjenjang dari tingkat kecamatan sampai ke tingkat nasional maupun langsung ke tingkat nasional. Yang terkait langsung dengan tugas guru di kelas adalah lomba keberhasilan guru dalam

pembelajaran (mulai dilaksanakan tahun 1997). Lomba tersebut menyaring peserta (guru TK, SD, SMP, SMA, dan SMK) dari seluruh Indonesia menjadi 120 guru sebagai finalis yang layak diuji lebih lanjut oleh tim penilai di Jakarta.

Sebaliknya guru-guru yang belum menunjukkan kualitasnya juga tidak sedikit. Ada kesenjangan dalam kenyataan di lapangan bahwa banyak guru yang memiliki tingkat intelektual tinggi dan alumni universitas ternama, namun masih juga banyak terjadi ketidakefisienan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru dan menghambat peningkatan produktivitas kerja. Guru yang berkualitas ditentukan oleh tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, kreativitas dan keikutsertaan dalam kegiatan pendukung seperti pendidikan dan latihan, seminar, dan penelitian. Selain itu, guru yang berkualitas juga dipengaruhi oleh kompetensinya seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Anonim, 2005: 19).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Natawijaya (2004: 38), kinerja guru akan berkualitas apabila guru telah memiliki tiga kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial,

dan kompetensi pribadi. Guru dalam kegiatannya sebagai arsitek dan sutradara sekaligus pelaku dalam pembelajaran, sedangkan alat dan sumber belajar berfungsi sebagai penunjang dan pendukung terjadinya efektifitas proses pembelajaran sehingga memudahkan guru mengajar.

Sehubungan dengan hal tersebut guru harus mampu memecahkan dan mencari solusi terhadap permasalahan pendidikan yang dihadapi sewaktu mengajar. Mengamati fenomena saat ini, kriteria guru dan peran pentingnya dalam pendidikan, maka kinerja guru memiliki peran yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar. Menurut Lan (dalam Mulyasa, 2003: 136), kinerja atau performan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah keberhasilan atau kemampuan mencapai hasil yang terbaik dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau ditetapkan untuk pelaksanaan tugas yang bersangkutan. Ander dan Butzin (dalam Mulyasa, 2003: 137) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan), orang yang tinggi ability-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi ability-nya rendah secara perlahan akan menghasilkan kinerja yang baik . Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktifitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting.

Sutormeister (dalam Mulyasa, 2003: 159) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor **determinan** terhadap produktifitas kerja antara lain iklim kepemimpinan (leadership climate), tipe kepemimpinan (type of leadership), dan pemimpin (leaders). Berdasarkan faktor lain yang berpengaruh. Lebih lanjut dikemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktifitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Keenam faktor tersebut mengandung produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hal di atas dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja guru dimungkinkan dipengaruhi berbagai faktor, yakni sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, motivasi guru, kecerdasan intelektual guru, kecerdasan emosional guru, kecerdasan spiritual guru, manajemen pengembangan sumber daya manusia (guru), kepemimpinan kepala sekolah, kreatifitas kepala sekolah, kompensasi yang diterima guru, dan sebagainya. Faktor sarana prasarana pendidikan, siswa, dan kurikulum belum merupakan jaminan dapat meningkatkan kompetensi guru. Hal ini karena faktor-faktor tersebut hanya merupakan raw input dan instrumental input yang dapat diberdayakan oleh guru dan kepala sekolah.

Sejalan dengan itu maka sekolah, tenaga kependidikan yang juga merupakan ujung tombak harus mampu digerakkan, bersemangat, jujur, kreatif,

dan sifat-sifat keutamaannya lainnya yang diharapkan akan menjadi motor penggerak di sekolah. Pengembangan profesi tenaga kependidikan diartikan sebagai kebijakan, prosedur dan aktivitas yang membantu seseorang untuk memiliki kompetensi profesional, akademik, sosial dan paedagogik dengan tujuan menciptakan kondisi dan iklim kerja yang kondusif yang tercermin dalam kepuasan kerja. Upaya pengembangan tenaga kependidikan diantaranya melaksanakan penelitian dan pengembangan pendidikan dengan tujuan memperoleh masukan bagi perbaikan, perluasan, pendalaman dan penyempurnaan aktivitas yang menyangkut penyelenggaraan kegiatan, pendidikan serta sarana dan prasarana penunjangnya. Untuk itu kegiatan karya pengembangan profesi inovasi pembelajaran di sekolah melalui penelitian tindakan (*action research*), dan karya tulis ilmiah lainnya dapat mengkaji secara sistematis problem yang dihadapi di bidang pendidikan khususnya dalam melaksanakan pembaharuan proses belajar mengajar (Cholik Muthohir, 1996).

