

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Program Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**FARHANI
2017.MM.2.0582**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU
SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

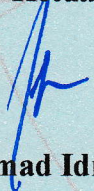
**FARHANI
2017.MM.2.0582**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 28 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.


Dr. Drs. H. Muh. Said, MM., M.AP.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



FARHANI
2017 M M.2.0582

ABSTRAK

Farhani. 2020. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dibimbing oleh Muh Idris dan Muh Said.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei yang dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, sebanyak 51 Orang. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 51 orang guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Hasil penelitian yang diperoleh yakni pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, sehingga semakin tinggi pelaksanaan supervisi kepala sekolah guru dan kecerdasan emosional guru akan meningkatkan kinerja guru dan terdapat pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Kata Kunci: *Supervisi, kecerdasan emosional, kinerja*



ABSTRACT

Farhani. 2020. *The Effect of Supervision of School Principals and Emotional Intelligence on the Performance of 1 Pamboang High School Teachers in Majene Regency, supervised by Muh Idris and Muh Said.*

This study aims to analyze the effect of the supervision of principals and emotional intelligence of teachers, both partially and simultaneously on the performance of teachers at SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency.

The research method used is a survey research method in which the population in this study were all high school teachers 1 Pamboang Majene Regency, as many as 51 people. The sampling technique is saturated sampling (census), where all populations are sampled as many as 51 teachers in SMA 1 Pamboang, Majene Regency.

The results obtained by the implementation of supervision of school principals and emotional intelligence have a positive and significant effect partially on the performance of teachers at SMA Negeri 1 Pamboang Majene Regency, so that the higher the implementation of supervision of school principals and teacher emotional intelligence will improve teacher performance and there is a significant influence (jointly) between the supervision of the principal and emotional intelligence of the teacher on the performance of teachers at SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency.

Keywords: *Supervision, emotional intelligence, performance*



KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada ALLAH SWT atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga tesis dengan judul “**Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene**” dapat terselesaikan dengan baik. Teriring salam serta sholawat kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Proses penyusunan tesis ini tentunya tidak luput dari berbagai hambatan. Namun, berkat doa, bantuan, bimbingan dan kerjasama yang ikhlas dari berbagai pihak akhirnya tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang harus disempurnakan dari tesis ini. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan membuka diri untuk segala kritik dan saran yang dapat membangun dan meningkatkan kualitas tesis ini. Akhir kata, segala puji bagi Allah dan semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN DEPAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah..... | 12 |
| 2.3. Kecerdasan Emosional Guru | 23 |
| 2.4. Kinerja..... | 40 |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | |
| 3.1. Kerangka Konseptual..... | 46 |
| 3.2. Hipotesis Penelitian | 48 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 48 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | |
| 4.1. Pendekatan Penelitian | 54 |
| 4.2. Tempat dan Waktu Penelitian | 54 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 54 |
| 4.4. Teknik Pengumpulan Data | 55 |
| 4.5. Jenis dan Sumber Data..... | 57 |
| 4.6. Instrumen Penelitian | 57 |
| 4.7. Skala Pengukuran Variabel | 60 |
| 4.8. Teknik Analisis Data..... | 60 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Hasil Penelitian..... | 63 |
| 5.2 Pembahasan | 91 |

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|-------------------------------|-----|
| 6.1 | Simpulan | 100 |
| 6.2 | Keterbatasan Penelitian | 101 |
| 6.3 | Saran | 102 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan di satuan pendidikan SMA dalam mengantar peserta didiknya tidak dapat lepas dari komponen yang terkait didalamnya. Tingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan menunjukkan tingginya pemahaman akan pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa, dan tingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan juga sebagai faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan yang akan dicapai pada satuan pendidikan, dan pada gilirannya akan menentukan mutu sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, dalam rangka menuju pencapaian mutu pendidikan di SMA perlu adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas komponen-komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, utamanya SDM pendidikan, dalam hal ini guru. Harus diakui bahwa peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka

kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga rendahnya kinerja guru sebagai penyebabnya.

Sejumlah sekolah di Kabupaten Majene jika dilihat dari proses pembelajaran beragam, ada sekolah yang memulai jam tambahan dari awal tahun pelajaran dan ada pula sekolah yang memulai jam tambahan hanya semester kedua. Sejumlah guru disekolah sering terjadi keterlambatan pada saat pergantian jam, ada beberapa guru yang tidak langsung memasuki kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada umumnya guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran hanya menyalin perangkat yang sudah ada padahal latar belakang sekolah masing-masing berbeda. Dari keadaan yang demikian tersebut hasil prestasi yang diperoleh pun beragam, artinya masing-masing sekolah prestasi yang diperoleh ada perbedaan. Ada sekolah yang memiliki prestasi cukup baik tetapi ada pula yang prestasinya belum memenuhi apa yang menjadi target dari sekolah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene akan menentukan prestasi dari sekolah tersebut.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksi dalam melakukan perancangan program pengajaran atau menyusun perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi

proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu dapat dilihat juga dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik (afektif), mampu mengubah kecerdasan intelektual (kognitif), mampu mengubah keterampilan (psikomotorik). Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Dalam dunia pendidikan, tugas guru di kelas khususnya adalah mengajar, dikerjakan sendiri selama bertahun-tahun tanpa memperoleh balikan yang tepat dan wajar dari siapapun juga, sedangkan pada kenyataannya mereka (guru) masih membutuhkan pertolongan (Bolla, 2013 : 3). Pertolongan/bantuan yang dimaksud dapat berasal dari teman sejawat dan dapat pula berasal dari atasannya, yakni kepala sekolah.

Permendiknas nomor 19 tahun 2012, pada bidang pengawasan dan evaluasi dikatakan supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah. Namun sejauh ini

koordinasi antara pengawas dan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru belum terjadi secara efektif. Arikunto (2014: 4) menyatakan, dalam pembinaan guru data dari pengawas tentang guru tertentu, belum dipadukan atau disinkronkan dengan data yang dikumpulkan oleh kepala sekolah. Lebih lanjut, Bolla (2013:8) menyatakan bahwa bantuan bagi peningkatan kemampuan profesional guru di dalam melaksanakan tugas pembelajaran harus dilakukan secara intensif dan profesional pula. Oleh karena itu seorang kepala sekolah dituntut agar mampu menguasai pendekatan supervisi sesuai dari karakteristik guru yang akan disupervisi. Tidak semua guru memiliki karakter yang sama sehingga dalam memberikan supervisi pun disesuaikan dengan karakter masing-masing. Hal ini bertujuan agar dalam pelaksanaan supervisi akan diperoleh masukan bagi guru untuk peningkatan kinerjanya.

Sergiovani (2015 :196-200) menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru disekolah seringkali salah arah, dalam arti kepala sekolah lebih menekankan pada administrasi pembelajaran saja, seperti : pembuatan rencana pembelajaran, program satuan pelajaran, koreksi hasil ujian, membuat analisis ulangan harian, membuat program pengayaan dan perbaikan, mengumpulkan dan menilai buku-buku catatan siswa, membuat daftar nilai, pengisian buku rapor, pengisian daftar hadir siswa bahkan ada yang membuat daftar kredit poin bagi anak yang melakukan pelanggaran, dan masih banyak lagi beberapa jenis kegiatan guru yang lain. Apabila hal tersebut hanya yang ditekankan maka akan berdampak kurang baik bagi upaya peningkatan profesionalisme guru, karena guru hanya fokus pada kegiatan administrasi, sementara hal-hal lain yang berkaitan

dengan pembelajaran akan terabaikan. Dalam hal yang berkaitan dengan pembelajaran oleh Sanjaya, W (2011 : 20 – 23) dikemukakan bahwa guru berperan sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator dan evaluator. Melihat dari peran guru tersebut, maka pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah peran guru sebagai administrator saja tetapi peran yang sebetulnya penting tidaklah tersentuh. Lebih dari itu, kurang sentuhan terhadap pengetahuan perilaku bagi para guru, akan menimbulkan semakin rendahnya kualitas guru dalam mengajar. Akibat dari kurang berkualitaskannya guru dalam mengajar adalah siswa dalam kegiatan belajar akan semakin rendah atau kurang adanya gairah dalam belajar sehingga dampak selanjutnya prestasi yang dicapai tidak optimal atau rendah.

Supervisi yang merupakan salah satu tugas dari kepala sekolah sering kali menimbulkan rasa kurang senang bagi para guru, karena para guru umumnya berpendapat bervariasi, ada yang berpendapat supervisi seakan akan mereka mengajar selalu diawasi, beranggapan supervisi tidak membantu dalam tugas-tugas profesional. Bola menengerai bahwa sebenarnya ketidaksukaan yang ditunjukkan oleh guru itu bukan terhadap supervisi yang mereka terima. Lebih lanjut dinyatakan bahwa, beberapa alasan yang menimbulkan ketidaksukaan yang ditunjukkan oleh para guru yang dikenai supervisi disebabkan antara lain ; (1) supervisi dianggap sebagai evaluasi, (2) supervisi dilakukan bukan karena kebutuhan, (3) supervisi dilakukan dengan cara tradisional dan otoriter sehingga cenderung tidak menyenangkan, dan (4) supervisi tidak mengetahui apa yang harus diamati, sebaiknya guru tidak tahu apa yang harus dilakukan.

Sahertian (2010:34) menjelaskan ada tiga model pendekatan supervisi yang disajikan antara lain: (1) pendekatan direktif, (2) pendekatan non-direktif, dan (3) pendekatan kolaboratif. Dalam mengimplementasikan pendekatan supervisi biasanya para kepala sekolah tidak hanya menggunakan satu pendekatan saja, tetapi secara berganti-ganti dalam rangka membantu guru guna meningkatkan kinerjanya.

Suatu kurikulum pendidikan ditentukan oleh dua faktor dasar yakni, faktor internal berupa pemahaman bagaimana sistem kerja otak dan faktor eksternal berupa kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan dunia kerja. Pemahaman terhadap proses pendidikan dewasa ini didasarkan atas asumsi bahwa intelegensi merupakan ciri bawaan (*heredity*) yang bersifat statis. Penelitian terakhir menunjukkan bahwa sistem kerja otak sebagaimana diuraikan oleh Caine (2011) dalam Zamroni (2013: 130) intelegensi ternyata bersifat dinamis dan tidak hanya berkaitan dengan aspek *cognitive* semata tetapi berkaitan pula dengan emosi sehingga disebut *Emotional Quotient (EQ)* bukti-bukti menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient (IQ)* hanya berperan 20% menunjang kesuksesan seseorang, 80% justru *Emotional Quotient (EQ)* dan kecerdasan lain-lain yang menunjang kesuksesan seseorang. Itu artinya bekal kemampuan/kecakapan menahan diri, mengendalikan emosi, memahami emosi orang lain, memiliki ketahanan menghadapi kegagalan, bersikap sabar, memiliki motivasi diri tinggi, kreatif, berempati, bersikap toleran, semua nilai-nilai tersebut jauh lebih penting dari sekedar nilai akademis tinggi. Makalah Mc Clelland tahun 2013 "*Testing for competence rather than Intellegence*" menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa

tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaliknya, ia mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang sukses dari mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka (Goleman (2015:25)).

Kecerdasan emosional semakin diyakini mempunyai andil besar dalam dunia pendidikan termasuk untuk guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam kecerdasan emosional ada beberapa aspek yang diharapkan meningkatkan kinerja guru seperti mengelola emosi, mengidentifikasi emosi, mengenal emosi orang lain, merasakan empati, memotivasi diri, dan kemampuan berkomunikasi.

Goleman (2015:39) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat dilatih dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Istilah kecerdasan emosional pertama kali dikenalkan pada tahun 2010 oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *University of New Hampshire* untuk menerangkan kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Shapiro, 2011:5) kualitas itu antara lain empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemandirian, mengendalikan amarah, menyesuaikan diri, disukai, memecahkan masalah, ketekunan, kesetiakawanan, keramah tamahan, berkomunikasi dan mempengaruhi, berinisiatif dan suka perubahan, dan sikap hormat. Jika guru memiliki kecerdasan emosional tinggi diduga kinerja guru akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap beberapa SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, ada beberapa kepala sekolah yang telah melakukan supervisi menggunakan pendekatan direktif, pendekatan non-direktif, dan pendekatan kolaboratif, serta beberapa sekolah yang memiliki guru dengan

kecerdasan emosional tinggi berimplikasi meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya bermuara pada meningkatnya mutu pendidikan, dan sebaliknya. Di sisi lain supervisi kepala sekolah yang telah dilaksanakan hanya merupakan kegiatan formalitas/rutin tiap semester saja tanpa memiliki makna sesungguhnya. Kinerja guru dan tenaga kependidikan yang lainnya dipandang belum optimal sehingga berdampak pada lemahnya layanan pembelajaran.

Dari fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?
2. Apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?
3. Dari variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1. Manfaat Teoretis

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan berguna secara teoretis menghasilkan konsep mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru sekolah SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Majene, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- b. Bagi pengawas sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk mengoptimalkan fungsi dan peranan supervisi kepala sekolah dalam mendukung kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
- c. Pemahaman kepada kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi agar dapat menggunakan pendekatan supervisi yang sesuai dengan karakter guru sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada guru bahwa supervisi bukan mencari kesalahan ataupun pengawasan tetapi lebih mengutamakan kepada pemberian bantuan dalam proses pembelajaran agar lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian tentang supervisi telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Mardiyono (2011) melakukan penelitian di SMU Negeri Demak dan menyimpulkan terdapat hubungan supervisi kunjungan kelas dan etos kerja guru dengan kualitas pengajaran. Semakin kegiatan supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah, dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa peran supervisi yang dilaksanakan secara professional akan dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru.

Penelitian yang dilakukan Widagdo (2012) menyimpulkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi. Penelitian tersebut dilaksanakan pada SMP Negeri di Kecamatan Semarang Selatan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah.

Penelitian Puspowati (2013) semakin menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah dengan kinerja guru-guru di Kecamatan Semarang Barat.

2.2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

2.2.1. Pengertian Pelaksanaan supervisi kepala sekolah

Makin maju hasil-hasil penelitian dibidang pendidikan telah membuahkan berbagai pendekatan dalam supervisi pendidikan. Penemuan-penemuan itu menyebabkan timbulnya berbagai pemahaman konsep terhadap apa sebenarnya supervisi pendidikan itu. Adams dan Dicky (1959) dalam bukunya yang berjudul *Basic Principles of Supervision*, mendefinisikan supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Program ini hakikatnya adalah perbaikan dalam hal belajar dan mengajar (Sahertian, 2010:17).

