

---

Volume 1 Issue 1 (2021), Page 54 - 64

## **Amkop Management Accounting Review (AMAR)**

---

### **PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG**

*The Effect of Certification Allowance, Motivation And Emotional Intelligence To The  
Performance Of Teachers In SMK Negeri 4 Soppeng*

**Muhammad Aris<sup>1\*</sup>, Rofiqah Al Munawwarah<sup>2</sup>, Mansur Azis<sup>3</sup>, Amar Sani<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> SMKS Kecamatan Lalabata, Soppeng

<sup>2</sup> Pendidikan Tarbiah, UIN Alauddin Makassar

<sup>3,4</sup> Manajemen, STIE Amkop Makassar

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. (3) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. (4) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional, dengan lokasi penelitian pada SMK Negeri 4 Soppeng. Sampel yang digunakan yaitu dengan sampel jenuh sebanyak 77 orang. Untuk mengetahui Kevalidan instrumen digunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa: (1) Tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai nilai t-hitung 2,389 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993 dan signifikannya lebih kecil dari 5%. (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai nilai t-hitung 3,598 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993 dan signifikannya lebih kecil dari 5%. (3) Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai nilai t-hitung 2,528 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993 dan signifikannya lebih kecil dari 5%. (4) Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai F-hitung 133,159 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,73 dan signifikannya lebih kecil dari 5%.

Kata Kunci : Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru.

#### **ABSTRACT**

*This study aims: (1) To determine the effect of certification allowance on teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. (2) To know the influence of motivation on teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. (3) To know the effect of emotional intelligence on teacher performance in SMK Negeri 4*

Soppeng. (4) To know the effect of certification allowance, motivation and emotional intelligence on teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. This research type is quantitative correlation, with research location at SMK Negeri 4 Soppeng. The sample used is with saturated samples of 77 people. To know Kevalidan instrument used validity and reliability test. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is known that: (1) Partial certification allowance positively and significantly to teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. This is in accordance with linear regression results show the value of t-count 2.389 greater than t-table of 1.993 and significantly smaller than 5%. (2) Partial motivation has a positive and significant influence on teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. This is in accordance with linear regression results show the value of t-count value 3.598 greater than t-table of 1.993 and significantly smaller than 5%. (3) Partial emotional intelligence has a positive and significant influence on teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. This is in accordance with linear regression results show the value of t-count 2,528 greater than t-table of 1.993 and significantly smaller than 5%. (4) Certification allowance, motivation and emotional intelligence simultaneously have significant influence on teacher performance in SMK Negeri 4 Soppeng. This is consistent with linear regression results indicating a F-count of 133.159 greater than F-table of 2.73 and significantly less than 5%.

*Keywords: Certification Allowance, Work Motivation, Emotional Intelligence, Teacher Performance.*

Copyright (c) 2021 Muhammad Aris

✉ Corresponding author :

Email Address : [aris.mh@gmail.com](mailto:aris.mh@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal efektivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik (Astuti, 2015). Salah satu yang dapat mempengaruhi adalah permasalahan tunjangan sertifikasi. Sebagaimana menurut Muamar, et al., (2017) bahwa sertifikasi guru idealnya berdampak pada kinerja guru. Hal ini seiring dengan syarat sertifikasi guru yang mengharuskan adanya kualifikasi dan kompetensi tertentu yang menyebabkan guru berhak mendapatkan tunjangan (Muamar, et al., 2017).

Disamping itu, diperlukan juga faktor lain untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui peningkatan motivasi kerja. Dalam teori yang dikemukakan oleh Glickman (1981) dalam Astuti (2015) bahwa ada empat prototipe guru dalam melaksanakan tugasnya mengelola proses pembelajaran dan guru yang terbaik adalah guru prototipe profesional. Disisi lain, Sutarto (2007:1) mengemukakan bahwa motivasi kerja diberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, karena hal itu memberi sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja.

Selain tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja, diperlukan juga adanya kecerdasan emosional yang baik dari guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru, karena kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap kesuksesan seseorang. Kecerdasan emosional sebagai seorang pendidik berkaitan dengan kemampuan untuk mengenali perasaan, memotivasi dan mengelola emosional antara lain pendidik dengan peserta didik dan lingkungan masyarakat (Kartikasari dan Ernawati, 2009). Sebagaimana menurut Uno (2010) mengemukakan bahwa "semakin tinggi kecerdasan emosional kita, semakin besar kemungkinan untuk sukses sebagai pekerja, orang tua, manajer, anak dewasa bagi orang tua kita, mitra bagi pasangan hidup kita atau calon untuk suatu posisi jabatan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan pada objek penelitian yaitu pada guru-guru SMK Negeri 4 Soppeng, bahwa ada indikasi beberapa guru memiliki kinerja yang menurun

serta ada juga beberapa guru yang masih memiliki kinerja yang baik. Peningkatan dan penurunan kinerja ini diduga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya tunjangan sertifikasi, motivasi kerja, maupun kecerdasan emosional guru masing-masing.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Tunjangan Sertifikasi Guru**

Menurut Sanaky (2004) dalam Wahyudi (2017), sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategi, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Jadi sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007:33).

Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Muara akhir ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan dalam hal ini adalah adanya upaya pemberian insentif tunjangan profesi guru sebesar satu kali gaji pokok setiap bulan bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Insentif ini berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri (PNS) maupun bagi guru yang tidak berstatus pegawai negeri (swasta).

### **Motivasi Kerja Guru**

Sardiman (2006: 73) menjelaskan Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dalam Teori dua faktor dari Herzberg (Sedarmayanti dalam Astuti, 2015) tentang motivasi yakni (1) faktor kesehatan/higiene, merupakan serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada, (2) faktor motivasi, merupakan serangkaian kondisi instrinsik, yaitu kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Kartikasari dan Ernawati (2009) bahwa kecerdasan emosional sebagai seorang pendidik berkaitan dengan kemampuan untuk mengenali perasaan, memotivasi dan mengelola emosional antara lain pendidik dengan peserta didik dan lingkungan masyarakat. Dengan kemampuan tersebut seorang guru dapat menyampaikan informasi kepada siswa dengan metode dan pendekatan yang sesuai. Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru, maka kemarahan guru yang tanpa sebab dapat dihindari. Sifat guru yang harus dinamis mengharuskan guru untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik (Kartikasari dan Ernawati, 2009).

## Kinerja Guru

Stoner & Freeman (dalam Husaini, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

August W. Smith dalam Muamar, *et al.*, (2017) mendefinisikan kinerja dengan: *performance is output derives from processes, human otherwise*, yaitu hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Muamar, *et al.*, (2017) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Hipotesis Penelitian

1. Tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng.
3. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng.
4. Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) jenis kuantitatif korelasional karena meneliti tentang Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Soppeng. Jumlah guru SMK Negeri 4 Soppeng adalah 77 orang, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 77 orang guru. Teknik analisis data dalam penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Guru  
 b<sub>0</sub> = bilangan konstan  
 b<sub>1</sub>...b<sub>2</sub> = koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = Tunjangan sertifikasi  
 X<sub>2</sub> = Motivasi  
 X<sub>3</sub> = Kecerdasan Emosional  
 e = *error*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1  
 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Sertifikasi

Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,898	0,000	Valid

X1.2	0,925	0,000	Valid
X1.3	0,914	0,000	Valid
X1.4	0,808	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari pada variabel tunjangan sertifikasi guru adalah valid karena memiliki nilai  $r \geq 0,30$  dan level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,824	0,000	Valid
X1.2	0,892	0,000	Valid
X1.3	0,866	0,000	Valid
X1.4	0,908	0,000	Valid
X1.5	0,891	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari pada variabel motivasi kerja guru adalah valid karena memiliki nilai  $r \geq 0,30$  dan level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,887	0,000	Valid
X3.2	0,800	0,000	Valid
X3.3	0,911	0,000	Valid
X3.4	0,869	0,000	Valid
X3.5	0,897	0,000	Valid
X3.6	0,898	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari pada variabel kecerdasan emosional adalah valid karena memiliki nilai  $r \geq 0,30$  dan level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Y.1	0,860	0,000	Valid
Y.2	0,908	0,000	Valid
Y.3	0,906	0,000	Valid
Y.4	0,886	0,000	Valid
Y.5	0,858	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari pada variabel kinerja guru adalah valid karena memiliki nilai  $r \geq 0,30$  dan level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini

### Pengujian Reliabilitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Sertifikasi	0,909	Reliabel
Motivasi Kerja	0,924	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,939	Reliabel
Kinerja Guru	0,927	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, sehingga item pertanyaan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T Test**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.561	1.080		.520	.605
Tunjangan Sertifikasi (X1)	.344	.144	.278	2.389	.019
Motivasi (X2)	.365	.101	.346	3.598	.001
Kecerdasan Emosional (X3)	.290	.115	.337	2.528	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng”. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b1 sebesar 0,344 dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 2,389 sedangkan t-tabel sebesar 1,993. Dikarenakan t-hitung > t-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka **hipotesis diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin besar tunjangan sertifikasi diberikan kepada guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng”. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b2 sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 3,598 sedangkan t-tabel sebesar 1,993. Dikarenakan t-hitung > t-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka **hipotesis diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng”. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b3 sebesar 0,290 dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 2,528 sedangkan t-tabel sebesar 1,993. Dikarenakan t-hitung > t-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka **hipotesis**

**diterima.** Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F Test**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.828	3	317.943	133.159	.000 <sup>a</sup>
	Residual	174.301	73	2.388		
	Total	1128.130	76			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X3), Motivasi (X2), Tunjangan Sertifikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah “Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng”. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng adalah positif dan signifikan. Nilai F-hitung sebesar 133,159 sedangkan F-tabel sebesar 2,73. Dikarenakan F-hitung  $>$  F-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka **hipotesis diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin baik Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional guru secara simultan maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