Profesionalisasi tenaga pendidik dapat diartikan sebagai suatu upaya atau proses untuk meningkatkan keahlian tenaga pendidik sehingga menjadi tenaga yang professional dibidangnya (Cholik Muthohir, 1996). Tantangan dan masalah bagi tenaga pendidik adalah pesatnya arus globalisasi dan persaingan dunia yang semakin ketat. Saat ini kita sepenuhnya telah menjadi bagian global dunia dengan segala konsekwensinya, termasuk globalisasi kesempatan kerja bagi tenaga pendidik dari negara lain dan sebaliknya. Sehingga profesionalisme guru tidak bisa dipandang sebagai ukuran setempat. Kualifikasi professional guru secara bertahap perlu sampai pada ukuran standar internasional.

Dalam hal ini kepala sekolah dan guru dalam berinteraksi dengan siswa maupun sebagai individu diharapkan mampu menunjukkan sifat secara konsisten. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah dituntut memiliki kreativitas, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menggerakkan seluruh guru sesuai peran dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai fungsi menggerakkan yang hakikatnya merupakan kegiatan manajemen untuk membuat orang lain mau dan suka bekerja. Menggerakkan orang lain memerlukan seni dan kemampuan dalam mempengaruhi sampai orang mau berbuat sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam rangka menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan, antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain sangat bervariasi. Munculnya perbedaan dalam menggerakkan inilah yang menjadikan kinerja guru dan pegawai sekolah menjadi berbeda-beda.

Kenyataan di lapangan yang diperoleh peneliti dari hasil catatan supervisi dan monitoring evaluasi di SMKN 2 Sibolga ternyata dalam kegiatan sehari-hari di sekolah muncul fakta bahwa ada guru dan pegawai yang bekerja seadanya karena masih belum maksimalnya transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah, ada sebagian guru dan pegawai yang bekerjanya terkesan santai, cenderung ogah-ogahan, dan bekerja tidak memiliki target karena masih merasa kurang sejahtera, ada guru yang melaksanakan tugas dengan baik jika sedang diperhatikan oleh kepala sekolahnya saja, dan ada guru yang sering terlambat datang untuk mengajar.

Di lingkungan pendidikan, guru dan pegawai juga harus memperhatikan seluruh aspek kecerdasan, baik intelektual, emosional, maupun spiritual. Hal ini penting mengingat seluruh aspek kecerdasan tersebut menunjang keberhasilan tugas. Jika hanya sekedar memiliki aspek kecerdasan intelektual, maka keberhasilan tugas seorang guru ataupun pegawai menjadi tidak utuh. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan dituntut juga untuk memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi. Banyak contoh membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelektual saja belum tentu sukses di dunia pekerjaan.

Seperti diketahui, bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang bertujuan mengembangkan manusia seutuhnya yang meliputi tiga aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotor. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak hanya cerdas intelektualnya saja, tetapi juga cerdas emosional dan cerdas spiritualnya. Kecerdasan emosional semakin diyakini mempunyai andil yang besar dalam dunia pendidikan, termasuk pada guru-guru terutama dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam kecerdasan emosional ada beberapa aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, seperti mengelola emosi, mengidentifikasi emosi, mengenal emosi orang lain, merasakan empati, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan berkomunikasi. Hawadi (2004: 172) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat dilatih dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang ada pada diri pendidik dan tenaga kependidikan sekolah

(kenyataan internal) yang mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerjanya. Hal ini terjadi karena kecerdasan emosional terbentuk karena adanya keselarasan pikiran dan perasaan.

Istilah kecerdasan emosional menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Shapiro, 2001: 5). Kualitas-kualitas itu antara lain adalah empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat.

Guru dan pegawai sekolah jika memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat diduga kinerjanya akan menjadi lebih baik. Dalam kaitan ini, guru sebagai tenaga pendidik profesional dan pegawai sebagai tenaga kependidikan akan berhasil secara lahir dan batin apabila memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai sekolah adalah kompensasi yang diterima. Sikula (2003: 283) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu, yang sebanding.

Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dalam dunia pendidikan, kompensasi yang diterima guru dan pegawai sekolah cenderung diterjemahkan sebagai sesuatu yang harus diterima sehubungan dengan jerih payah dan kinerja yang dilakukan. Schuller dan Jackson (2003: 86) mengatakan bahwa ada dua jenis kompensasi, yakni kompensasi langsung dan

tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pembayaran berdasarkan kinerja, dan pembayaran berdasarkan keterampilan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa perlindungan umum, perlindungan pribadi, bayaran tidak masuk kantor, dan tunjangan siklus kehidupan.