Good Carter (1959) dalam *Dictionary of Education*, menjelaskan bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan pengembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Azhar, 2011:16).

Di lain pihak ada yang melihat supervisi pendidikan dari pandangan yang demokratis, diantara tokoh yang sangat terkenal adalah Boardman. Menurut Boardman.et.al. dalam Sahertian (200:17) menjelaskan tentang supervisi sebagai berikut: "Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran". Dengan demikian mereka dapat

menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap siswa secara kontinyu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Berbeda dengan Mc Nerney dalam Azhar (2011:16) yang melihat supervisi itu sebagai suatu prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran. Padahal ada pandangan lain yang melihat supervisi dari segi perubahan sosial yang berpengaruh terhadap peserta didik seperti yang dikemukakan Burton dan Bruckner dalam Purwanto (2013:76). Menurut mereka, supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.

Nawawi (2014:104) supervisi diartikan sebagai "pelayanan" yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru (orang yang dipimpin) agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah". Sehingga dengan perkembangan dan kemajuan kemampuannya, guru-guru diharapkan akan menjalankan tugasnya lebih baik, khususnya dalam kegiatan membimbing proses belajar bagi anak didik.

Semakin lebih luas lagi adalah pandangan Kimball Wiles yang menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar yang lebih baik. Situasi belajar mengajar di sekolah akan lebih baik tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai pemimpin. Seorang supervisor yang baik harus memiliki 5 (lima) keterampilan dasar, yaitu (1) hubungan-hubungan

kemanusiaan, (2) keterampilan dalam proses kelompok, (3) dalam memimpin pendidikan, (4) mengatur personalia sekolah, dan (5) keterampilan dalam evaluasi (Sahertian, 2010:18).

Dari beberapa pandangan maupun pendapat tentang supervisi sebagai mana diatas, maka kami cenderung mengikuti definisi dari Wiles, bahwa supervisi merupakan suatu usaha untuk membantu para guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMA Negeri, sehingga para guru mampu meningkatkan pelaksanaan tugas belajar mengajarnya semakin lebih baik, dan pada gilirannya kualitas belajar siswa pun akan meningkat pula.

2.2.2 Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi dalam hal ini difokuskan supervisi pengajaran seperti diungkapkan oleh Glickman dan Bafadal (2012:4) adalah untuk membantu para guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Melalui supervisi pengajaran diharapkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Mengembangkan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitment*) atau kemampuan (*willingness*), atau motivasi (*motivation*) guru. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja, kualitas kerja akan meningkat (Bafadal, 2012:4).

Demikianlah, sehingga sebenarnya tujuan supervisi pengajaran bukan saja berkenaan dengan aspek kognitif dan psikomotor belaka, melainkan berkenaan juga

dengan aspek afektif. Sehubungan dengan hal itu, Sergiovanni dalam Bafadal (2012:4-5) menjelaskan ada tiga macam tujuan supervisi pengajaran, yaitu:

a. Pengawasan Kualitas

Dalam supervisi, supervisor bisa memonitor proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan supervisor ke kelas-kelas disaat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawat, maupun dengan sebagian murid-muridnya.

b. Pengembangan Profesional

Dalam supervisi, supervisor bisa membantu guru mengembangkan kemampuan dalam memahami pengajaran, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. Teknik tersebut bukan saja bersifat individual, melainkan juga bersifat kelompok.

c. Memotivasi Guru

Dalam supervisi pengajaran, supervisor bisa mendorong guru menerapkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru untuk menjawabnya. Pendek kata, melalui supervisi pengajaran, supervisor bisa menumbuhkan motivasi kerja guru.

Masih dalam konteks supervisi sebagai upaya memberikan bantuan kepada guru, dalam hal ini keberadaan supervisor memiliki arti yang sangat penting dalam proses pelaksanaan supervisi. Karena kehadirannya supervisor akan memberikan layanan yang berupa bantuan kepada guru khususnya dalam pemecahan masalah. Sahertian (2012:24) mengemukakan beberapa tujuan supervisi, yaitu membantu guru: (1) melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan, (2) membimbing

pengalaman belajar murid, (3) menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar, (4) menggunakan metode-metode dan alat mengajar modern, (5) memenuhi kebutuhan belajar murid, (6) membantu guru menilai hasil belajar murid dan hasil pekerjaan sendiri, (7) membina reaksi mental atau modal kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan pertumbuhan jabatan mereka, (8) membantu guru-guru baru sehingga merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (9) agar mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber masyarakat, dan (10) agar waktu dan tenaga yang tercurah sepenuhnya dalam peningkatan mutu sekolah.

Pendapat Sahertian tentang tujuan supervisi ini sejalan dengan Oliva (2014) yang menyatakan bahwa supervisi bertujuan untuk membantu guru: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan evaluasi pembelajaran, (4) melakukan pengelolaan kelas, (5) mengembangkan tujuan kurikulum, (6) melakukan evaluasi tujuan kurikulum, (7) menilai program pelatihan, (8) bekerja bersama, (9) mengevaluasi diri, dan (10) membantu guru secara perseorangan.

Dari beberapa pendapat, Sergiovanni menyatakan bahwa supervisi pengajaran adalah yang mampu merefleksikan multi tujuan (pengawasan kualitas, pengembangan profesi maupun motivasi guru). Suatu ketidakberhasilan bagi supervisi pengajaran jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan yang lain. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi pengajaran akan mampu mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti, perubahan perilaku guru kearah yang lebih berkualitas akan menimbulkan

perilaku belajar murid yang lebih baik. Oliva lebih menekankan pada proses pembelajaran dan kurikulum, sedangkan Sahertian selain mencakup kurikulum dan pembelajaran, juga memperhatikan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan pribadi guru. Keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya ditentukan pada masalah pembelajaran dan kurikulum saja, tetapi juga menyangkut persoalan yang terlibat dalam seluruh proses pembelajaran, sehingga masalah yang berkaitan dengan pribadi persoalan pelaksana proses pembelajaran perlu mendapatkan perhatian juga.

2.2.3. Fungsi Supervisi

Dari berbagai teori tentang pengertian supervisi seperti yang telah dikemukakan diatas, maupun para pakar yang lain, maka dapatlah diketahui fungsi dari supervisi itu sangat beraneka ragam seperti yang digambarkan oleh Sahertian dan Mataheru (2011:24-26) seperti berikut ini:

- a. Franseth Jane berkeyakinan bahwa supervisi akan dapat memberi bantuan program pendidikan melalui bermacam-macam cara sehingga kualitas kehidupan akan diperbaiki oleh karenanya,
- b. Ayer Fed E menyatakan bahwa fungsi supervisi untuk memelihara program pengajaran sebaik-baiknya sehingga ada perbaikan,
- c. W.H. Burton & Leo J. Bruckner menjelaskan bahwa fungsi supervisi modern ialah menilai faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar,
- d. Kimball Wiles mengatakan, fungsi dasar dari supervisi adalah memperbaiki situasi belajar siswa,

- e. T.H. Briggs menjelaskan bahwa fungsi supervisi yang diberikan guru-guru merupakan alat untuk mengkoordinir, menstimulir dan mengarahkan pertumbuhan guru itu sendiri,
- f. Swearingen mengemukakan ada 8 (delapan) fungsi supervisi yaitu:
 - 2) Mengkoordinir semua usaha sekolah
 - 3) Memperlengkapi pengalaman guru-guru
 - 4) Memperluas pengalaman guru-guru
 - 5) Menstimulir usaha-usaha yang kreatif
 - 6) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus kepada para guru
 - 7) Menganalisis situasi belajar dan mengajar
 - 8) Memberikan pengetahuan dan skill pada setiap anggota staf khususnya guru
 - 9) Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membanu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru

Bertolak dari berbagai pendapat, yang memberikan gambaran tentang beranekaragamnya fungsi supervisi sebagaimana dibahas oleh para ahli masing-masing di atas, ada suatu *general agreement* yang sangat penting dan prinsip bahwa peranan utama dari supervisi adalah ditujukan kepada "perbaikan pengajaran". Dengan demikian setiap penelitian yang fokus pembicaraannya berkaitan dengan fungsi supervisi sudah barang tentu mempunyai harapan agar pelaksanaan pengajaran menjadi lebih baik.

2.2.4 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Berdasarkan SK Mendikbud No. 085/U/2014 dan 0296/U/2011 tentang penugasan guru pegawai negeri sipil sebagai kepala sekolah di lingkungan

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Karenanya kepala sekolah wajib melaksanakan tugasnya mengajar disamping tugas-tugas lain diantaranya adalah sebagai: manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Kepala sekolah sebagai guru berkewajiban sebagaimana guru pada umumnya, yaitu: (1) menyusun program pembelajaran, (2) melaksanakan program pengajaran, (3) melaksanakan evaluasi, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan penpendekatan (SK Menpan No. 84/2013).

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2012 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan bahwa kualifikasi umum dan kualifikasi secara khusus. Kualifikasi secara khusus seorang kepala sekolah adalah sebagai guru dan harus memiliki sertifikat pendidik. Kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi salah satunya kompetensi supervisi. Sebagai indikator adalah kepala sekolah harus dapat merencanakan program, melaksanakan dan menindak lanjuti hasil supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kepala sekolah sebagai manajer berkewajiban melaksanakan fungsi organisasi manajemen yaitu: *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab memmanage/mengelola sekolah yang dipimpinnya, sehingga seluruh potensi sumber daya yang ada harus difungsikan secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Sebagai administrator kepala sekolah memenej dan melaksanakan fungsifungsi ketatalaksanaan yang mencakup: (1) administrasi kurikulum, (2) kesiswaan, (3) kepegawaian, (4) keuangan, (5) sarana/prasarana, serta hubungan dengan masyarakat.

Adapun sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas memperbaiki situasi belajar bagi para murid, serta membantu dan menolong para guru untuk mengurangi hambatan-hambatan, problema-problema atau kendala-kendala agar dapat bekerja dengan baik (Tahalele, 2010).

Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah bertugas memberikan bantuan kepada para guru dan juga personal sekolah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu kepala sekolah harus menguasai tugas-tugas guru secara menyeluruh, antara lain : penguasaan kurikulum termasuk program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, analisis ulangan baik harian maupun ulangan blok, program perbaikan dan pendekatan.

Oliva (2014:20) memberikan gambaran landasan yang harus dimiliki supervisor adalah kepribadian yang mantap dan menguasai berbagai macam pengetahuan dan keterampilan. Landasan ini penting karena kepala sekolah sebagai supervisor memiliki beberapa macam peran, antara lain: (1) pengembangan kurikulum, (2) pengembangan staf, dan (3) pengembangan pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai supervisor menurut Harris, tugasnya meliputi 10 (sepuluh) macam kegiatan, antara lain: (1) mengembangkan kurikulum, (2) mengkoordinir pembelajaran, (3) melengkapi staf, (4) menyediakan fasilitas, (5) menyediakan bahan, (6) merancang pelatihan jabatan, (7) memberikan orientasi anggota staf, (8) memadukan pelayanan pada siswa, (9) mengembangkan hubungan dengan masyarakat, dan (10) evaluasi pembelajaran. Tugas supervisor menurut Burton dalam Oliva (2014:18) meliputi: (1) meningkatkan aktivitas mengajar (kunjungan kelas, konferensi pribadi dan kelompok, peragaan mengajar,

mengembangkan peningkatan pribadi dan lainlain), (2) meningkatkan pelatihan guru (pertemuan guru, bacaan profesional, bulletin, kunjungan, dan lain-lian, (3) memilih dan menyeleksi bahan pembelajaran, (4) evaluasi dan pengukuran, dan (5) penyusunan peringkat guru. Kepala sekolah sebagai supervisor akan mempengaruhi langsung mereka yang disupervisi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Achmad S bahwa supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan dalam mendisiplinkan dan penerapan peraturan.

Setelah mencermati kedua gambaran di atas, maka dapat diketahui bahwa tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah selaku supervisor sangat kompleks, mulai dari penyediaan sarana dan fasilitas, melatih personal, menyiapkan bahan dan melaksanakan proses pembelajaran hingga evaluasi. Kecuali tugas-tugasnya sebagai supervisor, kepala sekolah harus melaksanakan juga beberapa peran yang tidak boleh dikesampingkan, yaitu sebagai: koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator (Oliva, 2014).

2.2.5 Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Thomas J. Sergiovanni dalam bukunya yang berjudul “*The Principalship: A Reflective Practice Perspective*” membedakan pendekatan supervisi menjadi 3 (tiga) yaitu pendekatan supervisi: (1) *directive*, (2) *collaborative*, dan (3) *nondirective*.

Pengertian supervisi dari Sergiovanni, menurut istilah yang dipergunakan Sahertian dan Aleida adalah orientasi pelaksanaan supervisi. Sedangkan namanya juga sama, yaitu: direktif, kolaboratif, dan nondirektif. Dari ketiga macam orientasi pelaksanaan atau pendekatan supervisi yang dimaksud sudah barang tentu berbeda antara satu dengan yang lain. Namun langkah langkah yang ditempuh oleh masing-

masing pendekatan supervisi itu adalah sama, akan tetapi perilaku supervisor dominan yang berbeda.

Langkah-langkah dalam setiap pelaksanaan supervisi adalah sebagai berikut: (1) *pre-conference*/temu awal, (2) observasi, (3) analisis dan interpretasi, (4) *post-conference*, (5) *post-analysis*, dan (6) diskusi. Serangkaian tahapan seperti disebut di atas dilakukan oleh seorang supervisor dalam rangka melaksanakan tugasnya. Adapun supervisi dapat dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah, guru mata pelajaran yang dianggap senior (mampu), wakil kepala sekolah, pengawas SMA ataupun guru yang dianggap memiliki kemampuan lebih. Dalam penelitian ini yang dimaksud supervisor adalah kepala sekolah SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Ada satu paradigma yang dikemukakan Glickman untuk memilah-milah guru dalam empat prototipe guru. Ia mengemukakan setiap guru memiliki kemampuan dasar, yaitu berfikir abstrak dan komitmen serta kepedulian. Akan terdapat empat kuadran (sisi) yaitu: sisi I, II, III, IV. Tiap sisi terdapat dua kemampuan yang disingkat A (daya abstrak), K (komitmen). Uraian kuncinya sebagai berikut :

- a. Tiap sisi yang terdapat di sebelah kanan garis abstrak (sebelah kanan garis vertikal) komitmennya (K) tinggi (+).
- b. Tiap sisi yang terdapat di atas garis komitmen (garis horisontal) daya abstraknya (A) tinggi (+) dan sisanya rendah, sehingga sisi II K negatif (-), sisi III A negatif (-) dan sisi IV A dan K negatif (-).

