

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SIPISPIS

¹Mira Mustika, ²Delita Sihotang, ³Dahlia Siregar, ⁴Marhamah Manurung, ⁵Irna Devieni Siregar
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹mira.mustika@gmail.com, ²delita.sihotang@gmail.com, ³dahlia.siregar@gmail.com, ⁴marhamah.manurung@gmail.com, ⁵irna.devieni@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study are: How do training, compensation and emotional intelligence affect teacher performance. This study aims to determine how much influence training, compensation and emotional intelligence have on teacher performance. Sampling in this study using the Total Sampling technique, the sample in this study amounted to 33 people. The results of this study are; Partial training has a positive effect on teacher performance; Compensation partially has a positive effect on teacher performance; Emotional intelligence partially has a positive effect on teacher performance; Training, compensation and emotional intelligence have a positive effect on teacher performance.

Keywords : *Training; Compensation; Emotional intelligence; Teacher performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Hasil penelitian ini adalah; Pelatihan secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; Kompensasi secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; Kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; Pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.*

Kata Kunci : *Pelatihan; Kompensasi; Kecerdasan emosional; Kinerja guru*

1. Pendahuluan

Keberhasilan tujuan pendidikan tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan kunci sukses bagi terciptanya generasi muda yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektualitas saja melainkan juga dari tata berperilaku dalam masyarakat. Peningkatan kinerja guru adalah salah satu cara untuk menggali potensi yang ada di dalam diri. Sekolah yang dianggap berkualitas apabila siswa mempunyai prestasi yang tinggi. Peran guru dalam mengelola proses belajar mengajar menentukan kualitas pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu adanya pelatihan guru dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena secara langsung maupun

tidak langsung akan mempengaruhi kinerja. Seorang guru akan bekerja lebih giat lagi karena adanya pelatihan.

Prestasi kerja guru bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian motivasi dan kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Seseorang akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila sekolah mengerti dan memperhatikan kebutuhan para gurunya. Samsudin (2016:187) menyatakan bahwa "kompensasi mencakup balas jasa, baik secara finansial berupa uang dan non- finansial berupa penghargaan." Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau

akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau guru sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Sementara itu persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Ramadhan & Sembiring (2014:47) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pola pembelajaran dalam dunia pendidikan dengan tingkat tekanan yang sangat tinggi, membuat guru maupun siswa cenderung mudah untuk merasakan stres. Pemanfaatan diri secara optimal dalam peran seorang individu terhadap organisasi perlu dikembangkan, sehingga guru merasa berkepentingan dalam keberhasilan di dunia pendidikan tempat mengajar dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga terbentuklah suatu keterikatan kerja yang kuat.

Fenomena tersebut menurut Froman berkaitan dengan kecerdasan emosional dimana merujuk pada proses regulasi motivasi dan emosi yang memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan diri guna mencapai tujuan individu, kelompok maupun organisasi (dalam Paola dkk, 2010:10. Guna membentuk suatu keterikatan kerja yang kuat melalui kecerdasan emosional antara guru dengan lembaga pendidikan sebagai tempat mengajar maka salah satu hal yang dilakukan yaitu dengan cara pelatihan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga guru dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat organisasi. Pada tingkat bawah atau rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan computer (Lolowang dkk, 2016:179). Selain itu menurut Notoadmojo (dalam Marga, 2016:23) menyatakan bahwa pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan tugas tertentu.

Banyak orang beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau emotional intelligence yang diungkap oleh Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu cirri yang dimiliki oleh manusia. Tanpa emosi individu akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dalam emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi dan tidak monoton. Menurut Goleman (2019:44) kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/ emotional quotient (EQ), dan melalui penelitiannya didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh intelligence quotient (IQ).

Goleman (2019:267-269) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional individu, yaitu: lingkungan keluarga, kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh ekspresi, kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab. Lingkungan non-keluarga, dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk, kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak, pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan kecerdasan emosional. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari kemampuan mengajar yang efektif, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri

sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Emosi sangat berperan besar dalam suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan.

Berikut ini data rata-rata presentase pencapaian target guru SMA Negeri 1 Sipispis yang tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipispis

Semester	Tahun	Jumlah Guru	Passion Gradde	Persentase Pencapaian Nilai
Genap	2019	30	100%	79,25%
Gasal	2020	30	100%	74,86%

Sumber : SMA Negeri 1 Sipispis

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru dalam pencapaian target yang telah direncanakan masih kurang selama dua semester terakhir. Presentase jumlah guru yang mencapai target semester genap 2019 sebesar 79,25%, kemudian pada semester gasal 2020 guru yang mencapai target sebesar 74,86%. Berdasarkan penelitian Mangkunegara & Puspitasari (2015) tentang kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja guru sma, kurang lancarnya proses pendidikan dan pengajaran dikarenakan guru kurang memiliki kecerdasan emosi sehingga guru mengalami stres didalam kelas. Stres yang dialami guru berasal dari dalam diri anak didik, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan guru dan perubahan kurikulum yang cepat berubah.