Selain itu, yang kurang menjadi perhatian adalah penghargaan bagi guru dan pegawai sekolah yang berprestasi. Semestinya pengambilan kebijakan dibidang pendidikan dapat memberikan reward kepada guru dan pegawai sekolah yang berprestasi seperti peningkatan karier dan dana untuk studi lanjut, sehingga dapat lebih maksimal lagi dalam bekerja. Jika hal tersebut diwujudkan maka yang belum berprestasi akan berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya sehingga bisa berprestasi.

Realitas di lapangan khususnya pada SMKN 2 Sibolga menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima guru dan pegawai sekolah, selain gaji yang diterima setiap bulan, juga menerima kompensasi berupa dana kesejahteraan dari Pemerintah Kota Sibolga yang diterima setiap triwulan. Sejak adanya dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tambahan penghasilan dari sekolah sebagai kesejahteraan berapa uang tidak ada lagi, terutama sekolah yang dananya hanya bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Kondisi tersebut sudah barang tentu akan berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Apalagi kompensasi yang berhubungan dengan perlindungan umum seperti jaminan sosial, cacat, dan pengangguran, peningkatan karier, bantuan studi lanjut, dan kompensasi yang berhubungan dengan keterampilan, nyaris tidak pernah dipikirkan. Sebagai

contoh, sistem penggajian di Indonesia masih menganut sistem masa kerja dan bukan pada keterampilan atau keahlian seseorang. Seorang guru dan pegawai sekolah yang pandai dan mampu mengembangkan kompetensi secara komprehensif dan berkinerja sangat baik tidak mungkin diberi gaji lebih tinggi bila dibandingkan dengan guru yang sudah tidak layak mengajar sekalipun, dengan alasan masa kerjanya lebih sedikit. Kondisi tersebut terkadang menjadikan guru dan pegawai sekolah malas untuk meningkatkan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tergerak untuk melakukan penelitian secara empiris mengenai: "Hubungan Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga".

## **1.2. Perumusan masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas dapat ditarik sebuah permasalahan yaitu:

1. Bagaimana Hubungan Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga?
2. Bagaimana Hubungan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga.
2. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

##### **a. Manfaat praktis :**

Bagi Pemerintah Kota Sibolga khususnya Dinas Pendidikan diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

##### **b. Manfaat teoritis :**

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Kecerdasan Emosional**

Inteligensi atau kecerdasan menurut Dusek (Casmimi,2007:14) dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif suatu cara berpikir dalam membentuk konstruksi bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya. Howard Gardner (Agus Efendi, 2005: 81) kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu.

Munzert mengartikan kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah. David Wescler juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif (Syaiful Sagala, 2010: 82). Sehingga dapat diartikan pula bahwa kecerdasan atau Intelligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan antara lain :

##### **a. Pembawaan**

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan kita yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang itu ada yang pintar dan ada

yang kurang pintar. Meskipun menerima latihan dan pelajaran yang sama, perbedaan-perbedaan itu masih tetap ada.

#### b. Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Organ fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.

#### c. Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan. Dapat dibedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

#### d. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan-dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (manipulate and exploring motivation). Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan dalam dunia luar itu, lama kelamaan timbullah minat terhadap sesuatu. Minat itulah yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

#### e. Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia memiliki kebebasan memilih metode, dan bebas pula memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya. Dengan

adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam perbuatan inteligensi (Dalyono, 2009: 188-189).

Karakteristik Umum dalam Inteligensi atau Kecerdasan antara lain: a. Kemampuan untuk belajar dan mengambil manfaat dari pengalaman; b. Kemampuan untuk belajar atau menalar secara abstrak; c. Kemampuan untuk beradaptasi terhadap hal-hal yang timbul dari perubahan dan ketidakpastian lingkungan; d. Kemampuan untuk memotivasi diri guna menyelesaikan secara tepat tugas-tugas yang perlu diselesaikan.

Menurut pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan atau Inteligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu. Inteligensi atau kecerdasan adalah suatu kekuatan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Pengertian Emosi menurut Goleman (2005:7) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Akar kata emosi adalah *move*, kata kerja dalam Bahasa Latin adalah menggerakkan atau bergerak. Kecenderungan bergerak merupakan hal mutlak dalam emosi. Emosi memancing tindakan, emosi menjadi akar dorongan untuk bertindak terpisah dari reaksi-reaksi yang tampak dimata. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Anthony Dio Martin, 2003: 91) emosi didefinisikan sebagai (1) luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat (2) keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis.