Pada pembahasan empat prototipe guru yang dikemukakan oleh Glickman untuk selanjutnya pelaksanaan pendekatan supervisi dengan menggunakan tiga

pendekatan supervisi dimana guru yang berada pada kuadran I dengan menggunakan pendekatan non direktif, guru pada posisi kuadran IV dengan pendekatan direktif dan guru pada kuadran II dan III yaitu guru tukang kritik dan terlalu sibuk dalam memberi supervisi diterapkan pendekatan kolaboratif.

Berdasarkan uraian singkat tentang paradigma kategori di atas, maka dapat diterapkan pendekatan supervisi dan perilaku supervisor berdasar data mengenai guru yang sebenarnya memerlukan pelayanan. Berikut akan dijelaskan pendekatan supervisi dan perilaku supervisor.

2.3. Kecerdasan Emosional Guru

2.3.1. Hakekat Kecerdasan

Dunkin (2014) dalam Wina Sanjaya (2011: 51) ada sejumlah aspek yang dapat mempengaruhi kualitas proses pembelajaran dilihat dari faktor guru yaitu:

(1) *techer formative experience*, meliputi jenis kelamin serta semua pengalaman hidup guru yang menjadi latar belakang sosial mereka; (2) *teacher training experience*, meliputi pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan aktivitas dan latar belakang pendidikan guru; (3) *teacher properties* adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sifat yang dimiliki guru, misal sikap guru terhadap profesinya, sikap guru terhadap siswa, kecerdasan/*intellegece* guru, motivasi, dan kemampuan profesional guru.

Peaget dalam Ratna Wilis (2014: 166) *intellegence* ialah jumlah struktur (hubungan fungsional antara tindakan fisik, tindakan mental, dan perkembangan berpikir logis) yang tersedia dalam otak yang dapat digunakan seseorang pada saat-saat tertentu dalam perkembangannya. Otak manusia adalah massa protoplasma yang

paling kompleks yang pernah dikenal di alam semesta ini. Inilah organ yang sangat berkembang sehingga ia dapat mempelajari dirinya sendiri. Jika dirawat oleh tubuh yang sehat dan lingkungan yang menimbulkan rangsangan, otak yang berfungsi dapat tetap aktif dan reaktif selama lebih dari seratus tahun.

Otak manusia mempunyai tiga bagian dasar: batang/otak reptil, system limbik/otak mamalia, dan neokorteks. Dr. Paul Maclean dalam Bobbi De Porter & Mike Hernacki (2012: 26) menyebutnya otak *triune*, karena terdiri tiga bagian, masing-masing berkembang pada waktu yang berbeda dalam sejarah evolusi manusia.

- a. Batang atau otak reptilia bertanggung jawab atas fungsi- fungsi motor sensorik, perilaku yang dihasilkan berkaitan dengan dorongan untuk mempertahankan hidup, mengembangkan spesies dan perlindungan wilayah. Jika merasa tidak aman otak reptil spontan bangkit dan bersiaga atau melarikan diri dari bahaya.
- b. Sistem limbik atau otak mamalia terletak dibagian tengah dari otak manusia. Fungsinya bersifat emosional dan kognitif menyimpan perasaan, pengalaman yang menyenangkan, memori, dan kemampuan belajar sistem ini juga mengendalikan bioritme, seperti pola tidur, lapar, haus, tekanan darah, detak jantung, gairah seksual, temperatur dan kimia tubuh, metabolisme, dan system kekebalan.
- c. Neokorteks atau otak berpikir membentuk 80% dari seluruh materi otak, bagian otak ini merupakan tempat bersemayamnya kecerdasan. Disinilah pengaturan pesan-pesan yang diterima melalui penglihatan, pendengaran, dan sensasi tubuh. Proses yang berasal dari pengaturan ini adalah penalaran, berpikir secara

intelektual, pembuatan keputusan, perilaku waras, bahasa, kendali motorik sadar, dan ideasi (pencipta gagasan) nonverbal. Dalam neokorteks semua kecerdasan yang lebih tinggi berada, yang membuat manusia unik sebagai spesies.

Psikolog Dr. Howard Gardner dalam Hernowo (2015:118) telah mengidentifikasi berbagai kecerdasan (*mutiple intellegence*) yang dapat dikembangkan pada manusia yakni: *linguistic* (berpikir dalam kata-kata), *matematik* (berpikir dengan penalaran), *visual* (berpikir dalam citra dan gambar), *kinestetik/perasa* (berpikir melalui sensasi dan gerakan tubuh), *musikal* (berpikir dalam irama dan melodi), *interpersonal* (berpikir lewat komunikasi dengan orang lain) , *intrapersonal* (berpikir secara reflektif), *intuisi* (kemampuan untuk menerima atau menyadari informasi yang tidak dapat diterima indra manusia terutama pada usia empat dan tujuh tahun). Teori Gardner menawarkan pandangan yang lebih luas tentang kecerdasan melampaui batas nilai IQ, sehingga tidak ada manusia yang paling cerdas karena setiap orang memiliki bentuk kecerdasan dengan cara yang berbeda-beda.

Semua kecedasan yang lebih tinggi, ada dalam otak sejak lahir dan selama lebih dari tujuh tahun pertama kehidupan, kecerdasan ini akan berkembang jika dirawat dengan baik dan anak secara emosional sehat. Tiga bagian otak manusia juga dibagi menjadi belahan kanan dan belahan kiri dan dikenal sebagai otak kanan dan otak kiri. Eksperimen terhadap dua belahan tersebut telah menunjukkan bahwa masing-masing belahan bertanggung jawab terhadap cara berpikir dan masing-masing mempunyai spesifikasi dalam kemampuan-kemampuan tertentu Otak kiri bersifat logis, sekuensial, linier, rasional (pusat kecerdasan intelektual/ akademik/

Intellectual Intelligence/IQ), dan otak kanan bersifat acak, tidak teratur, intuisi, holistic (pusat kecerdasan emosional/*Emotional Intelligence/ EQ*) Orang yang memanfaatkan kedua belahan otak cenderung seimbang dalam setiap aspek kehidupan mereka. Sebagian besar komunikasi diungkapkan dalam bentuk verbal atau tertulis, yang keduanya merupakan spesialisasi otak kiri, bidang-bidang pendidikan, bisnis, dan sains cenderung berat ke otak kiri. Jika manusia cenderung termasuk kategori otak kiri dan tidak melakukan upaya tertentu memasukan beberapa aktivitas otak kanan dalam hidup ketidak seimbangan yang dihasilkan dapat mengakibatkan stres, dan buruk pada kesehatan mental serta fisik.

Untuk, menyeimbangkan kecenderungan manusia terhadap otak kiri, perlu dimasukan musik dan estetika dalam pengalaman belajar, dan memberikan umpan balik positif bagi diri manusia. Semua ini menimbulkan emosi positif, yang membuat otak lebih efektif. Emosi positif mendorong kearah kekuatan otak, yang mengarah kepada keberhasilan, dan kehormatan diri yang lebih tinggi. Jadi emosi positif akan menyalakan otak, hasil-hasil riset mutakhir tentang otak menunjukkan bahwa otak manusia baru akan berfungsi secara optimal apabila diri manusia berada dalam keadaan yang menyenangkan, merasa nyaman, dan tidak tertekan sehingga melalui kekuatan otak diharapkan manusia mensugesti diri sendiri untuk memudahkan meraih keberhasilan. Tony Buzan dalam Hernowo (2015: 48) seorang penemu metode mencatat yang revolusioner bernama “peta pikiran” (*mind-map*) menyatakan bahwa otak manusia baru digunakan satu persen sehingga pakar pendidikan bernama Eric Jensen menulis pula buku *Brain- Based Learning* (belajar berbasiskan otak) dalam buku ini dijelaskan apa isi otak, bagaimana cara menyalakannya, dan

bagaimana mengaktifkannya . Dalam Bab 19 dijelaskan bahwa apabila guru ingin menjadikan kegiatan belajar mengajar bermakna bagi guru dan murid, maka salah satu alat untuk membantu mewujudkan adalah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Emosi atau pelibatan diri yang personallah dengan mata pelajaran yang akan diajarkan yang dapat membangun makna kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Selama ini ada kemungkinan kegiatan belajar mengajar di kelas cepat mendatangkan kejenuhan dan kebosanan dikarenakan tidak adanya keterlibatan emosi di dalamnya. Guru hanya mengikuti instruksi dari buku-buku yang berisi petunjuk pengajaran dan materi apa yang akan diajarkan secara urut. Yang lebih parah guru hanya bertindak sebagai seseorang yang menjejalkan sesuatu kepada murid karena ingin yang dijejalkan cepat habis sesuai dengan petunjuk kurikulum. Tidak ada kesempatan guru untuk mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan terdalam diri sang guru, apalagi dengan kehidupan sang murid yang bermacam-macam dan berlapis-lapis. Emosi, tampaknya dibuang habis di dalam proses pembelajaran di kelas, kalau tidak dibuang habis, emosi yang tersisa kebanyakan adalah emosi negative (rasa marah, kecewa, tertekan, dan sebagainya). Penghayatan akan makna sebuah kehidupan yang, misalnya berbasiskan matematika atau ekonomi benar-benar tidak dicoba dihadirkan. Yang hadir di kelas, terutama di papan tulis, adalah angka-angka yang sama sekali tidak menyentuh emosi terdalam setiap orang. Kering, kaku, formal, urut, dan sangat monoton adalah ciri kelas-kelas yang tidak mampu melibatkan kecerdasan emosional guru dan siswa. Sehingga alangkah bagusnya apabila para pengelola pendidikan di Indonesia sekarang ini untuk memperhatikan

pentingnya kecerdasan emosional dalam membawa kebermaknaan dalam kegiatan belajar mengajar agar masa depan pendidikan menjadi kaya warna.

2.3.2. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah “kecerdasan emosional” (*emotional intelligence*) diciptakan oleh Peter Salovey dari Yale University dan John Mayer dari New Hampshire University pada tahun 2010, namun demikian yang mempopulerkan istilah kecerdasan emosi adalah Daniel Goleman pada tahun 2015. Emosi dalam spektrum perasaan manusia, sarat dengan “isyarat” atau kecerdasan masing-masing.

Ini tidak terjadi begitu saja rasa kita; hati nurani yang membangkitkannya, selalu karena suatu alasan, selalu untuk mengkomunikasikan sesuatu. Dan emosi berpindah-pindah dalam suatu rentang intensitas tertentu (Cooper & Sawaf, 2014:65).

Pada kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari emosi, baik emosi yang positif (senang, gembira, cinta) maupun emosi yang negatif (benci, marah, takut). Kejadian-kejadian dalam hidup manusia selalu menimbulkan tanggapan-tanggapan yang dapat ditunjukkan dengan perasaan yang kuat dan perubahan mimik muka atau anggota tubuh lainnya. Berdasarkan pengertian tradisional, kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis, berhitung, sebagai jalur sempit keterampilan kata dan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal (sekolah) dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses dibidang akademis (menjadi profesor). Tetapi definisi keberhasilan hidup tidak itu saja. Pandangan baru yang berkembang: ada kecerdasan lain di luar IQ, seperti bakat, ketajaman pengamatan

sosial, hubungan sosial, kematangan emosional dan lain-lain yang harus juga berkembang (Verina 2014 : 1).

Mappieare (2012:58) menyatakan bahwa emosi (positif dan negatif) timbul sebagai produk pengamatan dari pengalaman unik individu dengan benda-benda fisik di lingkungannya, dengan orang tua dan saudara-saudara serta pergaulan sosial yang lebih luas. Sebagai suatu produk dari lingkungan (lingkungan ekstern dan intern) yang juga berkembang. Emosi adalah daya pendorong untuk menuju hidup yang lebih baik, melengkapi akal sehat tetapi tidak harus dirasionalisasi.

Mosi menawarkan kepada kita logika yang intuitif, yang masih murni (*pre reflektive*) dan yang dapat dibawa keluar dari perenungan dan dieksplisitkan. Emosi memberikan makna pada situasi-situasi dalam hidup kita. Emosi bukanlah pengganggu atau pengacau, bahkan merupakan sesuatu yang paling penting dalam keberadaan kita, mengisinya dengan kekayaan dan memasok sistem dengan makna dan nilai-nilai yang menentukan apakah hidup dan kerja kita akan tumbuh berkembang atau akan berhenti dan mati. Emosi pulalah, bukan nalar yang mendorong kita menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dan paling penting mengenai keberadaan kita. Emosi seperti rasa cemas, sayang, sedih, marah, dan cinta yang dialami oleh individu biasanya merupakan tanggapan terhadap kejadian-kejadian dalam kehidupannya. Emosi dapat merangsang pikiran baru, khayalan baru, dan tingkah laku baru. Emosi dapat ditunjukkan dengan perkataan, mimik muka, atau anggota tubuh lainnya. Pada segi fisik, emosi menimbulkan perubahan-perubahan misalnya pernafasan, denyut jantung, dan sekresi kelenjar. Sedangkan dari sisi psikis, emosi merupakan suatu keadaan terangsang atau pertubasi

(gusar atau terganggu) yang ditandai oleh perasaan-perasaan yang kuat dan biasanya berupa dorongan ke arah suatu bentuk tingkah laku tertentu.

Berdasarkan pengalaman, apabila suatu masalah menyangkut pengambilan keputusan dan tindakan, aspek perasaan sama pentingnya dan seringkali lebih penting daripada nalar. Emosi itu memperkaya; model pemikiran yang tidak menghiraukan emosi merupakan model yang miskin. Nilai-nilai yang lebih tinggi dalam perasaan manusia, seperti kepercayaan, harapan, pengabdian, cinta, seluruhnya lenyap dalam pandangan kognitif yang dingin. Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya sekitar 20% menentukan keberhasilan, sedangkan 80% sisanya berasal dari kecerdasan emosional dan faktor kedewasaan sosial. Zamroni (2013:130). Robert K Cooper dan Ayman Sawaf menyatakan, kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional (EQ) bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia.