SMA Negeri 1 Sipispis adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Dimana hal ini tertuang dalam visi misi sekolah. Visi dari SMA Negeri 1 Sipispis adalah mewujudkan tamatan yang cerdas, kreatif, produktif, profesional, beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa serta kompetitif di era global. Misi dari SMA Negeri 1 Sipispis adalah memberikan layanan pendidikan optimal bagi siswa dan masyarakat melalui diklat yang standar nasional. Untuk mencapai tujuan dari visi misi tersebut diantaranya dengan memperhatikan kinerja guru karena keberhasilan pendidikan bergantung dari kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

1.1. Batasan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini di batasi hanya pada variabel pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

1.2. Rumusan Masalah

a. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis

- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis
- c. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang di kemukakan di atas tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis

1.3. Hipotesis

Berdasarkan paradigma penelitian diatas dapat dilihat bagaimana keterikatan antara variabel pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja guru.:

- a. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru Di SMA Negeri 1 Sipispis
- b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Di SMA Negeri 1 Sipispis
- c. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Di SMA Negeri 1 Sipispis
- d. Pelatihan, kompenasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Di SMA Negeri 1 Sipispis

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau unverse adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciricirinya akan diduga, Singarimbun & Effendi (2012 : 126). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang ada di SMA Negeri 1 Sipispis sebanyak 35 orang dan dapat dijelaskan dengan kerangka populasi sebagai berikut :

Tabel 2. Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Thn. 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	Kepala Sekolah	1
2	Wakil Kepala Sekolah	2
3	Wali Kelas	13
4	Kepala Perpustakaan	1
5	Kepala Lab	1
6	Guru	12
7	Honore	5
Jumlah		35

Sumber: SMA Negeri 1 Sipispis -2021

Tabel 3. Kerangka Populasi Berdasarkan PNS / Non PNS Thn. 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	PNS	21
2	Non PNS	14
Jumlah		35

Sumber: SMA Negeri 1 Sipispis -2021

Tabel 4.

Kerangka Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin Thn. 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	Laki- Laki	16
2	Perempuan	19
Jumlah		35

Sumber: SMA Negeri 1 Sipispis -2021

2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elelmen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh, Cooper & Pamela (2011 : 95).

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu guru yang ada di SMA Negeri 1 Sipispis sebanyak 33 orang. Karena Kepala sekolah Dan Peneliti sebagai wali kelas tidak ikut dalam penelitian ini.

Tabel 4. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan Thn. 2021

No	Jabatan	Jlh Sampel
1	Wakil Kepala Sekolah	2
2	Wali Kelas	12
3	Kepala Perpustakaan	1
4	Kepala Lab	1
5	Guru	12
6	Honore	5
Jumlah		33

Sumber: SMA Negeri 1 Sipispis - 2021

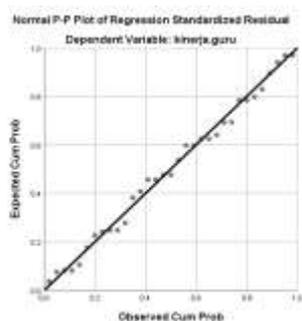
2.3. Uji Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan

adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Correlations	Collinearity Statistics	
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	pelatihan	.390	.707	1.415
	kompensasi	.245	.799	1.251
	kecerdasan.emosional	.297	.657	1.522

a. Dependent Variable: kinerja.guru

2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

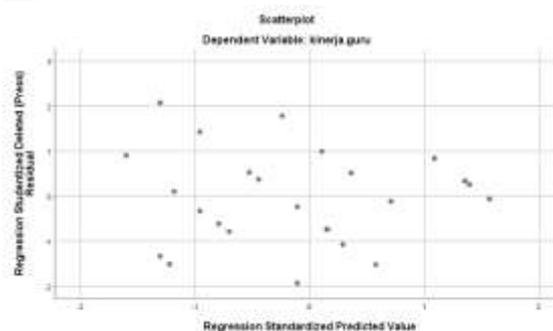
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas,

serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar.2. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda)

3.1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model		Coefficientsa				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.992	4.484		.444	.660	
	pelatihan	.438	.099	.464	4.414	.000	
	kompensasi	.242	.087	.274	2.770	.010	
	kecerdasan.emosional	.334	.100	.366	3.360	.002	