### **Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, di mana nilai t-hitung sebesar 2,389 sedangkan t-tabel sebesar 1,993. Dikarenakan t-hitung  $>$  t-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin besar tunjangan sertifikasi diberikan kepada guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2015) bahwa Ada hubungan positif dan signifikan antara sertifikasi dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Demikian halnya dengan Arismunandar (2016) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan di sekolah dengan baik maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Dari temuan ini, bahwa guru di SMK Negeri 4 Soppeng secara keseluruhan merasa tunjangan sertifikasi telah sesuai dengan harapan. Diantaranya guru merasa bahwa kualitas kerjanya semakin meningkat karena adanya tunjangan sertifikasi yang diperoleh sehingga

lebih dihargai. Kemudian, adanya tunjangan sertifikasi semakin meningkatkan kualitas pendidikan karena guru semangat untuk bekerja. Disisi lain, bahwa guru juga semakin melibatkan diri dalam melaksanakan tugas mengajar karena adanya dorongan berupa tunjangan sertifikasi. Kemudian, guru menerima tunjangan sertifikasi dikarenakan penguasaan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, bila tunjangan sertifikasi yang diperoleh mendukung maka akan mengantarkan kepada peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, di mana nilai t-hitung sebesar 3,598 sedangkan t-tabel sebesar 1,993. Dikarenakan t-hitung > t-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2015) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Kartikasari dan Ernawati (2009) juga menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari Kabupaten Klaten secara parsial. Arismunandar (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Selanjutnya Jurana (2017) bahwa Ada hubungan positif motivasi mengajar dengan kinerja guru PPKn SMA Negeri di Kabupaten Soppeng.

Dari temuan ini, bahwa guru di SMK Negeri 4 Soppeng secara keseluruhan merasa motivasi kerjanya telah sesuai. Diantaranya Gaji yang diperoleh sebagai guru adil sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, kemudian guru memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar dikarenakan lingkungan sekolah yang mendukung, serta Rekan sesama guru saling menerima dengan baik di sekolah. Disisi lain, adanya faktor bahwa rekan sesama guru saling memperlakukan dengan wajar, dan Prestasi yang diraih guru diakui oleh sesama guru sehingga mendorongnya untuk lebih termotivasi dalam mengajar. Oleh karena itu, bila motivasi kerja guru semakin tinggi maka akan mengantarkan kepada peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, di mana t-hitung sebesar 2,528 sedangkan t-tabel sebesar 1,993. Dikarenakan t-hitung > t-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jurana (2017) bahwa ada hubungan positif kecerdasan emosional dengan kinerja guru PPKn SMA Negeri di Kabupaten Soppeng. Kemudian temuan Kartikasari dan Ernawati (2009) bahwa ada

pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari Kabupaten Klaten secara parsial.

Dari temuan ini, bahwa guru di SMK Negeri 4 Soppeng secara keseluruhan merasa kecerdasan emosional guru telah baik. Diantaranya guru memiliki ketajaman dalam berpikir, kemudian dalam bekerja guru senantiasa mengikuti suara hati nurani, selanjutnya guru juga mampu mengelola serta mengatasi emosional dalam bekerja. Disisi lain, guru juga mampu mengenali diri sendiri sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan tugas mengajar. Responden juga sangat setuju bahwa guru senantiasa berinteraksi dengan masyarakat di lingkungan sekolah, serta guru senantiasa berempati dengan masyarakat di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, bila kecerdasan emosional guru semakin baik maka akan mengantarkan kepada peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa tunjangan sertifikasi, motivasi, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, di mana nilai F-hitung sebesar 133,159 sedangkan F-tabel sebesar 2,73. Dikarenakan F-hitung > F-tabel serta nilai signifikannya lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional guru secara simultan maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng tersebut.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat para guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan tunjangan sertifikasi, pemberian motivasi, dan peningkatan kecerdasan emosional guru sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

### **KESIMPULAN**

1. Tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai nilai t-hitung 2,389 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993 dan signifikannya lebih kecil dari 5%.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai nilai t-hitung 3,598 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993 dan signifikannya lebih kecil dari 5%.
3. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil regresi liner menunjukkan nilai nilai t-hitung 2,528 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993 dan signifikannya lebih kecil dari 5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, Yulistian. 2016. *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Astuti, Sri. 2015. *Hubungan Antara Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya*. Jurnal Online JPIPS, Volume 3 Nomor 1 Juni 2015 - ISSN 2355 - 0236.
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan Edisi 3*. Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurana. 2017. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Mengajar Dengan Kinerja Guru Ppkn Sma Negeri Di Kabupaten Soppeng*. PEP Educational Assessment Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017 p-ISSN: 2580-782X e-ISSN: 2580-7641 Homepage: <http://ojs.unm.ac.id/index.php/UEA>.
- Kartikasari, Wahyu., dan Ernawati. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 3 No. 2 Desember 2009 : 104 – 114.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muamar., Puji Dwi Darmoko., Srifariyati, Muntoha. 2017. *Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Madaniyah, Volume 1 Edisi XII Januari 2017.
- Sardiman, A.M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sutarto, W. 2007. *Motivasi Kerja*, Salatiga : Widya Sari.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, A. (2017). *Sertifikasi Dosen Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tulungagung*. Jurnal PUBLICIANA, 10(1), 43-69.