Kecerdasan emosional memotivasi seseorang untuk mencari manfaat dan potensi unik yang dimilikinya, dan mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam, mengubahnya dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang dijalani. Emosi dianggap memiliki kedalaman dan kekuatan untuk menggerakkan. Pada sisi lain Goleman (2015: 25) menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengatur keadaan emosional, mengendalikan perasaannya. Terampil menenangkan diri bila sedang marah, pandai memusatkan perhatian, berhubungan lebih baik dengan orang lain, lebih cakap memahami orang lain, serta

menunjukkan prestasi akademik yang lebih unggul. Goleman dalam bukunya *Working With Emotional Intelligence* (2015 : 39) hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional adalah berupa kecakapan yang disebut kecakapan emosional. Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Sedangkan kecakapan tersebut dikenal dengan nama kecakapan emosional yang harus ditunjukkan dan diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja. Sebagai contoh pandai dalam melayani pelanggan adalah kecakapan emosi yang didasarkan pada empati. Begitu pula, sifat dapat dipercaya adalah kecakapan yang didasarkan pada pengaturan diri, atau kemampuan menangani impuls dan emosi. Baik kemampuan melayani pelanggan maupun sifat dapat dipercaya dapat membuat orang menonjol di tempat kerja. Kecakapan emosi terbagi dalam beberapa kelompok, masing-masing berdasarkan kemampuan kecerdasan emosi yang sama. Tabel : 2.1 dan Tabel 2.2 memperlihatkan hubungan antara kelima dimensi kecerdasan emosi dan 25 kecakapan emosi.

Kesadaran diri kemampuan dasar yang sangat vital pada diri manusia, orang dengan kecakapan ini memiliki ciri-ciri : (1) tahu emosi mana yang sedang mereka rasakan dan mengapa, (2) menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan yang mereka pikirkan, berbuat, dan katakan, (3) mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi kinerja, (4) mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan sasaran-sasaran mereka.

Orang dengan pengaturan diri yang akurat mempunyai ciri-ciri: (1) sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya, (2) menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman, (3) terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima perspektif baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri sendiri, (4) mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas.

Orang dengan kepercayaan diri yang kuat memiliki ciri-ciri: (1) berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadannya; (2) berani menyuarakan pandangannya yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran; (3) tegas, mampu membuat keputusan dengan baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

Orang dengan pengendalian diri yang kuat mempunyai ciri-ciri: (1) mengelola dengan baik perasaan-perasaan impulsive dan emosi-emosi yang menekan mereka; (2) tetap teguh, tetap positif, dan tidak goyah bahkan dalam situasi yang paling berat; (3) berpikir dengan jernih dan tetap terfokus kendati dalam tekanan.

Orang dengan sifat dapat dipercaya dan sifat bersungguh-sungguh mempunyai ciri-ciri: (1) bertindak menurut etika dan tidak pernah mempermalukan orang; (2) membangun kepercayaan lewat keandalan diri dan otentisitas; (3) mengakui kesalahan sendiri dan berani menegur perbuatan tidak etis orang lain; (4) berpegang kepada prinsip secara teguh bahkan bila akibatnya adalah menjadi tidak disukai; (5) memenuhi komitmen dan mematuhi janji; (6) bertanggung jawab untuk memperjuangkan tujuan mereka; (7) terorganisasi dan cermat dalam bekerja.

Orang dengan inovasi dan adaptabilitas mempunyai ciri-ciri: (1) selalu mencari gagasan baru dari berbagai sumber; (2) mendahulukan solusi-solusi yang orisinal dalam pemecahan masalah; (3) Menciptakan gagasan-gagasan baru; (4) berani mengubah wawasan dan mengambil risiko akibat pemikiran baru mereka; (5) terampil menangani beragamnya kebutuhan, bergesernya prioritas, dan pesatnya perubahan; (6) siap mengubah tanggapan dan taktik untuk menyesuaikan diri dengan keadaan; (7) Luwes dalam memandang situasi.

Orang dengan komitmen tinggi mempunyai ciri-ciri: (1) siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting; (2) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar; (3) menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan ; (4) aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Orang dengan inisiatif dan optimisme tinggi mempunyai ciri-ciri: (1) siap memanfaatkan peluang; (2) mengejar sasaran lebih dari pada yang dipersyaratkan atau diharapkan dari mereka; (3) berani melanggar batas-batas dan aturan-aturan yang tidak prinsip bila perlu agar tugas dapat dilaksanakan ; (4) mengajak orang lain melakukan sesuatu yang tidak lazim dan bernuansa petualangan; (5) tekun dalam mengejar sasaran kendati banyak halangan dan kegagalan; (6) bekerja dengan harapan untuk sukses bukannya takut gagal; (7) memandang kegagalan atau kemunduran sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi.

Orang yang dapat memahami orang lain dengan baik mempunyai ciri-ciri: (1) memperhatikan isyarat-isyarat emosi dan mendengarkannya dengan baik; (2)

menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap perspektif orang lain; (3) membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.

Orang dengan kecakapan mengembangkan orang lain mempunyai ciri-ciri: (1) mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan, dan perkembangan orang lain; (2) menawarkan umpan balik yang bermanfaat dan mengidentifikasi kebutuhan orang lain untuk berkembang; (3) menjadi mentor, memberikan pelatihan pada waktu yang tepat, dan penugasan-penugasan yang menantang serta memaksakan dikerahkannya keterampilan seseorang.

Orang dengan orientasi pelayanan mempunyai ciri-ciri: (1) memahami kebutuhan-kebutuhan pelanggan dan menyesuaikan semua itu dengan pelayanan atau produk yang tersedia; (2) mencari berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan; (3) dengan senang hati menawarkan bantuan yang sesuai; (4) menghayati perspektif pelanggan, bertindak sebagai penasihat yang dapat dipercaya.

Orang dengan kecakapan mendayagunakan keragaman mempunyai ciri-ciri: (1) hormat dan mau bergaul dengan orang-orang dari bermacam-macam latar belakang; (2) memahami beragamnya pandangan dan peka terhadap perbedaan antar kelompok; (3) memandang keragaman sebagai peluang, menciptakan lingkungan yang memungkinkan semua orang sama-sama maju kendati berbedabeda; (4) berani menentang sikap membeda-bedakan dan intoleransi.

Orang dengan kesadaran politik tinggi mempunyai ciri-ciri: (1) membaca dengan cermat hubungan kekuasaan yang paling tinggi; (2) mengenal dengan baik semua jaringan sosial yang penting; (3) memahami kekuatan-kekuatan yang membentuk pandangan-pandangan serta tindakan-tindakan klien, pelanggan, atau

pesaing; (4) membaca dengan cermat realitas perusahaan maupun realitas di luar. Orang dengan kecakapan menggunakan perangkat persuasi dengan efektif mempunyai ciri-ciri: (1) terampil dalam persuasi; (2) menyesuaikan presentasi untuk menarik hati pendengar; (3) menggunakan strategi yang rumit seperti memberi pengaruh tidak langsung untuk membangun consensus dan dukungan; (4) memadukan dan menyelaraskan peristiwa-peristiwa dramatis agar menghasilkan sesuatu secara efektif.

Orang dengan kecakapan mendengarkan secara terbuka dan mengirimkan pesan yang meyakinkan mempunyai ciri-ciri: (1) efektif dalam memberi dan menerima, menyerahkan isyarat emosi dalam pesan-pesan mereka; (2) menghadapi masalah-masalah sulit tanpa ditunda; (3) mendengarkan dengan baik, berusaha saling memahami, dan bersedia berbagai informasi secara utuh; (4) menggalakkan komunikasi terbuka dan tetap bersedia menerima kabar buruk sebagaimana kabar baik.

Orang dengan motivasi tinggi memiliki ciri-ciri: (1) berorientasi kepada hasil dengan semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, (2) menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan, (3) mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik, (4) terus belajar untuk meningkatkan kinerja mereka, (5) siap berkorban demi pemenuhan sasaran, (6) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, (7) siap memanfaatkan peluang, (8) tekun dalam mengejar sasaran kendati banyak halangan dan kegagalan, (9) memandang kegagalan atau kemunduran sebagai situasi yang dapat dikendalikan.

Orang dengan empati yang tinggi memiliki ciri-ciri: (1) memperhatikan isyarat-isyarat emosi dan mendengarkannya dengan baik, (2) menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap perspektif orang lain, (3) membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan perasaan orang lain.

Orang dengan kecakapan kepemimpinan mempunyai ciri-ciri: (1) mengartikulasikan dan membangkitkan semangat untuk meraih visi serta misi bersama; (2) melangkah di depan untuk memimpin bila diperlukan, tidak peduli sedang di mana; (3) memandu kinerja orang lain namun tetap memberikan tanggung jawab kepada mereka; (4) memimpin lewat teladan.

Orang dengan kecakapan katalisator perubahan mempunyai ciri-ciri: (1) menyadari perlunya perubahan dan dihilangkannya hambatan; (2) menantang status quo untuk menyatakan perlunya perubahan; (3) menjadi pelopor perubahan dan mengajak orang lain ke dalam perjuangan itu; (4) membuat model perubahan seperti yang diharapkan oleh orang lain.

Orang dengan kecakapan menumbuhkan hubungan instrumental mempunyai ciri-ciri: (1) menumbuhkan dan memelihara jaringan tidak formal yang meluas; (2) mencari hubungan-hubungan yang saling menguntungkan; (3) membangun hubungan saling percaya dan memelihara keutuhan anggota; (4) membangun dan memelihara persahabatan pribadi di antara sesama mitra kerja.

Orang dengan kemampuan tim tinggi mempunyai ciri-ciri: (1) menjadi teladan dalam kualitas tim seperti kesediaan membantu orang lain, dan kooperasi; (2) mendorong setiap anggota tim agar berpartisipasi secara aktif dan penuh antusiasme; (3) membangun identitas tim, semangat kebersamaan, dan komitmen.

Menurut Peter Salovey dalam Dani (2015: 96) kecerdasan emosional terbagi dalam lima wilayah utama :

- a. Mengenali emosi diri, kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya akan selalu membuat orang terbelenggu dalam kekuasaan perasaan.
- b. Mengelola emosi, adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri dalam menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam keterampilan ini akan terus menerus bertarung dengan perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kejatuhan dalam kehidupan.
- c. Memotivasi diri sendiri, menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.
- d. Mengenali emosi orang lain, adalah kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional. Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain.
- e. Membina hubungan atau relasi, sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Orang yang hebat dalam keterampilan ini akan

sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Jadi dapat dipahami bahwa kemampuan orang berbeda-beda, beberapa orang diantara kita barangkali amat terampil menangani kecemasan diri sendiri, tetapi agak kerepotan meredam amarah orang lain. Landasan dibalik tingkat kemampuan ini tentu saja adalah saraf, tetapi sebagaimana diketahui, otak bersifat plastis sangat mudah dibentuk, dan terus menerus belajar sehingga kekurangan-kekurangan ini dapat ditingkatkan ke level yang lebih tinggi dengan upaya yang tepat.

2.3.3. Pengertian Kecerdasan Emosional Guru

Guru sebagai seorang yang profesional atau pendidik professional merelakan dirinya menerima sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua. Hal ini berarti bahwa guru dipercaya oleh orang tua karena diyakini memiliki kemampuan dalam mendidik.

Guru yang profesional diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan melatih kognitif seperti menghapalkan sederetan angka, menghitung, mengoperasikan komputer, tetapi juga melatih dan membuat orang jadi konsisten, memiliki komitmen, berintegritas tinggi, berpikiran terbuka, bersikap jujur, memiliki prinsip, mempunyai visi, memiliki kepercayaan diri, bersikap adil, bijaksana atau kreatif. Ini adalah contoh kecerdasan emosi yang seharusnya dilatih dan dibentuk.

Kecerdasan emosional guru dapat menjadi landasan sukses dan tidaknya prestasi belajar siswa. Keteladanan moral seorang guru sangat menentukan psikologis, karakter dan kepribadian siswa. Ada pepatah yang sangat populer : guru,

singkatan dari “digugu dan ditiru”. Nilai-nilai seperti kejujuran dan keteladanan moral yang baik menjadi level tertinggi dari kecerdasan emosional guru.

Untuk menjadi guru seperti tersebut diatas, 8-K berikut perlu dicermati agar nilai-nilai yang terkandung akan membuat para guru bukanlah *just ordinary teacher*, melainkan *a great teacher* bahkan menjadi *a legend* yang akan dikenang oleh jiwa-jiwa pembelajar 8-K tersebut : (1) Kasih sayang, (2) Kepedulian, (3) Kesabaran, (4) Kreativitas, (5) Kerendahan hati, (6) Kebijaksanaan, (7) Komitmen, (8) Kejujuran.

Emosi ternyata adalah salah satu alat yang ada di dalam diri kita yang berperan memberi arti. Tanpa emosi dilibatkan, mustahil sebuah pendidikan bermakna. Emosi jugalah yang membuat seorang guru dapat membuat konteks apa pun yang ingin diajarkan kepada muridnya. Karena emosi berkaitan dengan pendidikan karakter, pendidikan akhlak.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosional guru dalam penelitian ini adalah perilaku guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya dengan didasarkan pada kemampuan penguasaan kecakapan emosi pribadi dan kecakapan emosi sosial. Adapun indikatornya: (1) kesadaran diri (mengenali emosi diri, penilaian diri, percaya diri); (2) pengaturan diri (kendali diri, sifat dapat dipercaya, rasa tanggung jawab, luwes dalam pergaulan, inovasi); (3) motivasi (dorongan prestasi, optimisme); (4) empati (memahami orang lain, membina hubungan).

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Thomas C. Alewine (Timpe, 2014:244) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal”. Keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis.

Menurut manajemen, mengartikan kinerja identik dengan *performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Dalam *Encyclopedia of Psychology* kinerja diartikan sebagai tingkah laku, keterampilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu kegiatan Eysnck, Wurzburg & Meili (2014 dalam Bunyamin 2014: 9). Sedangkan dalam Mulyasa (2013:136) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan dengan itu, Patricia King dalam Sapto (2012:19) mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Jadi dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Seorang guru tugas rutusnya adalah melakukan proses belajar mengajar disekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu

merupakan kinerja seorang guru. Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah keberhasilan atau kemampuan mencapai hasil yang terbaik dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Tugas guru dirangkum dalam keputusan Mendikbud RI No 025/0/2015 tentang Petunjuk Teknis ketentuan Pelaksanaan Jabatan fungsional Guru dan Angka Kredit, bahwa tugas dan kewajiban guru adalah sebagai berikut :

- a. Mampu menyusun program pengajaran. Menyusun program pengajaran merupakan kegiatan awal yang dilakukan guru sebelum tampil didepan kelas meliputi menyusun kurikulum satuan pendidikan, menyusun silabus dan menjabarkannya dalam program tahunan, program semester serta program pengajaran harian, membuat bahan ajar.
- b. Mampu menyajikan program pengajaran yang merupakan kegiatan didepan kelas berinteraksi dengan siswa, membangkitkan partisipasi siswa dalam membahas materi, menggunakan metode pembelajaran secara bervariasi sesuai dengan tujuan sub konsep/sub pokok bahasan serta memberikan penjelasan kepada siswa dengan benar.
- c. Mampu melaksanakan evaluasi belajar. Evaluasi belajar dilaksanakan untuk mengetahui daya serap siswa terhadap materi pelajaran dan selanjutnya dijadikan umpan balik bagi guru dalam melanjutkan proses pembelajaran, sehingga evaluasi merupakan kegiatan yang berkesinambungan/siklus.
- d. Mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar. Analisis hasil belajar adalah analisis terhadap kemajuan belajar siswa untuk mengetahui kedudukan

setiap siswa didalam kelas, dan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesulitan belajar.