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 1,992 + 0,438X_1 + 0,242X_2 + 0,334X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (pelatihan) mempunyai nilai positif yaitu 0,438, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_2 (kompensasi) memiliki nilai positif yaitu 0,242. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_3 (kecerdasan emosional) juga memiliki nilai positif yaitu 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.667	3	13.556	33.093	.000 ^b
	Residual	11.879	29	.410		
	Total	52.545	32			

a. Dependent Variable: kinerja.guru

b. Predictors: (Constant), kecerdasan.emosional, kompensasi, pelatihan

Pada tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 33,093 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,870. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,093 > 2,870$)

maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Model		Coefficientsa				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.992	4.484		.444	.660	
	pelatihan	.438	.099	.464	4.414	.000	
	kompensasi	.242	.087	.274	2.770	.010	
	kecerdasan.emosional	.334	.100	.366	3.360	.002	

a. Dependent Variable: kinerja.guru

3.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,414 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,414 > 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu pelatihan secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

3.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,770 dan nilai signifikansi 0,010. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,770 > 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

3.3.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,360 dan nilai signifikansi 0,002. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,360 > 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

3.3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh 96variable independent (pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional) terhadap 96variable dependent (kinerja guru). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai $R Square$ atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 8 Model Summary

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.880 ^a	.774	.751	.64001	.774	33.093

^a. Predictors: (Constant), kecerdasan.emosional, kompensasi, pelatihan
^b. Dependent Variable: kinerja.guru

Nilai $R Square$ pada tabel 8. diatas adalah 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,40% variabel kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis di pengaruhi oleh variabel pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya sebesar 22,60% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

5. Kesimpulan

- Pelatihan secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis
- Kompensasi secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis

- Kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis
- Pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.
- Nilai $R Square$ sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,40% variabel kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis di pengaruhi oleh variabel pelatihan, kompensasi dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya sebesar 22,60% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2010. **Sekolah Para Juara** (Menerapkan Multiple Intelegences di

- Dunia Pendidikan). Penerjemah: Yudhi Murtanto. Bandung; Kaifa.
- Ary Ginanjar Agustian, 2011. **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spritual ESQ**, (Jakarta : Agra, cet. Ke-1.), hlm. 57.
- Azwar, Saifuddin. 2017. **Metode Penelitian**. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Brotoharjoso, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Cooper, Donald R and Pamela S. Schindler. 2011. **Metode Riset Bisnis**, Volume 1 Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk. McGraw-Hill Irwin. Jakarta.
- Fattah. 2010. **Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan**. Bandung; PT Remaja Rosdakarya
- Goleman, Daniel. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pendidikan**. Jakarta: PT. Gramedia.
- Goleman, Daniel. 2019. **Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi** (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia
- Handoko, T. Hani. 2010. **Mengukur Kepuasan kerja**. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Grasindo.
- Haris, Munandar. 2010. **Keberhasilan dan Pengaruh Dalam Manajemen**. Jakarta: Mitra Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. **MSDM Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba empat
- Mubayidh, Makmun. 2016. **Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak** (Muhamad Anasy. S.HI. Terjemahan). Jakarta: PT. Al Kautsar. Buku asli diterbitkan tanpa tahun
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan**, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005
- Ramadhani, Arif dan Sembiring. 2014. **Etos Kerja**. Jakarta:Warta Bukaka.
- Riva'i, Veithzal. 2011. **Kepemimpinan dan Pperilaku Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktek**. Jakarta : Pt. Raja Grafindo.
- Russel dan Rucky. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico
- Sadili, Samsudin. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (edisi 2). Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung; Mandar Maju.
- Shapiro, E. L. 2011. **Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shapiro, E. L. 2012. **Manajemen dalam Proses Belajar Mengajar**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2011. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Singarimbun, M dan Efendi. 2012. **Metode Penelitian Survey**. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Soekartawi. 2015. **Agroindustri Dalam Perspektif Sosial Ekonomi**. Jakarta; Rajawali Pers.
- Sudjana, N. 2014. **Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar**. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sudjana. 2012. **Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar**. Bandung; Sinar Baru Algesindo
- Sulistiyani dan Rosidah. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumodiningrat. 2011. **Pengantar Statistika**, Jakarta: Penerbit Andi.

- Supeno. 2015. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja.** Jakarta.
- Sutiko, Sobry M. 2016. **Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan.** Lombok: Holistika.
- T.R Mitchell. 2010. **Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh**, edisi II Bumi Aksara, Jakarta.
- Trenggono, Indra. 2018. **Metode Penelitian Statistik.** Jakarta: UI Pers.
- Umar, Husein. 2014. **Riset Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.**
- Usman, Moh Uzer. 2015. **Menjadi Guru Profesional.** Bandung: Remaja. Rosdakarya.