J.P Du Preez (Anthony Dio Martin, 2003: 91) emosi adalah suatu reaksi tubuh menghadapi situasi tertentu. Sifat dan intensitas emosi biasanya terkait erat dengan aktivitas kognitif (berpikir) manusia sebagai hasil persepsi terhadap situasi. Emosi adalah hasil reaksi kognitif terhadap situasi spesifik. Emosi adalah suatu perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Agus Efendi, 2005: 176). Dari beberapa pendapat para ahli dapat diperoleh kesimpulan bahwa emosi adalah suatu keadaan gejala jiwa yang berhubungan dengan pikiran dan perasaan yang meliputi rasa senang, cinta, terharu, sedih, marah, cemburu, cemas, takut, panik dan sebagainya.

Pengertian Kecerdasan Emosi menurut Davies (Casmini, 2007: 17) dijelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang. Daniel Goleman (Hariwijaya, 2005: 7) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah : a. Kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya; b. Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut; c. Kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri; d. Kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain; e. Kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Jika kita memang mampu memahami dan melaksanakan kelima wilayah utama

kecerdasan emosi tersebut, maka semua perjalanan bisnis atau karier apapun yang kita lakukan akan lebih berpeluang berjalan mulus.

John Mayer (Lawrence E. Shapiro, 1997: 5) untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kualitas-kualitas tersebut antara lain adalah : a. Empati; b. Mengungkapkan dan memahami perasaan; c. Mengendalikan amarah; d. Kemandirian; e. Kemampuan menyesuaikan diri; f. Disukai; g. Kemampuan memecahkan masalah antarpribadi; h. Ketekunan; i. Kesetiakawanan; j. Keramahan; k. Sikap terhormat.

Kesimpulan yang dapat diperoleh mengenai pengertian kecerdasan emosi adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan.

Aspek-aspek Kecerdasan Emosi menurut Salovey (2005: 58-59) yang menempatkan kecerdasan pribadi yang mencetuskan aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai berikut :

#### a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Aspek mengenali emosi diri terjadi dari: kesadaran diri, penilaian diri, dan percaya diri. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi, para ahli psikologi menyebutkan bahwa kesadaran diri merupakan kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

#### b. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

#### c. Memotivasi diri sendiri

Dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan. Mampu menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.

#### d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran emosi diri. Empati merupakan salah satu kemampuan mengenali emosi orang lain, dengan cara ikut merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Menurut Goleman (2005: 59) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dan mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia lebih

mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

e. Membina hubungan dengan orang lain

Kemampuan membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Orang yang dapat membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Menurut Goleman (2005: 274) ada tujuh unsur kemampuan anak yang berkaitan erat dengan kecerdasan emosi adalah

a. Keyakinan

Perasaan kendali dan penguasaan seseorang terhadap tubuh, perilaku, dan dunia; perasaan anak bahwa ia lebih cenderung berhasil daripada tidak dalam apa yang dikerjakannya, dan bahwa orang-orang dewasa akan bersedia menolong.

b. Rasa ingin tahu

Perasaan bahwa menyelidiki sesuatu itu bersifat positif dan menimbulkan kesenangan.

c. Niat

Hasrat dan kemampuan untuk berhasil, dan untuk bertindak berdasarkan niat itu dengan tekun, ini berkaitan dengan perasaan terampil, perasaan efektif.

d. Kendali diri

Kemampuan untuk menyesuaikan dan mengendalikan tindakan dengan pola yang sesuai dengan usia; suatu rasa kendali batiniah.

e. Keterkaitan .

Kemampuan untuk melibatkan diri dengan orang lain berdasarkan pada perasaan saling memahami. .

f. Kecakapan berkomunikasi

Keyakinan dan kemampuan verbal untuk bertukar gagasan, perasaan dan konsep dengan orang lain. Ini ada kaitannya dengan rasa percaya pada orang lain dan kenikmatan terlibat dengan orang lain, termasuk orang dewasa

g. Koperatif

Kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhannya sendiri dengan kebutuhan orang lain, termasuk orang dewasa. Apabila unsur-unsur di atas dapat terpenuhi dengan baik, akan mempermudah peserta didik untuk mencapai keberhasilan dalam menguasai, mengelola emosi dan memotivasi diri yang berkaitan erat dengan kecerdasan emosi.

Faktor-faktor kecerdasan Emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman (Casmimi, 2007: 23-24) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain :

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan

mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun tinggi. Dapsari (Casmimi, 2007: 24) megemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain :

- a. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup. Seperti menagani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
- b. Terampil dalam membina emosi Terampil di dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
- c. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi : intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, ketidakpuasan konstruktif
- d. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
- e. Optimal pada kesehatan secara umum kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

Kecerdasan emosi seseorang dapat pula dikategorikan seperti halnya kecerdasan inteligensi. Tetapi kategori tersebut hanya dapat diketahui setelah seseorang melakukan tes kecerdasan emosi. Dalam penelitian ini juga akan diketahui anak yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, rendah maupun sedang. Hal tersebut dapat dilihat setelah anak melakukan tes kecerdasan emosi. Kategorisasi kecerdasan emosi akan diketahui pada skor tertentu, tergantung pada jenis kecerdasan emosinya.

Adapun ciri-ciri seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi apabila ia secara sosial mantap, mudah bergaul dan jenaka. Tidak mudah takut atau gelisah, mampu menyesuaikan diri dengan beban stres. Memiliki kemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau permasalahan, untuk mengambil tanggung jawab dan memiliki pandangan moral. Kehidupan emosional mereka kaya, tetapi wajar, memiliki rasa nyaman terhadap diri sendiri, orang lain serta lingkungannya (Goleman, 2005: 60-61).

Seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosi rendah apabila seseorang tersebut tidak memiliki keseimbangan emosi, bersifat egois, berorientasi pada kepentingan sendiri. Tidak dapat menyesuaikan diri dengan beban yang sedang dihadapi, selalu gelisah. Keegoisan menyebabkan seseorang kurang mampu bergaul dengan orang-orang disekitarnya. Tidak memiliki penguasaan diri, cenderung menjadi budak nafsu dan amarah. Mudah putus asa dan tenggelam dalam kemurungan (Goleman, 2005: xi-xv).

## **2.2. Teori Kompensasi**

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung

yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2003:119) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Hasibuan (2003:121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan

Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil. f) Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

g. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko (2001:156) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut: a. Memperoleh personalia yang qualified b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang c. Menjamin keadilan d. Menghargai perilaku yang diinginkan e. Mengendalikan biaya-biaya f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi karyawan yang sukses. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003: 122) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas: 1. Sistem kompensasi ,Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah: a) Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang

dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian. b) Sistem Hasil Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi. c) Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran dan capaian perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan,

supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003:126):

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### 2.3. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana di dalamnya termasuk guru, staf /pegawai tatausaha. Secara lebih luas tenaga kependidikan termaktub UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang, di bidang pendidikan, pustakawan laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji.
2. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih.
3. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

Termasuk dalam jenis tenaga kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Secara umum tenaga kependidikan itu dapat dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu:

1. Tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih.
2. Tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan.
3. Tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar.
4. Tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.
5. Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.

Tenaga kependidikan juga mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan, pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan tenaga atau sebutan lain untuk petugas sejenis yang

bekerja pada satuan pendidikan. Profesi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
2. Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
3. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan anak usia dini jalur formal, satuan pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
4. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan.
5. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
6. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
7. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
8. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan.

9. Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan psikologis-pedagogis pada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan usia dini.
10. Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis pada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan usia dini.
11. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologis-kinesiologis pada peserta didik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
12. Tenaga lapangan dikmas (TLD), yaitu tenaga pendidikan nonformal (PNF) yang berlatarbelakang pendidikan sarjana, berstatus sebagai tenaga kontrak yang diberi tugas membantu penilik dan berkedudukan di kecamatan.
13. Fasilitator desa binaan intensif (FDI), yaitu tenaga kontrak berpendidikan sarjana yang bertugas di pedesaan (satu sarjana eksakta dan satunya lagi non eksakta), yang bertugas memberikan layanan PNF yang merata dan berkualitas, terutama bagi masyarakat yang bermukim di desa-desa.
14. Teknisi teknologi informasi, yaitu tenaga yang memiliki keterampilan dan keahlian pada bidang teknologi dan informasi yang diberi tugas dan kewenangan mengelola teknologi dan informasi pada suatu lembaga penyelenggara satuan PNF.
15. Pekerja sosial kependidikan bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan PAUD.

16. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. ( UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 (2).

Dalam pengertian yang sederhana, pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, sedangkan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi juga di masjid, di surau/musholla, di rumah, dan sebagainya.

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan peserta didik, serta bertanggung jawab untuk membentuk peserta didik agar menjadi orang bersusila yang cakap, berguna bagi agama, nusa, dan bangsa di masa yang akan datang, tugas pendidik:

- Mentransfer budaya kepada peserta didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- Sebagai fasilitator dalam belajar.
- Pendidik adalah sebagai pembimbing, untuk membawa peserta didik ke arah kedewasaan.
- Pendidik sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.