- e. Mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan penpendekatan. Setelah melakukan analisis hasil belajar selajutnya membantu siswa mengatasi ketertinggalan pemahaman materi pembelajaran bagi yang gagal dan memberikan tambahan bacaan bagi siswa yang telah berhasil.
- f. Mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini dilakukan diluar kelas yang bertujuan memberikan tambahan wawasan pengetahuan, melatih disiplin dan mengembangkan sikap kepribadian para siswa agar mampu bertanggung jawab.
- g. Mampu melaksanakan bimbingan kepada guru muda dalam kegiatan proses belajar mengajar atau praktek bimbingan penyuluhan. Tugas membimbing guru muda atau calon guru dalam proses belajar mengajar merupakan kegiatan pembekalan yang dilakukan oleh guru senior untu mentransfer pengalaman yang diperoleh selama menjadi guru.
- h. Mampu menyusun dan melaksanakan program bimbingan penyuluhan dikelas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengelolaan bimbingan dan konseling dilakukan guru sebagai upaya memberikan bimbingan kepada perkembangan jiwa dan intelektual peserta didik agar terarah serta dalam rangka menumbuhkan kepercayaan diri.
- i. Mampu melaksanakan kegiatan bimbingan karir siswa. Bagi siswa yang berprestasi, guru dapat mengarahkan siswa untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan bakat yang dimilikinya.

- j. Mampu melaksanakan kegiatan evaluasi pendidikan
- k. Melaksanakan tugas tertentu disekolah/ unsur penunjang seperti wali kelas .
- l. Mampu membuat karya tulis/karya ilmiah dibidang pendidikan
- m. Mampu membuat alat pelajaran/alat peraga
- n. Mampu menciptakan karya seni
- o. Mampu mengikuti pengembangan kurikulum. Kurikulum harus dinamis, dapat menyesuaikan perkembangan yang sedang dan akan terjadi di masa yang akan datang. Maka guru selalu mengikuti pengembangan kurikulum melalui pelatihan atau pendidikan tambahan.

Charles E. Johnson (2014 dalam Sanjaya, W; 2011: 17) : “ *Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired conditio* “

Menurutnya, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja/ kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

a. Kompetensi Pribadi

Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus di-*gugu* dan di-*tiru*). Sebagai seorang model guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*), diantaranya : (1) kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran

agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya; (2) kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar- umat beragama ; (3) kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan system nilai / etika profesi yang berlaku (4) mengembangkan sifat- sifat terpuji sebagai seorang guru, misalnya sopan santun dan tata krama; (5) bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting, sebab berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya (1) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai, baik tujuan nasional, maupun institusional, tujuan kurikuler dan tujuan pembelajaran. (2) Pemahaman bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar dan sebagainya. (3) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya. (4) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran. (5) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar. (6) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran. (7) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran. (8) Kemampuan dalam melaksanakan unsurunsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan dan

penyuluhan. (9) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

c. Kompetensi Sosial Kemasyarakatan

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial meliputi (1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional (2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsifungsi setiap lembaga kemasyarakatan (3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama, baik secara individual maupun secara kelompok.

Triyanto menyatakan (2011:62) kompetensi adalah kemampuan seseorang baik kualitas maupun kuantitas. Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas jabatan maupun profesinya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

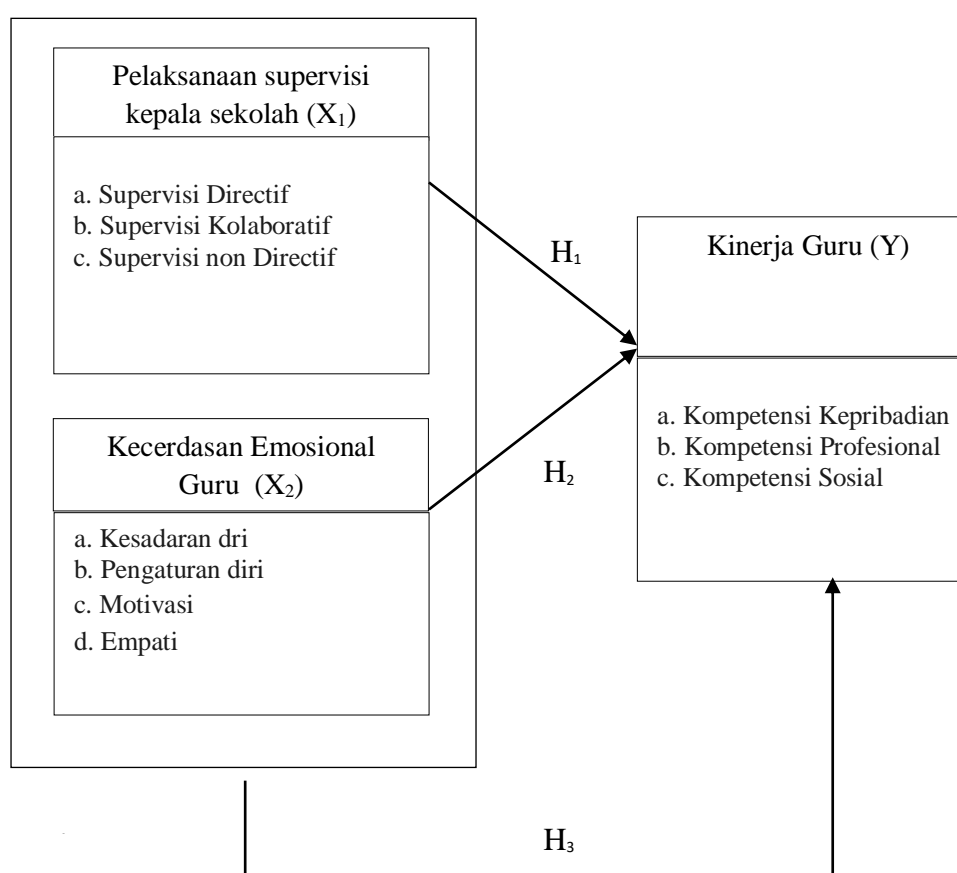
3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiriual, motivasi guru, tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, dan sebagainya. Faktor eksternal seperti sistem pendidikan, kurikulum, fasilitas sekolah, sarana prasarana sekolah, iklim kerja, budaya organisasi, supervisi kepala sekolah, dan sebagainya.

Pemasalahan-permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesiannya merupakan hal yang tidak dapat diabaikan begitu saja, mereka yang memiliki masalah kesulitan dalam pengelolaan pembelajaran tentu membutuhkan bantuan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Guru membutuhkan bantuan pembinaan agar memperoleh tingkat keprofesionalan yang memadai sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana tuntutan zaman. Dalam kaitan ini kepala sekolah memiliki peran yang strategis karena keberhasilan sekolah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kemampuan profesional kepala sekolah yang salah satunya berupa pendekatan dalam mensupervisi sangat dibutuhkan dalam upaya membantu guru mengatasi permasalahannya.

Hal lain yang diduga turut berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kecerdasan emosional guru. Kecerdasan emosional guru merupakan perilaku guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya dengan didasarkan pada kemampuan

penguasaan kecakapan emosi pribadi dan kecakapan emosi sosial. Kecerdasan emosional yang tinggi (stabil) pada diri guru, berarti guru telah memiliki kemampuan diri untuk mengatasi permasalahan yang melilitnya, mendengarkan, memusatkan perhatian, mengendalikan dorongan hati untuk bertanggung jawab terhadap kinerjanya.



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Y : Variabel dependen kinerja

X₁ : Variabel independen pelaksanaan supervisi kepala sekolah

X_2 : Variabel independen kecerdasan emosional guru

H_1 : Pengaruh X_1 terhadap Y

H_2 : Pengaruh X_2 terhadap Y

H_3 : Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan Kecerdasan emosional guru berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
3. Variabel Kecerdasan emosional guru yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu Sugiyono, (2012). Variabel penelitian terbagi tiga jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variable*), variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2012) .Dalam hal ini adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X_1), dan kecerdasan emosional guru (X_2)
- b. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel ini merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) Sugiyono (2012). Dalam hal ini adalah kinerja (Y).

Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu: Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

a. Definisi Operasional Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru dalam penelitian ini adalah pencapaian hasil unjuk kerja/perilaku nyata seorang guru menurut tugas-tugas profesinya sesuai dengan kompetensi profesionalnya sebagai perwujudan makhluk pribadi dan makhluk sosial dalam konteks proses belajar mengajar. Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini antara lain: (1) Kompetensi kepribadian diantaranya (a) kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem nilai/ etika profesi yang berlaku; (b) mengembangkan sifat-sifat terpuji; (c) bersifat demokratis dan terbuka. (2) Kompetensi Profesional diantaranya; (a) kemampuan dalam penguasaan materi

pelajaran; (b) kemampuan perencanaan pembelajaran; (c) kemampuan pengelolaan pembelajaran; (d) kemampuan pengelolaan kelas; (e) kemampuan pengelolaan media atau sumber belajar; (f) penilaian prestasi belajar (3) Kompetensi Sosial Kemasyarakatan diantaranya: (a) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat, peserta didik, orang tua dan mitra pendidikan; (b) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan/organisasi profesi.

Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh responden dengan alternative jawaban menggunakan skala Likert sehingga dapat mengungkap secara obyektif tentang kinerja guru berdasarkan persepsi responden. Pengukuran variabel terikat didasarkan pada jumlah skor yang diperoleh melalui pengalaman yang dirasakan dan dialami guru atas kinerjanya dalam proses belajar mengajar.

b. Definisi Operasional Supervisi Kepala Sekolah

Yang dimaksud supervisi kepala sekolah adalah perilaku supervisor dalam rangka melaksanakan kegiatan supervisi yang diterapkan kepada para guru (Sahertian, 2010 : 68) atau orientasi pelaksanaan supervisi yang terdiri dari pendekatan direktif, kolaboratif, dan nondirektif (Soergiovani 2012). Hal tersebut sesuai juga dengan istilah yang dipergunakan Sahertian dan Aleida.

1) Pendekatan supervisi direktif, meliputi:

- a) Menjelaskan masalah guru dan bertanya untuk mendapatkan gambaran yang jelas (*clarifying*).

- b) Menyampaikan pikiran atau ide-ide tentang informasi yang seharusnya dikumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkannya (*presenting*).
 - c) Memberi petunjuk kepada guru mengenai usaha apa yang diperlukan sesudah data terkumpul dan dianalisis (*directing*).
 - d) Mendemonstrasikan kepada guru tentang bagaimana tingkah laku mengajar (*demonstration*).
 - e) Menyusun tolok ukur untuk digunakan sebagai dasar perbaikan (*standarizing*).
 - f) Menggunakan berbagai cara untuk memberikan dorongan psikologis kepada guru agar semakin percaya diri (*reinforcing*).
- 2) Pendekatan supervisi kolaboratif, meliputi:
- a) Membantu guru agar mampu melihat apa saja yang perlu diperbaiki dalam proses belajar mengajar (*presenting*).
 - b) Menanyakan bagaimana pendapat guru, apa yang harus diperbaiki (*clarifying*).
 - c) Mendengarkan pendapat atau tanggapan guru (*listening*).
 - d) Secara bersama antara supervisor dan guru menyusun masalah dan alternatif kegiatan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada (*problem solving*).
 - e) Supervisor dan guru secara bersama – sama mendiskusikan rencana kegiatan yang akan datang, akhirnya tersusunlah rencana yang disetujui bersama pula (*negotiating*).

3) Pendekatan supervisi non direktif, meliputi:

- a) Supervisor mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru, memberikan perhatian kepada guru baik melalui senyuman maupun anggukan kepala dalam arti memperhatikan dan menghargainya (*listening*).
- b) Mendorong dan memberi kesempatan kepada guru untuk menganalisis masalah selanjutnya berdasarkan pengalaman yang telah lalu (*encouraging*).
- c) Menjelaskan berbagai permasalahan guru melalui uraian atau pertanyaan-pertanyaan (*clarifying*).
- d) Bila guru bertanya yang sifatnya meminta saran, supervisor harus memberikan jawaban saran alternatif, sehingga penentu yang berupa saran itu adalah guru itu sendiri (*presenting*).
- e) Hal yang sangat penting, supervisor menanyakan kepada guru untuk menetapkan rencana kerja selanjutnya (*problem solving*).

Pengukuran variabel supervisi kepala sekolah didasarkan pada pemahaman seorang guru berdasarkan pengalaman langsung yang dirasakan oleh guru. Indikator tersebut dikembangkan menjadi pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh guru dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert.

c. Definisi Operasional Kecerdasan Emosional

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional adalah perilaku guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya dengan didasarkan pada kemampuan penguasaan kecakapan emosi pribadi dan kecakapan emosi sosial. Adapun indikatornya: (1) kesadaran diri (mengenali emosi diri, penilaian diri, percaya diri); (2) pengaturan diri (kendali diri, sifat dapat dipercaya, rasa tanggung jawab, luwes dalam pergaulan,

inovasi); (3) motivasi (dorongan prestasi, optimisme); (4) empati (memahami orang lain, membina hubungan).

Indikator tersebut dikembangkan menjadi pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh guru dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian survey menurut Sugiyono (2012:7) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode September-November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data

dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, sebanyak 51 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiono, 2013). Menurut Arikunto (2012) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya. Sehingga teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 51 orang guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam instansi maupun dari luar. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala / fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja guru, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Wawancara (interview), dengan bantuan kuesioner melakukan tanya jawab dari pada aparatur sipil negara serta berbagai dalam aktivitas lainnya.
- c. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan

data primer yang diperlukan untuk analisa statistik dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrumen penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut : (a) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1, (b) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2, (c) Jawaban netral, diberi skor 3, (d) Jawaban setuju, diberi skor 4 .(e) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5. Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

- d. Teknik Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber Data penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari data-data langsung di lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber studi kepustakaan berupa literatur, jurnal, makalah, artikel dll. yang sifatnya tertulis.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

- a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2010), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi

hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

b. Uji reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Uji asumsi Dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis independent sample test dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji asumsi Klasik

a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2012:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5,

Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pelaksanaan supervisi kepala sekolah, kecerdasan emosional guru dan kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Pelaksanaan supervisi kepala sekolah

X₂ = Kecerdasan emosional guru

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah, (X_1) kecerdasan emosional guru (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah, (X_1) kecerdasan emosional guru (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2011).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- 1) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{R^2}{k} \frac{(1-R^2)}{n-k-1}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Majene adalah salah satu dari 5 Kabupaten/Kota dalam propinsi Sulawesi Barat dengan panjang pantai 125 km yang terletak di pesisir pantai Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 km. Kabupaten Majene terdiri dari 8 Kecamatan yaitu Banggae Timur, Banggae, Pamboang, Sendana, Tammeroddo, Tubo, Ulumunda dan Malunda, yang meliputi 80 desa/kelurahan.

Ibukota Kabupaten Majene terletak di Kecamatan Banggae Timur dengan luas perkotaan 5.515 km, yang berada diposisi selatan Kabupaten Majene, dengan waktu tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam dari ibukota Sulawesi Barat (Mamuju) yaitu ± 120 km.

Secara geografis Kabupaten Majene terletak pada posisi 2' 38" 450 sampai dengan 3'38"150 Lintang Selatan dan 118'45"000 sampai 119'4"450 Bujur Timur, dengan berbatasan di sebelah utara Kabupaten Mamuju, sebelah timur Kabupaten Polewali Mandar, sebelah selatan Teluk Mandar, dan Sebelah Barat adalah Selat Makassar. Klasifikasi kemiringan tanah secara keseluruhan relatif miring dengan persentase wilayah yang mengalami erosi sebesar 3,41 % dan luas wilayah kabupaten, dengan suhu udara antara 21°C sampai 34 °C, serta jumlah hari hujan 208 hari.

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km² untuk Kota Majene (Kec. Banggae Timur). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 155 SD, 19 SMP, 7 SMA, 3 SMK dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan 315 Sekolah Menengah Atas (SMA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK).

Visi Kabupaten Majene adalah "Majene Profesional, Produktif dan Proaktif 2021". Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah :

- a. Mewujudkan sumber daya manusia dan masyarakat Kabupaten Majene yang berkualitas;
- b. Mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat;
- c. Mewujudkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam bidang pertanian, perikanan kelautan dan pariwisata;
- d. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat;
- e. Meningkatkan pembangunan infrastruktur bagi percepatan aspek-aspek pembangunan;
- f. Supremasi hukum dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan profesional dengan peningkatan kapasitas aparatur didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan berkeadilan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah, maka dilakukan pembenahan manajemen sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen, penyelenggara pendidikan harus selalu didasarkan pada beberapa aspek antara lain :

- a. Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, transparansi dan demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika.
- b. Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang.
- c. Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan *power* sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi.
- d. Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya menciptakan kohesi keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti : Membagi job, meningkatkan komitmen Sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan.
- e. Kompetensi dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan.

- f. Kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri.
- g. Pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses pergerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepala Sekolah

- 1) Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
- 2) Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup:
 - a) Pengaturan proses belajar mengajar.
 - b) Pengaturan administrasi kantor.
 - c) Pengaturan administrasi siswa.
 - d) Pengaturan administrasi pegawai.
 - e) Pengaturan administrasi perlengkapan.
 - f) Pengaturan administrasi BP/BK.
 - g) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.

Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :

- 1) Kegiatan harian.

- 2) Kegiatan mingguan.
- 3) Kegiatan bulanan.
- 4) Kegiatan semesteran caturwulan.
- 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
- 6) Awal tahun ajaran.

b. Wakil Kepala Sekolah

Tugas Wakil Kepala Sekolah adalah membantu tugas Kepala Sekolah dan dalam hal tertentu mewakili Kepala Sekolah baik ke dalam maupun ke luar, bila Kepala Sekolah berhalangan. Jumlah Wakil Kepala Sekolah ialah 4 (empat) orang. Jumlah itu dapat ditambah tergantung dari beban kerja sesuai dengan jumlah kelompok belajar (kelas) dari sekolah tersebut/yang dikelolanya.

c. Urusan-urusan

Tiap Sekolah mengenal 5 urusan yang dipegang oleh seorang penanggung jawab urusan (termasuk urusan administrasi).

1) Urusan Administrasi

a) Ditangani oleh tata usaha sekolah.

b) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam menangani peraturan:

- (1) Kepegawaian/personalia
- (2) Peralatan pengajaran
- (3) Pemeliharaan gedung dan perlengkapan sekolah serta perpustakaan sekolah, dan keuangan.

2) Urusan Kurikulum

- a) Ditangani oleh seorang guru bidang studi yang dinilai lebih menguasai segi teknis edukatif (wakil kepala sekolah bidang kurikulum).
- b) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam pengurusan kegiatan proses belajar mengajar baik intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler, maupun kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui supervisi atau latihan dan kerja.

3) Urusan Kesiswaan

- a) Ditangani oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan atau guru bidang studi.
- b) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:
 - (1) Pembinaan OSIS
 - (2) Penyusunan alat penilaian, dan
 - (3) Usaha kesehatan sekolah dan kesejahteraan.

4) Sarana Prasarana

- a) Ditangani oleh wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana.
- b) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:
 - (1) Mengatur pemanfaatan sarana prasarana.
 - (2) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana serta program pengadaannya.
 - (3) Mengatur pembukuannya dan menyusun laporan.

5) Urusan Hubungan dengan Masyarakat

- a) Ditangani oleh guru bidang studi yang supel dan komunikatif (wakil kepala sekolah bidang hubungan masyarakat).
- b) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:
 - (1) Menampung saran-saran/pendapat masyarakat memajukan sekolah.
 - (2) Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat.

6) Wali Kelas

- a) Ditangani oleh guru bidang studi atau guru BP
- b) Tiap kelompok belajar/kelas ada satu wali kelas.
- c) Wali kelas bertugas dalam mengelola kelas baik teknis administratif atau teknis edukatif.
- d) Wali kelas dituntut banyak memberikan bahan masukan kepada guru BP bagi siswa yang ada dibawah asuhannya.

5.1.2. Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 51 kuesioner. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik guru yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 21 | 41.2 | 41.2 | 41.2 |
| Perempuan | 30 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang paling banyak menjadi responden adalah laki-laki yaitu 21 orang dari 51 orang responden seluruhnya (41,2 %). Sedangkan jumlah responden perempuan ada 30 orang (58,8%).

2. Karakteristik Responden berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik guru yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut kelompok usia dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 20 tahun | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 21- 30 tahun | 14 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| 31 - 40 tahun | 22 | 43.1 | 43.1 | 70.6 |
| 41 - 50 tahun | 12 | 23.5 | 23.5 | 94.1 |
| > 50 tahun | 3 | 5.9 | 5.9 | 100.0 |
| Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer , 2019

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok muda yang paling banyak menjadi guru adalah pada kelompok umur 31 sampai 40 tahun yaitu ada 22 orang (43,1%). Sedangkan jumlah responden yang ada pada kelompok usia 21 sampai 30 tahun ada 14 orang (27,50%) serta kelompok usia 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (23,5%). Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa kelompok usia muda lebih kecil untuk menduduki jabatan fungsional, hal ini disebabkan masih besarnya ekspektasi kelompok usia muda untuk menduduki jabatan struktural, di lain pihak kelompok usia muda lebih tertarik pada jabatan fungsional karena makin terbatasnya/tertutupnya mereka untuk menduduki jabatan struktural yang jumlahnya sangat terbatas menurut pangkat, golongan, dan lain-lain.

3. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik guru yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerjanya ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 1 tahun | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| 1 - 4 tahun | 10 | 19.6 | 19.6 | 23.5 |
| 5 - 7 tahun | 15 | 29.4 | 29.4 | 52.9 |
| > 7 tahun | 24 | 47.1 | 47.1 | 100.0 |
| Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer , 2019

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, dapat dilihat bahwa guru yang menjadi responden dalam penelitian ini terbanyak mempunyai masa kerja di atas 7 tahun yaitu ada 24 orang (47,1%) dan masa kerja 4 – 7 tahun ada 15 orang (29,4%).

Sedangkan guru yang mempunyai masa kerja antara 1 – 4 tahun ada 10 orang (19,6%) dan 2 orang guru (3,9%) yang lain baru bekerja < 1 tahun.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud, terdiri atas: variabel terikat (kinerja guru) dan Variabel bebas (pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional)

1. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat diurai sebagai berikut :

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item 1 Variabel Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

| | | X11 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 66.7 |
| | Sangat Setuju | 17 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, unsur item empiris guru memiliki persiapan program mengajar, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 58,8% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item 2 Variabel Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

X12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, unsur item empiris guru memiliki program semesteran, dimana 31,4% responden menyatakan sangat setuju, 60,8% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item 3 Variabel Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

X13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 74.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, unsur item empiris guru menggunakan metode mengajar, dimana 22,5% responden menyatakan sangat setuju, 60,8% responden menyatakan setuju, kemudian 13,7% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item 4 Variabel Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

X14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | Sangat Setuju | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, unsur item empiris guru menggunakan alat peraga, dimana 11,8% responden menyatakan sangat setuju, 58,8% responden menyatakan setuju, kemudian 29,4% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item 5 Variabel Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

X15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 17.6 | 17.6 | 17.6 |
| | Setuju | 27 | 52.9 | 52.9 | 70.6 |
| | Sangat Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, unsur item empiris guru menguasai materi pembelajaran, dimana 29,4% responden menyatakan sangat setuju, 52,9% responden menyatakan setuju, kemudian 17,6% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kecerdasan Emosional (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi kecerdasan emosional dapat diurai sebagai berikut :

Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Item 1 Variabel Kecerdasan Emosional

| | | X21 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 23.5 |
| | Setuju | 25 | 49.0 | 49.0 | 72.5 |
| | Sangat Setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, unsur item empiris berupa guru dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 49% responden menyatakan setuju, kemudian 23,5% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.10. Distribusi Frekuensi Item 2 Variabel Kecerdasan Emosional

| | | X22 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 19.6 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 78.4 |
| | Sangat Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, unsur item empiris berupa guru dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun. dimana 21,6% responden menyatakan sangat setuju, 58,8% responden menyatakan setuju, kemudian

19,6% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.11. Distribusi Frekuensi Item 3 Variabel Kecerdasan Emosional

| | | X23 | | | |
|-------|---------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Setuju | 25 | 49.0 | 49.0 | 62.7 |
| | Sangat Setuju | 19 | 37.3 | 37.3 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, unsur item empiris guru mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju dimana 37,3% responden menyatakan sangat setuju, 49% responden menyatakan setuju, kemudian 13,7% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.12. Distribusi Frekuensi Item 4 Variabel Kecerdasan Emosional

| | | X24 | | | |
|-------|---------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 90.2 |
| | Sangat Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, unsur item empiris guru tidak merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak dikenal, dimana 9,8% responden menyatakan sangat setuju, 60,8% responden menyatakan setuju, kemudian 29,4%

responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.13. Distribusi Frekuensi Item 5 Variabel Kecerdasan Emosional

| | | X25 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | Setuju | 32 | 62.7 | 62.7 | 72.5 |
| | Sangat Setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, unsur item empiris berupa guru mempunyai cara menyakinkan agar ide-ide dapat diterima orang lain, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 62,7% responden menyatakan setuju, kemudian 9,8% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Kinerja Guru (Y)

Pada indikator kinerja guru dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.14. Distribusi Frekuensi Item 1 Variabel Kinerja Guru

| | | Y1 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 21.6 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 82.4 |
| | Sangat Setuju | 9 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, unsur item empiris berupa guru menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan,

dimana 17,6% responden menyatakan sangat setuju, 60,8% responden menyatakan setuju, kemudian 21,6% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.15. Distribusi Frekuensi Item 2 Variabel Kinerja Guru

| | | Y2 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 8 | 15.7 | 15.7 | 15.7 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 74.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, unsur item empiris guru dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dimana 25,5% responden menyatakan sangat setuju, 58,8% responden menyatakan setuju, kemudian 15,7% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.16. Distribusi Frekuensi Item 3 Variabel Kinerja Guru

| | | Y3 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | Setuju | 27 | 52.9 | 52.9 | 62.7 |
| | Sangat Setuju | 19 | 37.3 | 37.3 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, unsur item empiris guru mendahulukan pekerjaan- pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, dimana 37,3% responden menyatakan sangat setuju, 52,9% responden menyatakan setuju, kemudian 9,8%

responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.17. Distribusi Frekuensi Item 4 Variabel Kinerja Guru

| | | Y4 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Setuju | 33 | 64.7 | 64.7 | 78.4 |
| | Sangat Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, unsur item empiris guru memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim, dimana 21,6% responden menyatakan sangat setuju, 64,7% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab kurang setuju, kemudian 13,7% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5.18. Distribusi Frekuensi Item 5 Variabel Kinerja Guru

| | | Y5 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, unsur item empiris guru mampu bekerja sama dengan guru lain, dimana 31,4% responden menyatakan sangat setuju, 60,8%

responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 22 seperti yang tampak pada Tabel 5.19. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.19. Hasil Uji Item Variabel

| Variabel | Item | Korelasi Item Total | R Kritis | Keterangan |
|--|------|---------------------|----------|------------|
| Kinerja guru (Y) | 1 | 0,577 | 0,284 | Valid |
| | 2 | 0,683 | 0,284 | Valid |
| | 3 | 0,614 | 0,284 | Valid |
| | 4 | 0,762 | 0,284 | Valid |
| | 5 | 0,687 | 0,284 | Valid |
| Pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X ₁) | 1 | 0,511 | 0,284 | Valid |
| | 2 | 0,662 | 0,284 | Valid |
| | 3 | 0,692 | 0,284 | Valid |
| | 4 | 0,694 | 0,284 | Valid |
| | 5 | 0,702 | 0,284 | Valid |

| | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|
| Kecerdasan emosional (X ₂) | 1 | 0,722 | 0,284 | Valid |
| | 2 | 0,737 | 0,284 | Valid |
| | 3 | 0,594 | 0,284 | Valid |
| | 4 | 0,599 | 0,284 | Valid |
| | 5 | 0,760 | 0,284 | Valid |

Sumber : Data Primer, 2019

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.20. sebagai berikut :

Tabel 5.20. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

| Nama Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
|--|-----------------|------------|
| Kinerja guru (Y) | 0.681 | Reliabel |
| Pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X ₁) | 0.644 | Reliabel |
| Kecerdasan emosional (X ₂) | 0.710 | Reliabel |

Sumber : Data Primer, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

A. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.9. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.21. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Pelaksanaan Supervisi | .290 | 3.453 |
| Kepsek | | |
| Kecerdasan Emosional | .290 | 3.453 |