Secara definisi kata “guru” bermakna sebagai pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Definisi guru tidak termuat dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (Sisdiknas), dimana didalam UU ini profesi guru dimasukkan dalam rumpun pendidik.

Sesungguhnya guru dan pendidik merupakan dua hal yang bisa berbeda maknanya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; (3) guru dalam jabatan pengawas.

Kata guru dalam makna luas adalah semua tenaga kependidikan yang menyelenggarakan tugas-tugas pembelajaran di kelas untuk beberapa mata pelajaran. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Guru yang baik adalah guru yang memiliki kompetensi di dalam proses belajar mengajar, agar pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Conny R. Semiawan (2009) mengemukakan bahwa kompetensi guru memiliki tiga kriteria yang terdiri dari:

1. *Knowledge criteria*, yakni kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara belajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum.
2. *Performance criteria*, yakni kemampuan guru yang berkaitan dengan berbagai keterampilan dan perilaku yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa dan keterampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar.
3. *Product criteria*, yakni kemampuan guru dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses belajar-mengajar.

#### **2.4. Teori Kinerja**

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil

pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai ( bawahan ) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai ( valensi ) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar - benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi ).

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ( Dalam Mangkunegara, 2006 : 9 ). Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

1. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek - aspek teknis pekerjaan.
2. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Menurut Gilbert Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang. “ peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai ”( Dalam Mangkunegara, 2006 : 47 ). Pandangan Gilbert mengenai kinerja dalam konteks vitalitas kerja dalam suatu organisasi, kinerja sangat konsisten dengan apa yang kita anggap penting untuk memberdayakan pekerja. Untuk bekerja secara cakap, pekerja membuat prestasi yang bernilai bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai tujuan.

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badruzzaman Al Fauzi pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap

Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul diperoleh hasil bahwa berkembangnya sistem dunia kerja menjadikan alasan dari berbagai lembaga sebagai pedoman untuk lebih berinovatif lagi. Kompensasi sebagai dasar manusia dalam mencukupi kebutuhannya dan kecerdasan emosional sebagai bentuk karakter pribadi pegawai dalam merangsang sebuah kinerja pada lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial

Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu Probability sampling dengan teknik Simple Random Sampling, dimana dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS Versi 21.0 for windows menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,248 artinya 24,8% kinerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti faktor biologis, faktor psikologis, dan faktor sosio kultural. Selanjutnya hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya kompensasi dan kecerdasan emosional

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi ( $0,000 < 0,05$ ) dan kecerdasan emosional ( $0,000 < 0,05$ ), artinya kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Indra Gunawan pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara yang dimuat dalam e-Journal Administrative Reform, 2014, 2 (2): 1279-1291 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id, dijelaskan bahwa variabel Kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $34,674 > 3,1359$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan secara bersamaan variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Secara parsial kedua variabel tersebut (Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Namun variabel X1 (Kecerdasan emosional) memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar

7,315 lebih besar dibanding nilai thitung variabel X2 (Komitmen organisasi) sebesar 2,578.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $R = 0,713$ , angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel Kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,509 yang berarti kinerja diterangkan oleh variabel Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebesar 50,9 % dan sisahnya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini memberikan justifikasi terhadap teori yang menjadi landasan penelitian yang berarti penelitian ini mendukung teori yang sudah ada. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang kinerja umumnya telah terlaksana dengan baik.

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional memiliki hubungan signifikan dan berkorelasi tinggi atau sempurna dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan SMK Negeri 2 Sibolga.

2. Kompensasi memiliki hubungan signifikan dan berkorelasi tinggi atau sempurna dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan SMK Negeri 2 Sibolga



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam proposal tesis ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai kecerdasan emosional dan kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Sibolga dan hubungannya terhadap kinerja dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para guru dan pegawai sekolah untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006).

#### **3.2. Sumber Data**

##### **3.2.1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner oleh guru dan pegawai SMK Negeri 2 Sibolga.

### **3.2.2. Sumber Data Sekunder**

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen - dokumen yang dimiliki SMK Negeri 2 Sibolga yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru dan pegawai SMK Negeri 2 Sibolga sejumlah 77 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodja, 2005). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005). Namun dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel

yang digunakan adalah *Total Sampling* yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 guru dan pegawai SMK Negeri 2 Sibolga.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

### **3.5. Operasionalisasi Variabel**

#### **3.5.1 Variabel Independen**

- a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.

- b. Definisi Operasional

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1), yaitu jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri

sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Dalam hal ini indikator yang diamati mengenai kecerdasan emosional guru dan pegawai pada SMK Negeri 2 Sibolga menurut Daniel Goleman (2005), adalah :

1. Mengenali emosi diri.
2. Mengelola emosi.
3. Memotivasi diri sendiri.
4. Mengenali emosi orang lain.
5. Membina hubungan dengan orang lain.

Variabel independen yang kedua pada penelitian ini adalah Kompensasi (X2), yaitu bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Dalam hal ini indikator yang diamati dalam kompensasi yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 Sibolga/sekolah kepada guru dan pegawainya, adalah :

1. Sistem Kompensasi
2. Kebijakan Kompensasi
3. Waktu Pembayaran Kompensasi

### **3.5.2 Variabel Dependen**

#### **a. Definisi Konseptual**

Menurut (Sugiyono, 2007:33) variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

#### **b. Variabel Operasional**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Ketelitian dalam bekerja
5. Tingkat kehadiran



**Tabel 3.1. Variabel, Definisi Operasional dan Indikator**

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kecerdasan Emosional (X1)		Kecerdasan Emosional (X1) yaitu yaitu jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial (Daniel Goleman, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengenali emosi diri.</li> <li>2. Mengelola emosi.</li> <li>3. Memotivasi diri sendiri.</li> <li>4. Mengenali emosi orang lain.</li> <li>5. Membina hubungan dengan orang lain</li> </ol>
2.	Kompensasi (X2)		Kompensasi (X2) yaitu yaitu bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem Kompensasi</li> <li>2. Kebijakan Kompensasi</li> <li>3. Waktu Pembayaran Kompensasi</li> </ol>
3.		Kinerja (Y)	Kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kesesuaian pekerjaan dengan Kuantitas kerja organisasi</li> <li>3. Prosedur Kerja</li> <li>4. Ketelitian dalam bekerja</li> <li>5. Tingkat kehadiran</li> </ol>

### 3.6 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument sumber daya

manusia dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1

Penentuan ranking setiap variabel :

Variabel X1 (Kecerdasan Emosional) :

1 - 5 : Ranking 1

6 - 11 : Ranking 2

12 - 17 : Ranking 3

18 - 23 : Ranking 4

24 - 29 : Ranking 5

Variabel X2 (Kompensasi) :

1 - 3 : Ranking 1

4 - 7 : Ranking 2

8 - 11 : Ranking 3

12 - 15 : Ranking 4

16 - 19 : Ranking 5

Varibel Y (kinerja) :

1 - 5 : Ranking 1

6 - 11 : Ranking 2

12 - 17 : Ranking 3

18 - 23 : Ranking 4

24 - 29 : Ranking 5

### 3.7. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan Uji Spearman Rho, yang merupakan salah satu dari uji bivariat asosiatif non parametris. Artinya uji non parametris yang digunakan untuk menguji kesesuaian antara 2 kelompok variabel yang berasal dari subjek berbeda atau disebut juga data bebas dengan skala data ordinal.

Rumus uji korelasi spearman dengan jumlah sampel  $> 30$  adalah:

Rumus uji korelasi spearman (Djarwanto, 2009):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana :

$n$  = jumlah responden

$d^2$  =  $R_x - R_y$

$R_x$  = ranking X

$R_y$  = ranking Y

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

#### 5.1. Kesimpulan

1. Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMK Negeri 2 Sibolga dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi data ordinal menggunakan Microsoft excel tahun 2017 diperoleh data bahwa: nilai  $r_s = 0.98$ , menjelaskan bahwa hubungan variabel kecerdasan emosional (X1) tenaga pendidik dan kependidikan pada SMK Negeri 2 Sibolga dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan dan memiliki korelasi yang sempurna yang berarti kecerdasan emosional guru dan pegawai SMK Negeri 2 Sibolga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai tenaga pendidik dan kependidikan pada SMK Negeri 2 Sibolga dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi data ordinal menggunakan Microsoft excel tahun 2017 diperoleh data bahwa: nilai  $r_s = 0.99$ , menjelaskan bahwa hubungan variabel kompensasi (X2) pada SMK Negeri 2 Sibolga dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan dan memiliki korelasi yang sempurna dan nilainya lebih tinggi 0,01 dibandingkan dengan variabel kecerdasan

emosional yang berarti kompensasi yang dilaksanakan SMK Negeri 2 Sibolga lebih berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikannya.

3. Hambatan yang dihadapi oleh SMK Negeri 2 Sibolga dalam peningkatan kinerja, antara lain:

a. Masih kurangnya kesadaran pegawai melengkapi berkas kepegawaian.

Untuk memudahkan dalam pengembangan sumber daya manusia, perlu didukung kesadaran pegawai untuk melengkapi berkas kepegawaian. Jika kesadaran pegawai melengkapi berkas kepegawaian kurang, maka pengembangan sumber daya manusia tidak dapat optimal dilakukan.

b. Masih ada pegawai yang belum maksimal menangani administrasi.

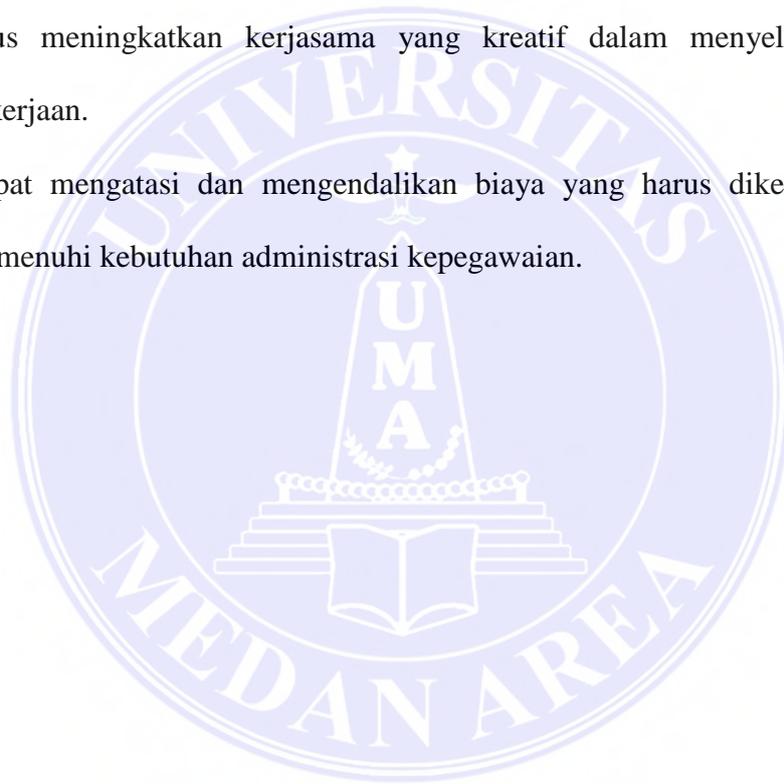
Kurangnya kemampuan pegawai dalam menangani proses administrasi menjadi pekerjaan rumah bagi SMK Negeri 2 Sibolga untuk melatih dan memberikan sanksi kepada pegawai yang membuat suatu kesalahan dalam bekerja. Proses itu akan memotivasi para pegawai untuk lebih terampil dan kreatif dalam menangani masalah administrasi.

## 5.2. Saran

1. Tetap memberikan motivasi yang positif kepada guru dan pegawai serta melaksanakan diklat secara kontinyu kepada seluruh guru dan pegawai SMK Negeri 2 Sibolga.
2. Mempertahankan pelaksanaan orientasi terhadap guru dan pegawai baru, karena akan berguna untuk mengetahui perilaku dan watak dari seorang guru

dan pegawai terhadap lingkungan kerja dan kemampuannya dalam bekerja pada SMK Negeri 2 Sibolga.

3. Terus menjalankan dan meningkatkan pelatihan terhadap guru dan pegawai baru, agar pegawai dapat mengetahui tugas yang harus dikerjakannya.
4. Mempertahankan produktivitas guru dan pegawai yang sudah ada.
5. Menyelenggarakan pelatihan teamwork, agar sesama guru dan pegawai dapat terus meningkatkan kerjasama yang kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Dapat mengatasi dan mengendalikan biaya yang harus dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima. Penerbit Rineka Cipta
- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta : Pilar Medika
- Conny, R. Semiawan. 2009. *Belajar dan Pembelajaran dalam Taraf Usia Dini*. Jakarta: Prehalindo.
- Dalyono. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Goleman, Daniel. 2002. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2004. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. 2004. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, Daniel. (2004). *Editional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel, *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Gottman, John, *Kiat-kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.

- Handoko TH,. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2.  
Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta  
: PT Toko Gunung Agung.
- Lawrence E. Shapiro. (1998). Mengajarkan Emotional Intelligence. Jakarta: PT.  
Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Notoatmodjo, S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Richard L. Daft (2000). Manajemen. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Salovey, P. Brackett. 2005. Emotional Intelligence. New York: National  
Professional Resources, Inc.
- Subekhi. Akhmad. 2012, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),  
Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Syaiful Sagala. 2010. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Ekawati Sri dan Puji Mulyono. 2006. Metode Penelitian Sosial.  
Departemen Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat
- Yani, H.M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Mitrawacana  
Media.