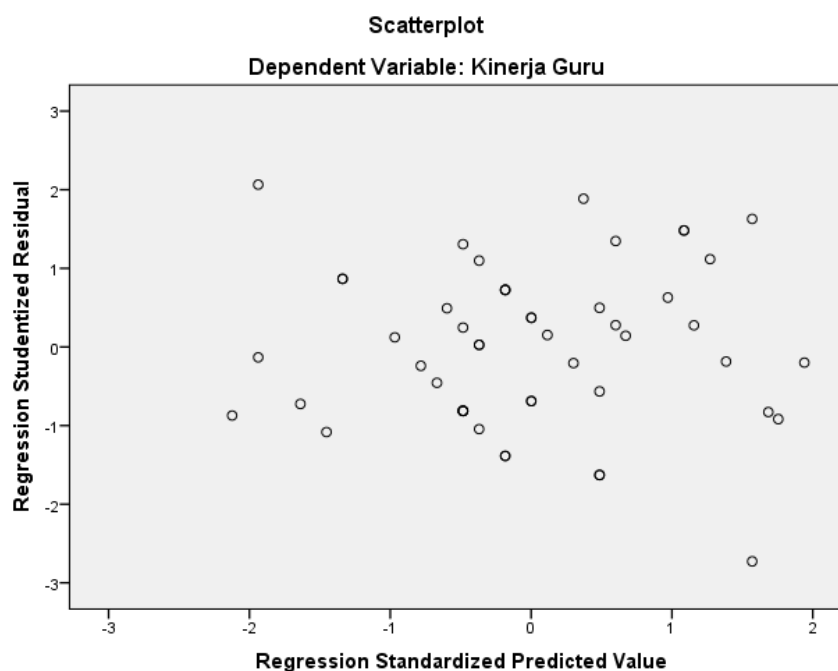
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2019

B. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau

bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



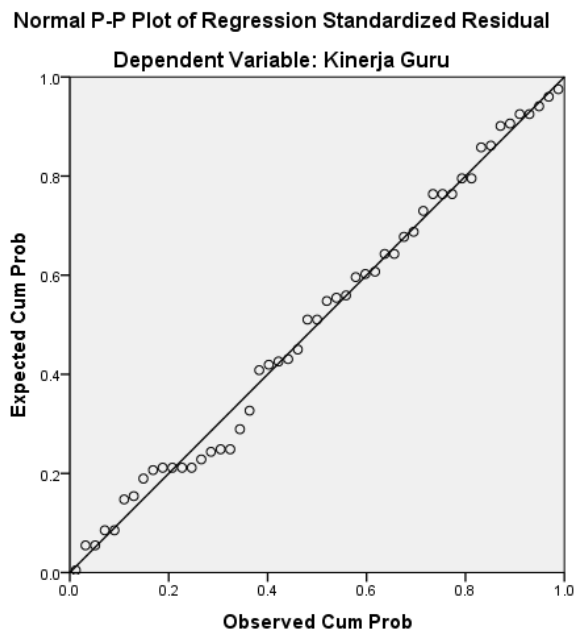
Sumber : Data Primer, 2019

Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

D. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Primer, 2019

Gambar 5.2 Uji Normalitas

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

$$X_1 = \text{Pelaksanaan supervisi kepala sekolah}$$

$$X_2 = \text{Kecerdasan emosional}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-2} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.22. Hasil Perhitungan Regresi

| | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| Model | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .533 | .277 | |
| | Pelaksanaan Supervisi Kepsek | .337 | .124 | .335 |
| | Kecerdasan Emosional | .545 | .114 | .588 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,533 + 0,337X_1 + 0,545X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,533 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional nilainya tetap/konstan maka kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 0,533.
2. Nilai koefisien regresi pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X_1) sebesar 0,337 berarti ada pengaruh positif pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,337 sehingga apabila skor pelaksanaan supervisi kepala sekolah naik 1 poin maka

akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,337 poin.

3. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,545 berarti ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,545 sehingga apabila skor kecerdasan emosional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,545 poin.
4. Berdasarkan nilai beta, variable kecerdasan emosional merupakan variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dengan nilai beta sebesar 0,545.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

1. Uji t (Pengujian secara parsial)
2. Uji F (Pengujian secara simultan)
3. Uji Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.23 berikut :

Tabel 5.23. Hasil Uji t

| Model | t | Sig. |
|---------------------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.924 | .060 |
| Pelaksanaan Supervisi Kepsek | 2.725 | .009 |
| Kecerdasan Emosional | 4.789 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah sebesar 2,725 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 48$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,01.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,725. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,01 yang berarti variable pelaksanaan supervisi kepala sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

2. Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1. $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional sebesar 4,789 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 48$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,01.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,789 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,01 yang berarti variabel kecerdasan emosional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

1. Variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,725 > t_{tabel} 2,01
2. Variabel kecerdasan emosional (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4,789 > t_{tabel} 2,01

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.24. berikut :

Tabel 5.24. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.626 | 2 | 3.313 | 90.389 | .000 ^b |
| | Residual | 1.759 | 48 | .037 | | |
| | Total | 8.386 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pelaksanaan Supervisi Kepsek

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 90,389 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 48$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 4,04$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 90,389, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 90,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,04$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.25. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .889 ^a | .790 | .781 | .19146 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pelaksanaan Supervisi Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,790 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja guru

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah yaitu 2,725. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,01) dengan tingkat signifikansi 0.009. Artinya pelaksanaan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Makin maju hasil-hasil penelitian dibidang pendidikan telah membuahkan berbagai pendekatan dalam supervisi pendidikan. Penemuan-penemuan itu menyebabkan timbulnya berbagai pemahaman konsep terhadap apa sebenarnya supervisi pendidikan itu. Adams dan Dicky (1959) dalam bukunya yang berjudul *Basic Principles of Supervision*, mendefinisikan supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Program ini hakikatnya adalah perbaikan dalam hal belajar dan mengajar (Sahertian, 2010:17).

“Good Carter (1959) dalam *Dictionary of Education*, menjelaskan bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan pengembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran” (Azhar, 2011:16).

Di lain pihak ada yang melihat supervisi pendidikan dari pandangan yang demokratis, diantara tokoh yang sangat terkenal adalah Boardman. Menurut Boardman.et.al. dalam Sahertian (200:17) menjelaskan tentang supervisi sebagai berikut: ”Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran”. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap siswa secara kontinyu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Mardiyono (2011) melakukan penelitian di SMU Negeri Demak dan menyimpulkan terdapat hubungan supervisi kunjungan kelas dan etos kerja guru dengan kualitas pengajaran. Semakin kegiatan supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah, dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa peran supervisi yang dilaksanakan secara professional akan dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru.

5.2.2. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja guru

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional adalah 4,789 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,01) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dimana kecerdasan emosional merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan guru tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Peaget dalam Ratna Wilis (2014: 166) *intelligence* ialah jumlah struktur (hubungan fungsional antara tindakan fisik, tindakan mental, dan perkembangan berpikir logis) yang tersedia dalam otak yang dapat digunakan seseorang pada saat-saat tertentu dalam perkembangannya. Otak manusia adalah massa protoplasma yang paling kompleks yang pernah dikenal di alam semesta ini. Inilah organ yang sangat berkembang sehingga ia dapat mempelajari dirinya sendiri. Jika dirawat oleh tubuh

yang sehat dan lingkungan yang menimbulkan rangsangan, otak yang berfungsi dapat tetap aktif dan reaktif selama lebih dari seratus tahun.

Otak manusia mempunyai tiga bagian dasar: batang/otak reptil, system limbik/otak mamalia, dan neokorteks. Dr. Paul Maclean dalam Bobbi De Porter & Mike Hernacki (2012: 26) menyebutnya otak *triune*, karena terdiri tiga bagian, masing-masing berkembang pada waktu yang berbeda dalam sejarah evolusi manusia.

Batang atau otak reptilia bertanggung jawab atas fungsi- fungsi motor sensorik, perilaku yang dihasilkan berkaitan dengan dorongan untuk mempertahankan hidup, mengembangkan spesies dan perlindungan wilayah. Jika merasa tidak aman otak reptil spontan bangkit dan bersiaga atau melarikan diri dari bahaya.

Sistem limbik atau otak mamalia terletak dibagian tengah dari otak manusia. Fungsinya bersifat emosional dan kognitif menyimpan perasaan, pengalaman yang menyenangkan, memori, dan kemampuan belajar sistem ini juga mengendalikan bioritme, seperti pola tidur, lapar, haus, tekanan darah, detak jantung, gairah seksual, temperatur dan kimia tubuh, metabolisme, dan system kekebalan.

Neokorteks atau otak berpikir membentuk 80% dari seluruh materi otak, bagian otak ini merupakan tempat bersemayamnya kecerdasan. Disinilah pengaturan pesan-pesan yang diterima melalui penglihatan, pendengaran, dan sensasi tubuh. Proses yang berasal dari pengaturan ini adalah penalaran, berpikir secara intelektual, pembuatan keputusan, perilaku waras, bahasa, kendali motorik sadar, dan ideasi (

pencipta gagasan) nonverbal. Dalam neo kortekslah semua kecerdasan yang lebih tinggi berada, yang membuat manusia unik sebagai spesies.

Psikolog Dr. Howard Gardner dalam Hernowo (2015:118) telah mengidentifikasi berbagai kecerdasan (*mutiple intellegence*) yang dapat dikembangkan pada manusia yakni: *linguistic* (berpikir dalam kata-kata), *matematik* (berpikir dengan penalaran), *visual* (berpikir dalam citra dan gambar), *kinestetik/perasa* (berpikir melalui sensasi dan gerakan tubuh), *musikal* (berpikir dalam irama dan melodi), *interpersonal* (berpikir lewat komunikasi dengan orang lain) , *intrapersonal* (berpikir secara reflektif), *intuisi* (kemampuan untuk menerima atau menyadari informasi yang tidak dapat diterima indra manusia terutama pada usia empat dan tujuh tahun).Teori Gardner menawarkan pandangan yang lebih luas tentang kecerdasan melampaui batas nilai IQ, sehingga tidak ada manusia yang paling cerdas karena setiap orang memiliki bentuk kecerdasan dengan cara yang berbeda-beda.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widagdo (2012) menyimpulkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi. Penelitian tersebut dilaksanakan pada SMP Negeri di Kecamatan Semarang Selatan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah.

5.2.3. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Untuk melihat apakah ada pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 90,389 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Thomas C. Alewine (Timpe, 2014:244) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal.” Keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis.

Menurut manajemen, mengartikan kinerja identik dengan *performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Dalam *Encyclopedia of Psychology* kinerja diartikan sebagai tingkah laku, keterampilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu kegiatan Eysnck, Wurzburg & Meili (2014 dalam Bunyamin 2014: 9). Sedangkan dalam Mulyasa (2013:136) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja,

pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan dengan itu, Patricia King dalam Sapto (2012:19) mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Jadi dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Seorang guru tugas rutusnya adalah melakukan proses belajar mengajar disekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah keberhasilan atau kemampuan mencapai hasil yang terbaik dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Tugas guru dirangkum dalam keputusan Mendikbud RI No 025/0/2015 tentang Petunjuk Teknis ketentuan Pelaksanaan Jabatan fungsional Guru dan Angka Kredit, bahwa tugas dan kewajiban guru adalah sebagai berikut :

- a. Mampu menyusun program pengajaran. Menyusun program pengajaran merupakan kegiatan awal yang dilakukan guru sebelum tampil didepan kelas meliputi menyusun kurikulum satuan pendidikan, menyusun silabus dan menjabarkannya dalam program tahunan, program semester serta program pengajaran harian, membuat bahan ajar.
- b. Mampu menyajikan program pengajaran yang merupakan kegiatan didepan kelas berinteraksi dengan siswa, membangkitkan partisipasi siswa dalam membahas materi, menggunakan metode pembelajaran secara bervariasi sesuai dengan tujuan sub konsep/sub pokok bahasan serta memberikan penjelasan kepada siswa dengan benar.

- c. Mampu melaksanakan evaluasi belajar. Evaluasi belajar dilaksanakan untuk mengetahui daya serap siswa terhadap materi pelajaran dan selanjutnya dijadikan umpan balik bagi guru dalam melanjutkan proses pembelajaran, sehingga evaluasi merupakan kegiatan yang berkesinambungan/siklus.
- d. Mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar. Analisis hasil belajar adalah analisis terhadap kemajuan belajar siswa untuk mengetahui kedudukan setiap siswa didalam kelas, dan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesulitan belajar.
- e. Mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan penpendekatan. Setelah melakukan analisis hasil belajar selajutnya membantu siswa mengatasi ketertinggalan pemahaman materi pembelajaran bagi yang gagal dan memberikan tambahan bacaan bagi siswa yang telah berhasil.
- f. Mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini dilakukan diluar kelas yang bertujuan memberikan tambahan wawasan pengetahuan, melatih disiplin dan mengembangkan sikap kepribadian para siswa agar mampu bertanggung jawab.
- g. Mampu melaksanakan bimbingan kepada guru muda dalam kegiatan proses belajar mengajar atau praktek bimbingan penyuluhan. Tugas membimbing guru muda atau calon guru dalam proses belajar mengajar merupakan kegiatan pembekalan yang dilakukan oleh guru senior untu mentransfer pengalaman yang diperoleh selama menjadi guru.
- h. Mampu menyusun dan melaksanakan program bimbingan penyuluhan dikelas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengelolaan bimbingan dan konseling

dilakukan guru sebagai upaya memberikan bimbingan kepada perkembangan jiwa dan intelektual peserta didik agar terarah serta dalam rangka menumbuhkan kepercayaan diri.

- i. Mampu melaksanakan kegiatan bimbingan karir siswa. Bagi siswa yang berprestasi, guru dapat mengarahkan siswa untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan bakat yang dimilikinya.
- j. Mampu melaksanakan kegiatan evaluasi pendidikan
- k. Melaksanakan tugas tertentu disekolah/ unsur penunjang seperti wali kelas .
- l. Mampu membuat karya tulis/karya ilmiah dibidang pendidikan
- m. Mampu membuat alat pelajaran/alat peraga
- n. Mampu menciptakan karya seni
- o. Mampu mengikuti pengembangan kurikulum. Kurikulum harus dinamis, dapat menyesuaikan perkembangan yang sedang dan akan terjadi di masa yang akan datang. Maka guru selalu mengikuti pengembangan kurikulum melalui pelatihan atau pendidikan tambahan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

| Model | t | Sig. |
|---------------------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.924 | .060 |
| Pelaksanaan Supervisi Kepsek | 2.725 | .009 |
| Kecerdasan Emosional | 4.789 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data pelaksanaan supervisi kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kinerja guru, didapat bahwa :

- a. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah yaitu $2,725 > t_{tabel} (2,01)$ dengan tingkat signifikansi 0.009. Artinya pelaksanaan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, sehingga semakin tinggi pelaksanaan supervisi kepala sekolah guru akan meningkatkan kinerja guru. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional adalah $4,789 > t_{tabel} (2,01)$. dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, sehingga semakin kuat kecerdasan emosional guru akan meningkatkan kinerja guru.
- b. Pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 90,289 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- c. Berdasarkan nilai beta, variable kecerdasan emosional merupakan variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dengan nilai beta sebesar 0,545.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

- a. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
- b. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang

dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah perlu ditingkatkan terutama pada aspek penggunaan alat peraga dalam kegiatan belajar mengajar yang bertujuan untuk memberikan pembelajaran di kelas yang lebih efektif dan efisien.

- a. Kepada pihak terkait baik dari Dinas Pendidikan maupun pihak sekolah perlu memberikan pelatihan atau sosialisasi kepada para guru untuk mengembangkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan belajar mengajar di kelas khususnya pada aspek kepercayaan diri pada saat berbicara di depan kelas.
- b. Perlu adanya arahan dan bimbingan dari pihak-pihak terkait di sekolah agar para guru mampu membangun kerja sama yang baik dengan guru lain di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams H.F dan Dickey F.G, 1959. *Basic Principles of Supervision*. New York, American Book Company.
- Agustian, Ary Ginanjar 2015. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Jakarta : Arga.
- Ahmadi, Abu. 2010. *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Sekolah*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2011. *Psikologi Kerja*. Jakarta:P.T Rineka Cipta
- .Arikunto, Suharsini. 2013. *Pengelolaan Kelas dan Siswa*. Jakarta : CV. Rajawali
- .Arikunto, Suharsini 2010. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, 2014, *Dasar-dasar Supervisi Buku Pegangan Kuliah*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Ary, D. L. Ch. Yacop & Razvich. 2014. *Introduction in Research In Educations*. Sidney : hott Rinehart and Winstons.
- Azhar, Lalu Mohammad, 2011, *Supervisi Klinis Dalam Penerapan Keterampilan Proses dan CBSA*, Surabaya, Usaha Nasional.
- Bafadal, Ibrahim, 2012, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Boediono.2013. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Depdikbud RI.
- Bolla,JI, 2013. *Supervisi Klinis Dalam Penerapan Keterampilan Proses dan CBSA*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Cole, L. 2015. *Psychology of Adolescence*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Cooper, Robert K dan Sawaf, Ayman. 2014. *Executive EQ*, Jakarta : Gramedia.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Inovasi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- De Porter, Bobbi. 2011. *Quantum Learning Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan*. Bandung : Mizan Pustaka.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2010. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

- Djazuli, Ahmad. 2013. *Pedoman Pengelolaan Administrasi Sekolah SLTP*. Jakarta: Depdikbud RI.
- Drever, J. 2011. *Kamus Psikologi*. Jakarta : Bina Aksara
- Gaffar, Fakry. 2012. *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Jakarta : P2LPTK Depdikbud.
- Gaffar, A. MS, 2012. *Dasar-Dasar Administrasi dan Supervisi Pengajaran*. Padang, Angkasa Raya.
- Glickman, Carl D, 2011, *Developmental Supervision Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*, Virginia ASCD
- Goleman, Daniel. 2014. *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2015. *Working with Emotional Intelligence*, Jakarta : PT. Gramedia
- Hadi Sutrisno. 2011. *Statistik 2*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hasibuan, J.J. dan Ibrahim. 2013. *Proses Belajar Mengajar Keterampilan Dasar Pengajaran Mikro*. Bandung: Remaja Karya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hernowo. 2015. *Mengubah Sekolah* . Bandung: Mizan Learning Center .
- Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa, 2012, *Karya Ki Hajar Dewantara Bagian Pertama: Pendidikan*, Cetakan kedua, Yogyakarta.
- Mantja, Willem, 2013, *Manajemen Peningkatan Mutu Profesional Guru Berwawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Suatu Kajian Konseptual Historik dan Empirik*, Pidato Pengukuhan Guru Besar, Malang, IKIP Malang
- Mantja, Willem, 2010, *Bahan Ajar Model Pembinaan / Supervisi Pengajaran*. Malang : Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang
- Mappieare, A 2012. *Psikologi Remaja*. Surabaya : Usaha Nasional
- Mulyasa, Enco. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBK dan KBK*. Bandung : Remaja Rodakarya.

- Nawawi, Hadari, 2015, *Organisasi Sekolah dan Pengelola Kelas*, Jakarta , PT Gunung Agung.
- Oliva, Peter F, 2014. *Supervision for Today's School 2rd*. New York : Longman Inc
- Pidarta, Made,2012, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Bina Aksara.
- Pidarta, Made,2015 *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Purwanto, Ngalm A. 2013. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Ronnie, Dani. 2015, *The Power of Emotional and Adversity Quotient for Teachers*, Jakarta : Kelompok Mizan.
- Sahertian, A Piet, Frans Mataheru, 2012, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional.
- Sahertian, Piet. 2014. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Sahertian, Piet A, 2010, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan : Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Samana, A, 2011, *Profesionalisme Keguruan*, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.
- Sanjaya, Wina. 2011. *Strategi pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*.Jakarta : Kencana.
- Santoso, Singgih. 2014. *SPPS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : Elex Media Komputinda.
- Sergiovani,CD, 2015, *Supervision Concep and Principle*, New York, Graw-Hill Book Company.
- Sergiovani, Thomas J, 2012, *The Principalship A Reflective Practice Perspective*, Allyn and Bacon, Inc.
- Shapiro, Lawrence E. 2011. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. Jakarta : Gramedia.
- Singarimbun, Masri & Sofian Efendi. 2013. *Metode Penelitian Survai*.Jakarta: Gramedia.
- Sofyan, H. 2011. *Pengembangan Instrumen Untuk Penelitian*.Jakarta : Delima Press.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- Sudjana dan Ibrahim. 2014. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru.
- Suryosubroto, B.2012. *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soetopo, Wasty Sumanto, 2013, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta, PT Bina Aksara.
- Timpe, A. Dale. 2011. *Kepemimpinan, Leadership*.(Alih bahasa Susanto Budidharmo). Jakarta : Gramedia Asri Media.
- Triyanto .2011. *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*.Surabaya: Prestasi Pustaka. `
- Triyanto 2014. *Kinerja*. (Alih bahasa Sofyan Cikmat). Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Triyanto 2014. *Kreatifitas* (Alih bahasa Sofyan Cikmat). Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Umaedi. 2011. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Dit. SLTA, Ditjen Dikdasmen, Depdiknas.
- Uchjana, Onong Effendi. 2010. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Walgito, Bimo. 2011 *Pengantar Psikologi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wiles, Kimball, 1955, *Supervision for Better Schools*, New York Prentice Hall, Englewood-Cliffs.
- Winardi. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Zamroni, Dr. 2013. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Jakarta: Bigraf Publishing.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Guru

SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PAMBOANG ”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

FARHANI
2017.MM.2.0582

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Pendidikan :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|--|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Supervisi Kepala Sekolah (X ₁) | | | | | | |
| 1. | Guru memiliki persiapan program mengajar | | | | | |
| 2. | Guru memiliki program semesteran | | | | | |
| 3. | Guru menggunakan metode mengajar | | | | | |
| 4. | Guru menggunakan alat peraga | | | | | |
| 5. | Guru menguasai materi pembelajaran | | | | | |
| Kecerdasan Emosional (X ₂) | | | | | | |
| 1. | Guru dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki | | | | | |
| 2. | Guru dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun. | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 3. | Guru mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju | | | | | |
| 4. | Guru tidak merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak dikenal | | | | | |
| 5. | Guru mempunyai cara menyakinkan agar ide-ide dapat diterima orang lain | | | | | |
| Kinerja Guru (Y) | | | | | | |
| 1. | Guru menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |
| 2. | Guru dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya | | | | | |
| 3. | Guru mendahulukan pekerjaan- pekerjaan yang merupakan prioritas kerja | | | | | |
| 4. | Guru memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim. | | | | | |
| 5. | Guru mampu bekerja sama dengan guru lain | | | | | |
| 6. | Guru menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |

“TERIMA KASIH”

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner

HASIL KUESIONER VARIABEL PELAKSANAAN SUPERVISI
KEPALA SEKOLAH (X1)

| No Responden | Butir Pernyataan | | | | | Rata-rata |
|--------------|------------------|---|---|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4.00 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.60 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.40 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.40 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.40 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3.40 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.00 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4.00 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.40 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3.60 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.40 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.80 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.20 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.60 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4.00 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.40 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3.40 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4.00 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3.40 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.40 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|------|
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4.00 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3.40 |
| 42 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4.00 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.60 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.40 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4.00 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.40 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.00 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4.20 |

HASIL KUESIONER VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

| No Responden | Butir Pernyataan | | | | | Rata2 |
|--------------|------------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4.00 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4.00 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.80 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4.20 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.60 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.60 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3.40 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.80 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4.00 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.60 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.00 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|------|
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.40 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3.20 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.60 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.60 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3.20 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.40 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.00 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.60 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4.00 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.40 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4.00 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3.20 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.60 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.60 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |

HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA GURU (Y)

| No Responden | Butir Pernyataan | | | | | Rata2 |
|--------------|------------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.00 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.40 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.80 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.40 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.60 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.20 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4.20 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|------|
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.60 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4.00 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.40 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.80 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.60 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.60 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.20 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3.40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.40 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.60 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.60 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.00 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.80 |
| 51 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.20 |

Lampiran 3. Output Analisis

FREKUENSI

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 21 | 41.2 | 41.2 | 41.2 |
| | Perempuan | 30 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Kelompok Umur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 20 tahun | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 21- 30 tahun | 14 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 31 - 40 tahun | 22 | 43.1 | 43.1 | 70.6 |
| | 41 - 50 tahun | 12 | 23.5 | 23.5 | 94.1 |
| | > 50 tahun | 3 | 5.9 | 5.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Masa Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 tahun | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 1 - 4 tahun | 10 | 19.6 | 19.6 | 23.5 |
| | 5 - 7 tahun | 15 | 29.4 | 29.4 | 52.9 |
| | > 7 tahun | 24 | 47.1 | 47.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 66.7 |
| | Sangat Setuju | 17 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 74.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | Sangat Setuju | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 17.6 | 17.6 | 17.6 |
| | Setuju | 27 | 52.9 | 52.9 | 70.6 |
| | Sangat Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X21

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 23.5 |
| | Setuju | 25 | 49.0 | 49.0 | 72.5 |
| | Sangat Setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X22

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 19.6 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 78.4 |
| | Sangat Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X23

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Setuju | 25 | 49.0 | 49.0 | 62.7 |
| | Sangat Setuju | 19 | 37.3 | 37.3 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X24

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 90.2 |
| | Sangat Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X25

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | Setuju | 32 | 62.7 | 62.7 | 72.5 |
| | Sangat Setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 21.6 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 82.4 |
| | Sangat Setuju | 9 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 8 | 15.7 | 15.7 | 15.7 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 74.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | Setuju | 27 | 52.9 | 52.9 | 62.7 |
| | Sangat Setuju | 19 | 37.3 | 37.3 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Setuju | 33 | 64.7 | 64.7 | 78.4 |
| | Sangat Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

VALIDITAS

Correlations

| | | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X1_total |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X11 | Pearson Correlation | 1 | .169 | .134 | .232 | .171 | .511** |
| | Sig. (2-tailed) | | .237 | .349 | .102 | .230 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X12 | Pearson Correlation | .169 | 1 | .417** | .226 | .379** | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .237 | | .002 | .112 | .006 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X13 | Pearson Correlation | .134 | .417** | 1 | .416** | .297* | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .349 | .002 | | .002 | .034 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X14 | Pearson Correlation | .232 | .226 | .416** | 1 | .379** | .694** |
| | Sig. (2-tailed) | .102 | .112 | .002 | | .006 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X15 | Pearson Correlation | .171 | .379** | .297* | .379** | 1 | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .230 | .006 | .034 | .006 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X1_total | Pearson Correlation | .511** | .662** | .692** | .694** | .702** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | X21 | X22 | X23 | X24 | X25 | X2_total |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X21 | Pearson Correlation | 1 | .384** | .226 | .296* | .501** | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .111 | .035 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X22 | Pearson Correlation | .384** | 1 | .261 | .370** | .514** | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .064 | .008 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X23 | Pearson Correlation | .226 | .261 | 1 | .164 | .343* | .594** |
| | Sig. (2-tailed) | .111 | .064 | | .250 | .014 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X24 | Pearson Correlation | .296* | .370** | .164 | 1 | .269 | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .008 | .250 | | .056 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X25 | Pearson Correlation | .501** | .514** | .343* | .269 | 1 | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .014 | .056 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X2_total | Pearson Correlation | .722** | .737** | .594** | .599** | .760** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y_total |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .208 | .127 | .381** | .188 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | | .144 | .374 | .006 | .187 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y2 | Pearson Correlation | .208 | 1 | .277* | .399** | .364** | .683** |
| | Sig. (2-tailed) | .144 | | .049 | .004 | .009 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y3 | Pearson Correlation | .127 | .277* | 1 | .313* | .307* | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | .374 | .049 | | .026 | .029 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y4 | Pearson Correlation | .381** | .399** | .313* | 1 | .462** | .762** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .004 | .026 | | .001 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y5 | Pearson Correlation | .188 | .364** | .307* | .462** | 1 | .687** |
| | Sig. (2-tailed) | .187 | .009 | .029 | .001 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y_total | Pearson Correlation | .577** | .683** | .614** | .762** | .687** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS

Reliability Statistics (X1)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .664 | 5 |

Reliability Statistics (X2)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .710 | 5 |

Reliability Statistics (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .681 | 5 |

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .18758725 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .089 |
| | Negative | -.047 |
| Test Statistic | | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

MULTIKOLIANERITAS

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Pelaksanaan Supervisi | .290 | 3.453 |
| | Kepsek | | |
| | Kecerdasan Emosional | .290 | 3.453 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANALISIS REGRESI

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .889 ^a | .790 | .781 | .19146 | 2.280 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pelaksanaan Supervisi Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 6.626 | 2 | 3.313 | 90.389 | .000 ^b |
| | Residual | 1.759 | 48 | .037 | | |
| | Total | 8.386 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pelaksanaan Supervisi Kepsek

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .533 | .277 | | 1.924 | .060 | | |
| | Pelaksanaan Supervisi Kepsek | .337 | .124 | .335 | 2.725 | .009 | .290 | 3.453 |
| | Kecerdasan Emosional | .545 | .114 | .588 | 4.789 | .000 | .290 | 3.453 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru