

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menjangkau data, terlebih dahulu dilakukan ujicoba kepada responden di luar sampel penelitian. Adapun tujuan uji coba instrumen adalah untuk mengetahui layak atau tidak layak instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur. Selanjutnya dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Dengan menggunakan instrumen penelitian, maka diperoleh skor variabel kepribadian ekstroversi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan semangat kerja guru (X_4).

Untuk mengetahui gambaran data masing-masing variabel, maka dalam Tabel 4.1 disajikan data berupa jumlah skor tertinggi, jumlah skor terendah, rentang, jumlah kelas interval, panjang kelas interval, mean, standar deviasi, varians, median, modus, mean ideal, dan standar deviasi ideal.

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

No	Statistik	Data Variabel			
		X_1	X_2	X_3	X_4
1	Skor tertinggi	109	97	104	118
2	Skor terendah	47	44	51	53
3	Rentang	62	53	53	65
4	Panjang kelas interval	8	7	7	8
5	Mean	82,76	75,02	78,70	93,05
6	Standar Deviasi	14,33	11,70	13,30	14,83
7	Median	85,23	74,18	79,74	92,89
8	Modus	89,17	72,34	81,83	14,83
10	Mean ideal	70,00	62,50	65,00	75,00
11	Standar deviasi ideal	14,00	12,50	13,00	15,00

Keterangan:

X_1 = Kepribadian ekstroversi

X_2 = Kecerdasan emosional

X_3 = Kepuasan kerja

X_4 = Semangat kerja guru

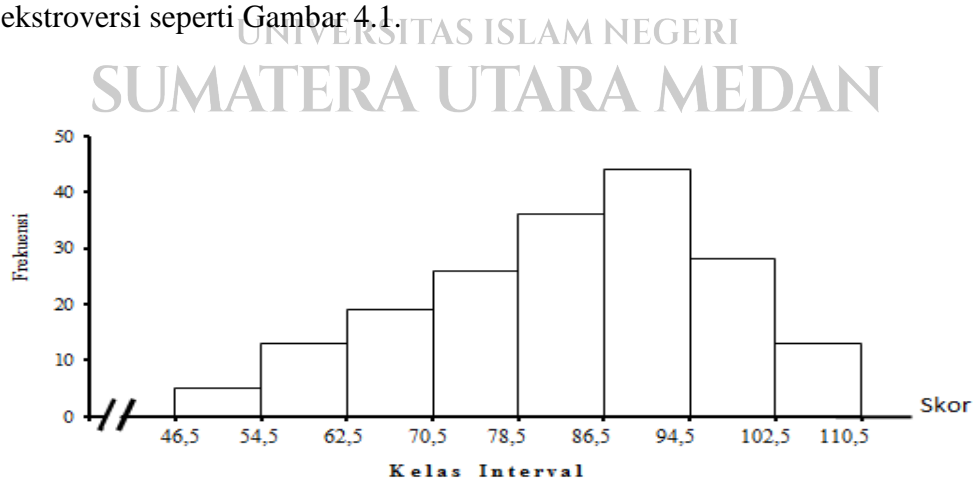
1. Deskripsi Data Variabel Kepribadian Ekstroversi

Distribusi frekuensi data variabel kepribadian ekstroversi adalah seperti Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Data Kepribadian Ekstroversi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Persentase Kumulatif (%)
1	47 – 54	5	2,72	5	2,72
2	55 – 62	13	7,07	18	9,78
3	63 – 70	19	10,33	37	20,11
4	71 – 78	26	14,13	63	34,24
5	79 – 86	36	19,57	99	53,80
6	87 – 94	44	23,91	143	77,72
7	95 – 102	28	15,22	171	92,93
8	103 – 110	13	7,07	184	100,00
Jumlah		184	100,00		

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa persentase skor kepribadian ekstroversi berada pada skor rata-rata sebanyak 19,57% (36 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 34,24% (63 responden), dan 46,19% (85 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kepribadian ekstroversi seperti Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Histogram Skor Variabel Kepribadian Ekstroversi

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kepribadian ekstroversi adalah seperti Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Tingkat Kecenderungan Data Kepribadian Ekstroversi

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	< 49	2	1,09	Kurang
2	50 - 70	35	19,02	Rendah
3	71 - 91	92	50,00	Sedang
4	> 91	55	29,89	Tinggi
Jumlah		184	100,00	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kepribadian ekstroversi adalah 1,09% (2 responden) dengan kategori kurang, 19,02% (35 responden) dengan kategori rendah, 50,00% (92 responden) dengan kategori sedang, dan 29,89% (55 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kepribadian ekstroversi guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

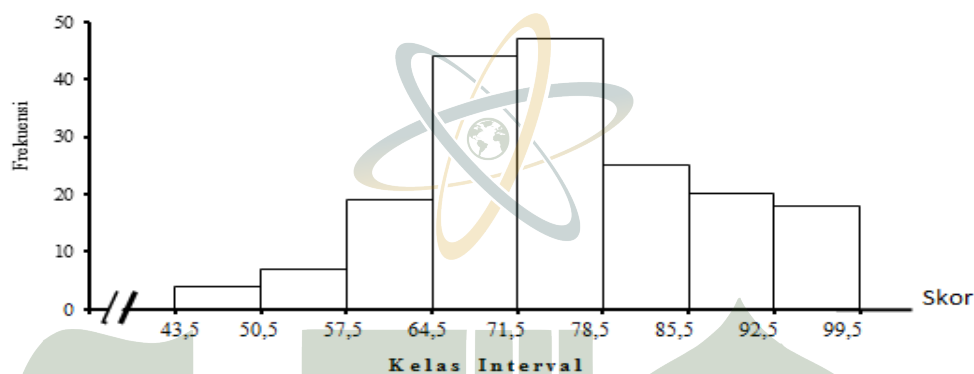
2.Deskripsi Data Variabel Kecerdasan emosional

Distribusi frekuensi data variabel kecerdasan emosional adalah seperti Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Data Kecerdasan emosional

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Persentase Kumulatif (%)
1	44 - 50	4	2,17	4	2,17
2	51 - 57	7	3,80	11	5,98
3	58 - 64	19	10,33	30	16,30
4	65 - 71	44	23,91	74	40,22
5	72 - 78	47	25,54	121	65,76
6	79 - 85	25	13,59	146	79,35
7	86 - 92	20	10,87	166	90,22
8	93 - 99	18	9,78	184	100,00
Jumlah		184	100,00		

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dijelaskan bahwa persentase skor kecerdasan emosional berada pada skor rata-rata sebanyak 25,54% (47 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 40,22% (74 responden), dan 34,24% (63 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kecerdasan emosional seperti Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Skor Variabel Kecerdasan emosional

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kecerdasan emosional adalah seperti Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Tingkat kecenderungan Data Kecerdasan emosional

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	< 43	0	0,00	Kurang
2	43 - 62	24	13,04	Rendah
3	63 - 81	108	58,70	Sedang
4	> 81	52	28,26	Tinggi
Jumlah		184	100,00	

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kecerdasan emosional adalah tidak ada responden dengan kategori kurang, 13,04% (24 responden) dengan kategori rendah, 58,70% (108 responden) dengan kategori sedang, dan 28,26% (52 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kecerdasan emosional guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

3. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

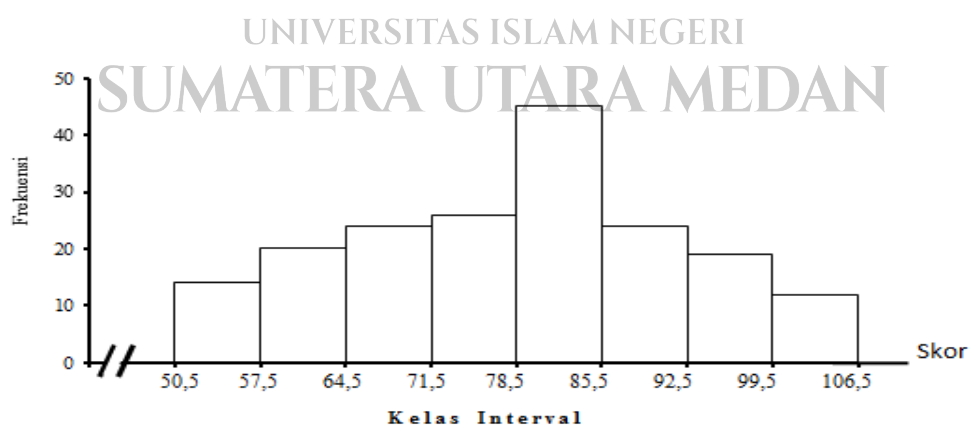
Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja adalah seperti Tabel

4.6.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Data Kepuasan kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Persentase Kumulatif (%)
1	51 - 57	14	7,61	14	7,61
2	58 - 64	20	10,87	34	18,48
3	65 - 71	24	13,04	58	31,52
4	72 - 78	26	14,13	84	45,65
5	79 - 85	45	24,46	129	70,11
6	86 - 92	24	13,04	153	83,15
7	93 - 99	19	10,33	172	93,48
8	100 - 106	12	6,52	184	100,00
Jumlah		184	100,00		

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat dijelaskan bahwa persentase skor kepuasan kerjaberada pada skor rata-rata sebanyak 14,13% (26 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 31,52% (58 responden), dan 54,35% (100 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kepuasan kerja seperti Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Skor Variabel Kepuasan kerja

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kepuasan kerja adalah seperti Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Data Kepuasan Kerja

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	< 45	0	0,00	Kurang
2	46 – 65	40	21,74	Rendah
3	66 – 84	86	46,74	Sedang
4	> 84	58	31,52	Tinggi
Jumlah		184	100,00	

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kepuasan kerja adalah tidak ada responden dengan kategori kurang, 21,74% (40 responden) dengan kategori rendah, 46,74% (86 responden) dengan kategori sedang, dan 31,52% (58 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

4. Deskripsi Data Variabel Semangat kerja guru

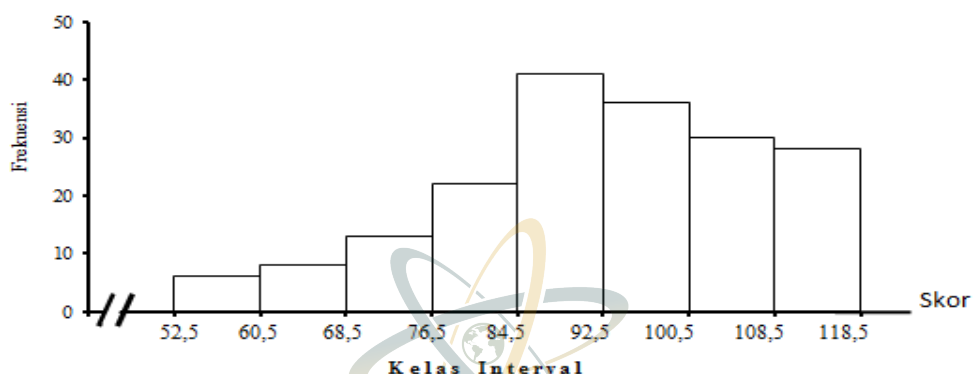
Distribusi frekuensi data variabel semangat kerja guru adalah seperti Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Data Semangat kerja guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Persentase Kumulatif (%)
1	53 – 60	6	3,26	6	3,26
2	61 – 68	8	4,35	14	7,61
3	69 – 76	13	7,07	27	14,67
4	77 – 84	22	11,96	49	26,63
5	85 – 92	41	22,28	90	48,91
6	93 – 100	36	19,57	126	68,48
7	101 – 108	30	16,30	156	84,78
8	109 – 118	28	15,22	184	100,00
Jumlah		184	100,00		

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat dijelaskan bahwa persentase skor semangat kerja guru berada pada skor rata-rata sebanyak 19,57% (36 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 48,91% (90 responden), dan 31,52% (58 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat

digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor semangat kerja guru seperti Gambar 4.4.



Gambar 4.4. Histogram Skor Variabel Semangat kerja guru

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel semangat kerja guru adalah seperti Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Tingkat Kecenderungan Data Semangat kerja guru

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	< 52	0	0,00	Kurang
2	53 - 75	26	14,13	Rendah
3	76 - 97	83	45,11	Sedang
4	> 97	75	40,76	Tinggi
Jumlah		184	100,00	

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel semangat kerja guru adalah tidak ada responden dengan kategori kurang, 14,13% (26 responden) dengan kategori rendah, 45,11% (83 responden) dengan kategori sedang, dan 40,76% (75 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

B. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji linieritas, uji normalitas, dan uji homogenitas data dilakukan untuk mengetahui apakah terpenuhi asumsi bahwa

data linier atau tidak, berdistribusi normal atau tidak, homogen atau tidak untuk setiap variabel penelitian.

1. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Untuk mengetahui apakah data variabel eksogen mempunyai hubungan yang linier dan berarti dengan variabel endogen, maka dilakukan uji linieritas yang merupakan syarat teknik statistik regresi sederhana. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika $F_h < F_t$ pada taraf = 5%, maka hubungan antara kedua variabel adalah linier. Kriteria keberartian adalah jika $F_h > F_t$ pada taraf = 0,05.

a. Persamaan Regresi Variabel Kepuasan kerja (X_3) atas Kepribadian ekstroversi (X_1)

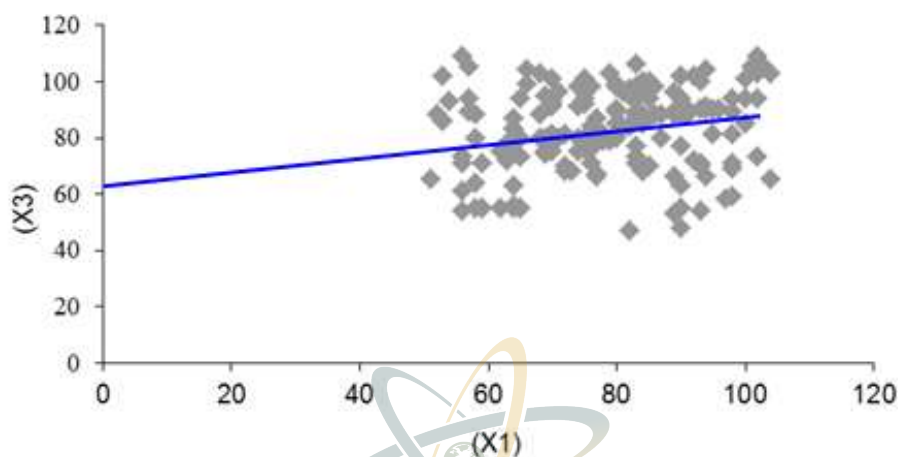
Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X_3 atas X_1 yaitu: $\bar{X}_3 = 63,86 + 0,18 X_1$.

Tabel 4.10. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_3 atas X_1

Varians	JK	db	RJK	F_h	F_t	Ket
Total	1172211,00	184	1172211,00			
Regresi (a)	1139670,44	1	1139670,44	7,05	3,96	Berarti
Regresi (b/a)	1214,03	1	1214,03			
Sisa	31326,53	182	172,12			
Galat	22042,51	52	169,56	1,05	1,45	Linier
Tuna Cocok	9284,02	130	178,54			

Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 7,05$ dan $F_t = 3,96$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($7,05 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 1,05$ sedangkan $F_t = 1,45$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($1,05 < 1,45$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_3 atas X_1 , yakni $\bar{X}_3 = 63,86 + 0,18 X_1$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Bentuk hubungan antara kepribadian ekstroversidengan kepuasan kerjamelalui persamaan $\bar{X}_3 = 63,86 + 0,18 X_1$ dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5. Grafik Linier Sederhana X_3 atas X_1

Dari Gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 mempengaruhi X_3 . Hal ini dapat menyatakan bahwa kepribadian ekstroversimempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

- b. Persamaan Regresi Variabel Kepuasan kerja (X_3) atas Kecerdasan emosional (X_2)

Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X_3 atas X_2 yaitu: $\hat{X}_3 = 58,73 + 0,27 X_2$.

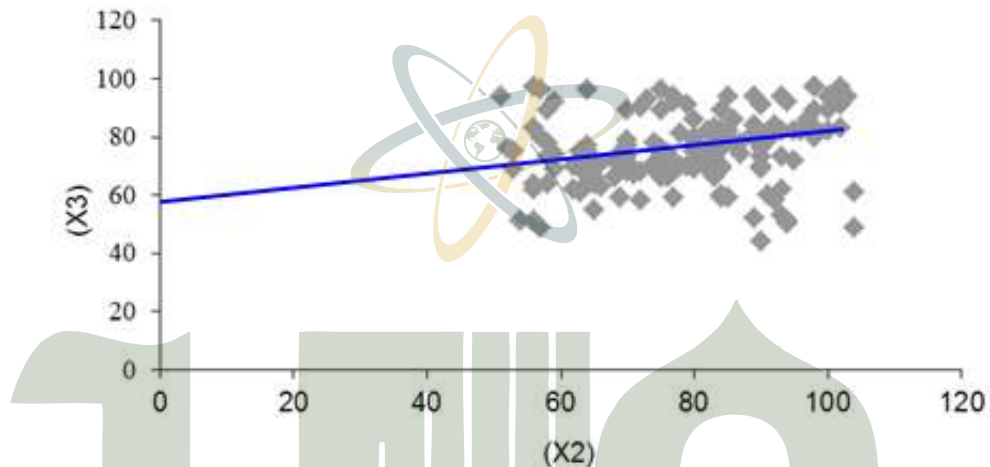
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
Tabel 4.11. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_3 atas X_2

Varians	JK	db	RJK	F_h	F_t	Ket
Total	1172211,00	184	1172211,00			
Regresi (a)	1139670,44	1	1139670,44	10,56	3,96	Berarti
Regresi (b/a)	1784,86	1	1784,86			
Sisa	30755,7	182	168,99			
Galat	22033,56	41	156,27	1,36	1,47	Linier
Tuna Cocok	8722,13	141	212,74			

Dari Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 10,56$ dan $F_t = 3,96$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($10,56 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 1,36$ sedangkan $F_t = 1,47$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($1,36 < 1,47$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_3 atas X_2 , yakni $\bar{X}_3 = 58,73 + 0,27 X_2$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Bentuk hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja melalui persamaan $\bar{X}_3 = 58,73 + 0,27 X_2$ dapat dilihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6. Grafik Linier Sederhana X_3 atas X_2

Dari Gambar 4.6 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_2 mempengaruhi X_3 . Hal ini dapat menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

- c. Persamaan Regresi Variabel Semangat kerja guru (X_4) atas Kepribadian ekstroversi (X_1)

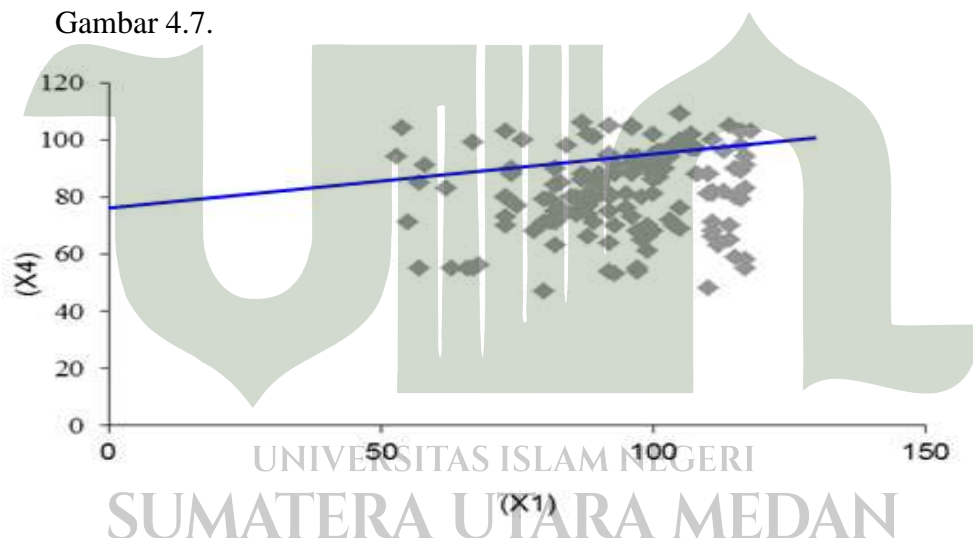
Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X_4 atas X_1 yaitu: $\bar{X}_4 = 77,23 + 0,19 X_1$.

Tabel 4.12. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_4 atas X_1

Varians	JK	db	RJK	F_h	F_t	Ket
Total	1633543,00	184	1633543,00			
Regresi (a)	1593090,44	1	1593090,44	6,43	3,96	Berarti
Regresi (b/a)	1380,61	1	1380,61			
Sisa	39071,95	182	214,68			
Galat	27059,76	52	208,15	1,11	1,45	Linier
Tuna Cocok	12012,19	130	231,00			

Dari Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 6,43$ dan $F_t = 3,96$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($6,43 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 1,11$ sedangkan $F_t = 1,45$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($1,11 < 1,45$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_4 atas X_1 , yakni $\bar{X}_4 = 77,23 + 0,19 X_1$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Bentuk hubungan antara kepribadian ekstroversi dengan semangat kerja guru melalui persamaan $\bar{X}_4 = 77,23 + 0,19 X_1$ dapat dilihat pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7. Grafik Linier Sederhana X_4 atas X_1

Dari Gambar 4.7 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 mempengaruhi X_4 . Hal ini dapat menyatakan bahwa kepribadian ekstroversimempunyai hubungan dengan semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

- d. Persamaan Regresi Variabel Semangat kerja guru (X_4) atas Kecerdasan emosional (X_2)

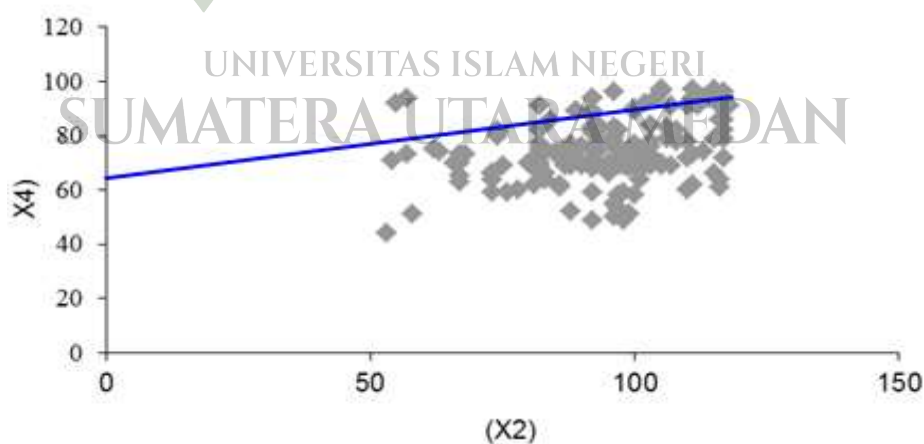
Berdasarkan perhitungan persamaan regresi variabel X_4 atas X_2 yaitu: $\bar{X}_4 = 63,84 + 0,39 X_2$.

Tabel 4.13. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_4 atas X_2

Varians	JK	db	RJK	F_h	F_t	Keterangan
Total	1633543,00	184	1633543,00			
Regresi (a)	1593090,44	1	1593090,44	18,97	3,96	Berarti
Regresi (b/a)	3818,37	1	3818,37			
Sisa	36634,19	182	201,29			
Galat	26221,5	41	185,97	1,37	1,47	Linier
Tuna Cocok	10412,69	141	253,97			

Dari Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 18,97$ dan $F_t = 3,96$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($18,97 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 1,37$ sedangkan $F_t = 1,47$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($1,37 < 1,47$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_4 atas X_2 , yakni $\hat{X}_4 = 63,84 + 0,39 X_2$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Bentuk hubungan antara kecerdasan emosional dengan semangat kerja guru melalui persamaan $\hat{X}_4 = 63,84 + 0,39 X_2$ dapat dilihat pada Gambar 4.8.

**Gambar 4.8. Grafik Linier Sederhana X_4 atas X_2**

Dari Gambar 4.8 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_2 mempengaruhi X_4 . Hal ini dapat menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan dengan semangat kerja guru madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

- e. Persamaan Regresi Variabel Semangat kerja guru (X_4) atas Kepuasan kerja (X_3)

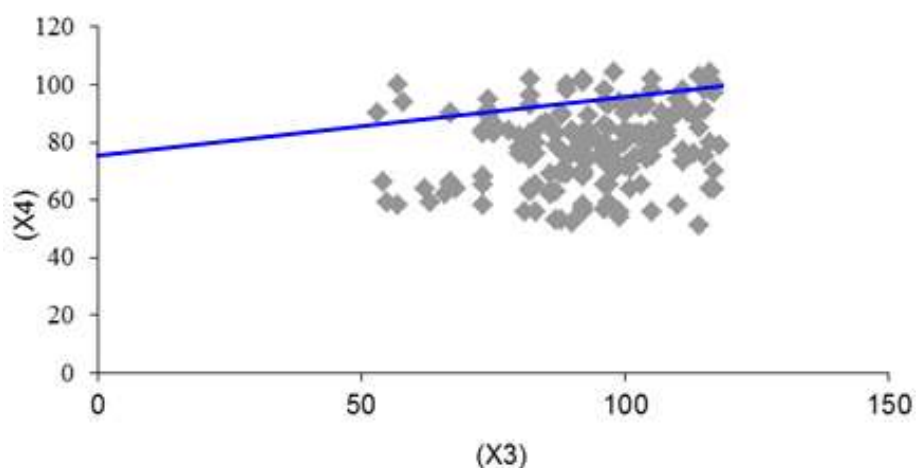
Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X_4 atas X_3 yaitu: $\bar{X}_4 = 75,30 + 0,23 X_3$.

Tabel 4.14. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_4 atas X_3

Varians	JK	db	RJK	F_h	F_t	Keterangan
Total	1633543,00	184	1633543,00			
Regresi (a)	1593090,44	1	1593090,44	7,76	3,96	Berarti
Regresi (b/a)	1655,05	1	1655,05			
Sisa	38797,51	182	213,17			
Galat	29055,03	46	213,64	0,99	1,45	Linier
Tuna Cocok	9742,48	136	211,79			

Dari Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 7,76$ dan $F_t = 3,96$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($7,76 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 0,99$ sedangkan $F_t = 1,45$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($0,99 < 1,45$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_4 atas X_3 , yakni $\bar{X}_4 = 75,30 + 0,23 X_3$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Bentuk hubungan antara kepuasan kerjadengan semangat kerja guru melalui persamaan $\bar{X}_4 = 75,30 + 0,23 X_3$ dapat dilihat pada Gambar 4.9.



Gambar 4.9. Grafik Linier Sederhana X_4 atas X_3

Dari Gambar 4.9 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_3 mempengaruhi X_4 . Hal ini dapat menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

2. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, dibandingkan L_0 dengan nilai kritis L dalam tabel untuk taraf nyata 5%. Data setiap variabel dikatakan berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada signifikansi 0,05. Berikut ini disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian.

Tabel 4.15. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian

No	Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Hasil
1	Kepuasan kerja (X_3) atas Kepribadian ekstroversi (X_1)	0,04	0,07	Berdistribusi normal
2	Kepuasan kerja (X_3) atas Kecerdasan emosional (X_2)	0,05	0,07	Berdistribusi normal
3	Semangat kerja guru (X_4) atas Kepribadian ekstroversi (X_1)	0,06	0,07	Berdistribusi normal
4	Semangat kerja guru (X_4) atas Kecerdasan emosional (X_2)	0,05	0,07	Berdistribusi normal
5	Semangat kerja guru (X_4) atas Kepuasan kerja (X_3)	0,06	0,07	Berdistribusi normal

Dari Tabel 4.15 di atas diperoleh untuk uji normalitas data variabel kepuasan kerja atas kepribadian ekstroversi diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ sig 5% ($0,04 < 0,07$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja atas kepribadian ekstroversi berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel kepuasan kerja atas kompetensi kecerdasan emosional diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ sig 5% ($0,05 < 0,07$). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja atas kecerdasan emosional berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel semangat kerja guru atas kepribadian ekstroversi diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel \text{ sig } 5\%}$ ($0,06 < 0,07$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel semangat kerja guru atas kepribadian ekstroversi berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel semangat kerja guru atas kecerdasan emosional diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel \text{ sig } 5\%}$ ($0,05 < 0,07$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel semangat kerja guru atas kecerdasan emosional berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel semangat kerja guru atas kepuasan kerjadiperoleh $L_{hitung} < L_{tabel \text{ sig } 5\%}$ ($0,06 < 0,07$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel semangat kerja guru atas kepuasan kerja berdistribusi normal.

3. Uji independensi

Uji independensi dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi variabel X_1 dengan X_2 adalah independen. Rumus yang digunakan untuk menguji independensi adalah rumus Product Moment.

Untuk uji independensi data variabel kepribadian ekstroversi dengan kecerdasan emosional diperoleh r_{hitung} sebesar 0,11 sedangkan $r_{tabel \text{ sig } 5\%} = 0,14$. Dengan demikian harga $r_{12} < r_{tabel}$ ($0,11 < 0,14$), maka dapat dikatakan tidak terdapat korelasi signifikan antara variabel X_1 dengan X_2 .

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi memiliki varians yang homogen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji Barlett. Varians data setiap variabel dikatakan homogen bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel \text{ sig } 5\%}$.

Tabel 4.16. Rangkuman Hasil Pengujian Homogenitas Data

No	Variabel	χ^2_{hitung}	dk	χ^2_{tabel}	Hasil
1	Kepuasan kerja (X_3) atas Kepribadian ekstroversi (X_1)	105,68	129	124,3	Homogen
2	Kepuasan kerja (X_3) atas Kecerdasan emosional (X_2)	74,81	140	124,3	Homogen
3	Semangat kerja guru (X_4) atas Kepribadian ekstroversi (X_1)	87,96	129	124,3	Homogen
4	Semangat kerja guru (X_4) atas Kecerdasan emosional (X_2)	61,97	140	124,3	Homogen
5	Semangat kerja guru (X_4) atas Kepuasan kerja (X_3)	93,52	135	124,3	Homogen

Dari Tabel 4.16 di atas diperoleh untuk uji homogenitas variabel kepuasan kerja atas kepribadian ekstroversi diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ sig5% ($105,68 < 124,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data kepuasan kerja atas kepribadian ekstroversi adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel kepuasan kerja atas kecerdasan emosional diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ sig 5% ($74,81 < 124,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data kepuasan kerja atas kecerdasan emosional adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel semangat kerja guru atas kepribadian ekstroversi diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ sig 5% ($87,96 < 124,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data semangat kerja guru atas kepribadian ekstroversi adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel semangat kerja guru atas kecerdasan emosional diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ sig5% ($61,97 < 124,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data semangat kerja guru atas kecerdasan emosional adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel semangat kerja guru atas kepuasan kerja diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ sig 5% ($93,52 < 124,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data semangat kerja guru atas kepuasan kerja adalah homogen.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis statistik dan pengujian hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi antar variabel. Pada Tabel 4.17 disajikan antar korelasi penelitian.

Tabel 4.17 Korelasi Antar Variabel Penelitian

Variabel	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁	-	0,11	0,19	0,19
X ₂		-	0,23	0,31
X ₃			-	0,20
X ₄				-

Keterangan:

X₁ = Kepribadian ekstroversi

X₂ = Kecerdasan emosional

X₃ = Kepuasan kerja

X₄ = Semangat kerja guru

Hipotesis yang diajukan dalam menguji korelasi antar variabel adalah :

Ho : $r \leq 0$

Ha : $r > 0$

Kriteria pengujian tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

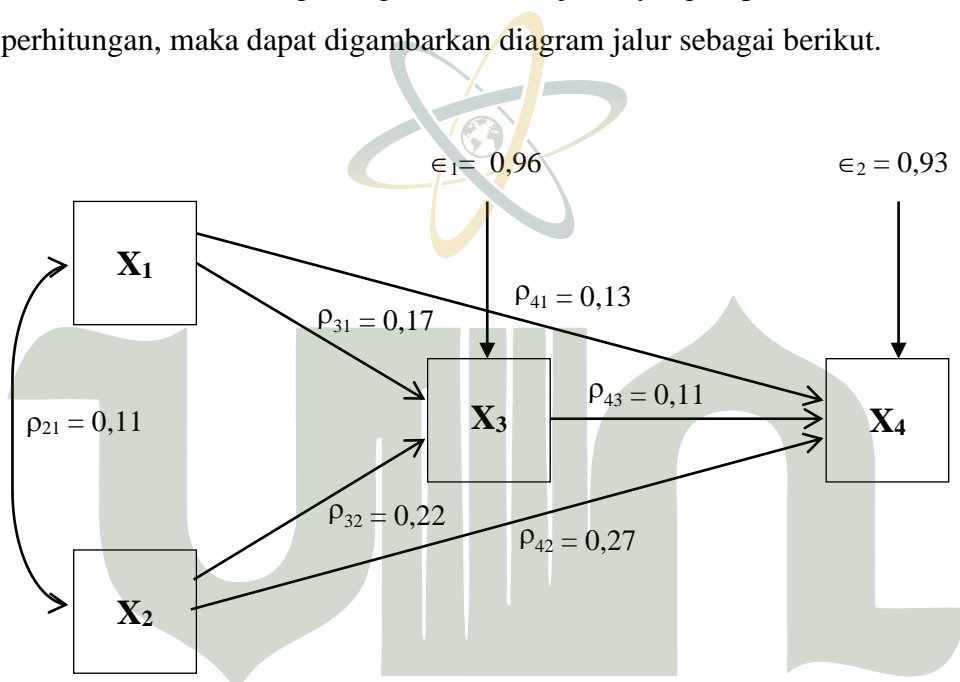
1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Rangkuman hasil estimasi koefisien jalur terhadap variabel-variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Deskripsi hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur terhadap hipotesis penelitian dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel

Variabel	Pengaruh				Korelasi
	Langsung		Tdk Langsung ke X ₄ Melalui X ₃	Total	
	X ₃	X ₄			
X ₁	3%	2%	1%	6%	0,11
X ₂	11%	7%	1%	13%	
X ₃	-	1%	-	1%	
				20%	

Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 4.10. Diagram Jalur Kepribadian ekstroverti, Kecerdasan emosional, Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja guru

Keterangan

X₁ = Kepribadian ekstroverti

X₂ = Kecerdasan emosional

X₃ = Kepuasan kerja

X₄ = Semangat kerja guru

ϵ = Pengaruh faktor lain

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dipaparkan pada Tabel 4.18 di atas diketahui bahwa kepribadian ekstroverti mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja guru sebesar 3%. Sedangkan kecerdasan emosional mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja guru sebesar 11%. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja guru sebesar 1%. Berdasarkan

temuan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa: (a) kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru, (b) kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru, (c) kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru.

Pengaruh tidak langsung kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 1%. Sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja guru melalui sebesar 1%. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja guru sebesar 1%. Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan: (a) meningkatnya semangat kerja guru dimulai dengan meningkatnya kepuasan kerja diikuti dengan kepribadian ekstroversi, dan (b) meningkatnya semangat kerja guru dimulai dengan meningkatnya kepuasan kerja diikuti dengan kecerdasan emosional.

Temuan lain dari hasil penelitian adalah diperoleh pengaruh total yang diberikan kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja guru sebesar 6%. Sedangkan pengaruh total yang diberikan kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru sebesar 13%. Pengaruh total yang diberikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru sebesar 1%. Pengaruh total yang diberikan kepribadian ekstroversi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru adalah sebesar 20%. Sedangkan sisanya ditentukan oleh keadaan lain.

Berdasarkan uji kesesuaian model (*goodness-of-fit test*) dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh $\chi_{hitung} = 0$. Hasil $\chi_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan χ_{tabel} untuk $d = 1$ yakni 3,84. Dengan demikian $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ ($0 < 3,84$), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur secara keseluruhan adalah signifikan. Hal ini mengindikasikan model yang diusulkan cocok (dapat diterima).

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{31} : Kepribadian ekstroversi (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X_3)

H_0 : $\rho_{31} \leq 0$

H_a : $\rho_{31} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,44 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{31} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari kepribadian ekstroversi terhadap kepuasan kerja sebesar 3% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

b. Pengujian hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{32} : Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X_3)

H_0 : $\rho_{32} \leq 0$

H_a : $\rho_{32} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,10 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{32} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 11% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

c. Pengujian hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{41} : Kepribadian ekstroversi (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4)

H_0 : $\rho_{41} \leq 0$

H_a : $\rho_{41} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,99 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja guru sebesar 2% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

d. Pengujian hipotesis 4

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{42} : Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4)

H_0 : $\rho_{42} \leq 0$

H_a : $\rho_{42} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,96 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{42} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru sebesar 7% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

e. Pengujian hipotesis 5

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{43} : Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4)

H_0 : $\rho_{43} \leq 0$

H_a : $\rho_{43} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,70 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{43} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru sebesar 1% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

f. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis yang diajukan adalah :

$\rho_{41.3}$: Kepribadian ekstroversi (X_1) berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap semangat kerja (X_4) melalui kepuasan kerja (X_3)

H_0 : $\rho_{41.3} \leq 0$

H_a : $\rho_{41.3} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,99 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja guru sebesar 1% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kepribadian ekstroversi berpengaruh tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

g. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis yang diajukan adalah :

$\rho_{41.3}$: Kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap semangat kerja (X_4) melalui kepuasan kerja (X_3)

H_0 : $\rho_{42.3} \leq 0$

H_a : $\rho_{42.3} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 182$ adalah 1,64. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,99 > 1,64$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru sebesar 1% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari gambaran data lapangan diketahui bahwa variabel semangat kerja guru mempunyai mean 93,05 dibandingkan dengan mean ideal 75,00, dapat diketahui skornya di atas rata-rata dan berada pada kategori sedang dengan tingkat kecenderungan 45,11%. Data variabel kepribadian ekstroversi dengan mean 82,76 dibandingkan dengan mean ideal 70,00 dapat diketahui skornya di atas rata-rata dan berada pada kategori sedang dengan tingkat kecenderungan 50,00%.

Untuk variabel kecerdasan emosional dengan mean 75,02 dibandingkan dengan mean ideal 62,50 dapat diketahui skornya di atas rata-rata dan berada pada kategori sedang dengan tingkat kecenderungan 58,70%. Untuk variabel kepuasan kerja dengan mean 78,70 dibandingkan dengan mean ideal 65,00 dapat diketahui skornya di atas rata-rata dan berada pada kategori sedang dengan tingkat kecenderungan 46,74%.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara obyektif sebagai berikut:

- a. Kepribadian ekstroversi (X_1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X_3)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepribadian ekstroversi secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 3%. Seorang guru dengan tipe kepribadian ekstrover (*extrovert*) biasanya memiliki karakteristik yang berbeda dari guru dengan tipe kepribadian introvert.

Guru yang memiliki kepribadian ekstroversi biasa memiliki antusiasme yang tinggi. Antusias ini akan menjadi energi yang tinggi dan antusiasme yang besar ketika berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja. Mereka bisa menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi siswa.

Guru dengan tipe kepribadian ekstroversi cenderung lebih aktif dalam berkomunikasi baik secara verbal maupun non-verbal. Mereka senang berbicara, mendengarkan, dan berinteraksi dengan orang lain. Mudah bergaul juga menjadi penciri guru dengan kepribadian ini. Karena sifatnya yang sosial, guru ekstrovert mudah bergaul dengan berbagai tipe orang, termasuk siswa, orangtua, dan kolega. Mereka seringkali memiliki jaringan sosial yang luas di lingkungan sekolah.

Aktif dalam kolaborasi juga menjadi ciri guru ekstrovert dan cenderung suka bekerja dalam tim dan terlibat dalam proyek kolaboratif. Mereka bisa menjadi penggerak dalam menciptakan atmosfer kerja yang kolaboratif dan harmonis. Ciri selanjutnya adalah responsif terhadap perubahan, karena sifatnya yang terbuka dan adaptif, guru ekstrovert cenderung responsif terhadap perubahan dalam kurikulum, teknologi, atau kebijakan sekolah.

Karena energinya yang menular, guru ekstrovert dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan lebih aktif dan bersemangat. Mereka seringkali menggunakan pendekatan yang berorientasi pada siswa dan memperhatikan kebutuhan individu mereka. Ciri yang lain juga akan nampak dari kepribadian ini pada guru biasanya mereka lebih nyaman

dalam situasi sosial dan dapat dengan mudah mengatasi tantangan seperti berbicara di depan umum, memimpin diskusi kelas, atau berinteraksi dengan orangtua siswa.

Disamping itu juga, ciri lain dari guru yang memiliki tipe kepribadian ekstroversi ini kelihatan dengan kecenderungan mereka menggunakan berbagai aktivitas interaktif dalam pembelajaran mereka, seperti diskusi kelompok, permainan kelas, atau proyek kolaboratif, untuk meningkatkan keterlibatan siswa.

Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa tidak ada satu tipe kepribadian yang lebih baik daripada yang lain dalam konteks pengajaran. Setiap guru, baik ekstrovert maupun introvert, memiliki kelebihan dan keunikan yang dapat mereka bawa ke dalam kelas mereka. Kekuatan seorang guru terletak pada kemampuannya untuk mengenali dan menggunakan karakteristik pribadi mereka untuk mendukung pembelajaran siswa dengan efektif.

Kepribadian ekstroversi yang dimiliki guru memberikan dampak langsung terhadap kepuasannya dalam bekerja. Guna mendukung hal ini, maka kepala madrasah hendaknya dapat dipertimbangkan hal-hal berikut:

a. Interaksi Sosial

Individu dengan kepribadian ekstroversi cenderung lebih suka berinteraksi sosial, termasuk dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa lebih terhubung dan terlibat dalam lingkungan kerja mereka.

b. Motivasi

Kepribadian ekstroversi sering dikaitkan dengan motivasi yang tinggi untuk mencari pengalaman baru dan tantangan. Seorang guru yang ekstrovert mungkin merasa lebih puas ketika mereka memiliki kesempatan untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan membangun hubungan yang positif dengan siswa.

c. Kreativitas

Ekstrovert cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi dan menghadapi masalah. Hal ini dapat membantu guru menemukan

pendekatan pembelajaran yang inovatif dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

d. Komitmen

Kepribadian ekstroverti juga dapat memengaruhi tingkat komitmen seorang guru terhadap profesi dan institusi tempat mereka bekerja. Mereka mungkin merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dan berkelanjutan terhadap tujuan sekolah atau lembaga pendidikan.

e. Resiliensi

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi tantangan adalah faktor penting dalam kepuasan kerja. Ekstrovert sering kali memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dan lebih siap untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka.

f. Keterlibatan dalam Pengembangan Profesional

Guru yang ekstrovert mungkin lebih aktif dalam mencari peluang untuk pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, atau konferensi. Hal ini dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tidak hanya kepribadian ekstroverti tetapi juga faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan profesional.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dikemukakan Lestari, dkk (2001), Kodalkar (2020) dan Mangkunegara (2010) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tipe kepribadian. Berdasarkan hasil tersebut berarti tipe kepribadian dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan kepuasan kerja.

Jung dalam Naisaban (2003) juga menegaskan bahwa manusia menampilkan satu pusat karakter atau ciri khusus, yang mempengaruhi secara luas perilaku-perilaku manusia setiap hari. Jung

percaya bahwa perbedaan tipe kepribadian manusia dimulai sejak kecil. Tipologi kepribadian jung terbagi menjadi dua yaitu, *ekstrovert* dan *introvert* dimana kedua kepribadian itu berorientasi sekaligus kecenderungan dasarnya saling bertolak belakang. Jung menjelaskan bahwa tipe kepribadian terbagi menjadi dua, dimana orang yang bertipe *ekstrovert* memiliki sifat sosial, lebih banyak berbuat dari pada berkontemplasi (merenung dan berfikir). Individu berkepribadian *ekstrovert* merupakan individu yang penuh motif-motif koordinasi oleh kejadian-kejadian eksternal (Chaplin dalam Naisaban, 2003). Sedangkan individu yang bertipe *introvert* adalah orang yang cenderung menarik diri dari kontak sosial.

Guru yang memiliki tipe kepribadian ekstroversi cenderung periang, sering berbicara, lebih terbuka, dan lebih dapat bersosialisasi, serta sifat yang keras menuruti dorongan hati ketika bertindak, cenderung santai, perasaan gembira yang dialami dapat meningkatkan performa, lebih suka pekerjaan yang berhubungan dengan orang banyak, toleran terhadap rasa sakit, suka hal-hal yang baru (perubahan), dan suka mengambil kesempatan.

Guru yang memiliki tipe kepribadian yang termasuk dalam *Big Five* ini memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya, memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dibandingkan mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2011).

Ringkasnya guru dengan karakter kepribadian ekstroversi yang memadai untuk hidup layak akan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan anak didiknya sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai sesuai dengan standar yang telah diharapkan.

b. Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X_3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kecerdasan emosional secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah

sebesar 5%. Kecerdasan emosional pada dasarnya mencakup pengendalian diri, semangat kekuatan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin (Secapramana, 1999:2).

Menurut Darnel Goleman (2004:1) kecerdasan emosional adalah kordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati maka orang tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Berikutnya Mu'tadin (2002:1) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Oleh sebab itu dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang akan dapat menempatkan emosinya pada posisi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati. Selain itu Kecerdasan emosional dapat juga diartikan kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi (Mu'tadin 2002:1).

Kecerdasan emosional menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi.

Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang

apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik adalah mereka yang mampu mengelola emosi mereka sendiri dengan baik, memahami emosi siswa, dan memiliki keterampilan dalam membangun hubungan emosional yang positif dengan siswa, orang tua, dan kolega.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung menjadi pemimpin yang efektif dalam kelas, dapat memotivasi siswa, menciptakan iklim belajar yang positif, dan menginspirasi orang di sekitar mereka untuk mencapai potensi tertinggi. Mereka juga mampu mengatasi konflik dengan bijaksana dan memperlakukan semua individu dengan rasa hormat dan keadilan.

Temuan penelitian ini semakin menegaskan hasil penelitian yang dilakukan Virk (2011) bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Lebih lanjut Gunduz *et al.* (2012) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair *et al.*, 2010).

Kecerdasan emosional (EQ) merujuk pada kemampuan guru untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan baik. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru dapat sangat signifikan. Setidaknya ada beberapa dampak positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru diantaranya:

a. Kesadaran diri

Guru dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih sadar akan emosi dan perasaannya sendiri. Mereka mampu mengenali stres, kelelahan, atau perasaan negatif lainnya, dan dapat mengelola emosi

tersebut dengan baik. Hal ini dapat mencegah burnout dan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Empati

Kecerdasan emosional memungkinkan guru untuk lebih memahami perasaan dan perspektif siswa, orang tua, serta rekan kerja. Dengan adanya empati yang tinggi, guru dapat membina hubungan yang lebih baik dengan semua pihak yang terlibat dalam lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c. Manajemen emosi

Guru yang memiliki kemampuan manajemen emosi yang baik dapat menghadapi tantangan dan konflik dengan lebih efektif. Mereka mampu mengendalikan emosi negatif, seperti marah atau frustrasi, dan mengubahnya menjadi tindakan yang lebih produktif dan konstruktif. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Keterampilan interpersonal

Kecerdasan emosional membantu guru dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dengan siswa, orang tua, kolega, dan staf sekolah lainnya. Kemampuan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja guru.

e. Resiliensi

Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih tangguh dan dapat pulih lebih cepat dari tantangan atau kegagalan. Mereka memiliki kemampuan untuk tetap optimis, adaptif, dan fokus pada solusi, yang dapat meningkatkan rasa puas dan motivasi dalam bekerja.

f. Pengambilan keputusan yang baik

Kecerdasan emosional yang ada pada diri guru akan juga berhubungan dengan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks atau menuntut. Guru yang mampu mempertimbangkan aspek emosional dengan baik dalam pengambilan

keputusan mereka cenderung merasa lebih puas dengan hasil kerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki EQ yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola emosi, membangun hubungan yang baik, menghadapi tantangan dengan baik, dan tetap tangguh di tengah tekanan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

c. Kepribadian ekstroversi (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepribadian ekstroversi secara langsung terhadap semangat kerja guru sebesar 2%. Temuan ini semakin menegaskan bahwa guru pada umumnya akan termotivasi mengajar dengan semangat kerja yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara baik. Mengingat begitu besarnya peranan guru di dalam proses belajar mengajar dalam suatu institusi pendidikan, maka harus mampu melihat dengan cermat sampai sejauhmana tingkat kepuasan seorang guru dalam mengajar dan hubungannya dengan pimpinan, maupun dengan guru yang lain, serta karakter tipe kepribadian yang dimilikinya.

Schultz (1994) menjelaskan bahwa kepribadian adalah suatu yang unik, relatif menetap dalam aspek internal dan eksternal pada karakter seseorang yang mempengaruhi tingkah laku dalam situasi yang berbeda. Sedangkan menurut Eysenck dalam Suryabrata (1998) mendefenisikan kepribadian adalah totalitas pola perilaku oleh gen dan lingkungan, kepribadian berasal dan berkembang melalui interaksi fungsional dari ketiga sektor utama yaitu sektor konatif (karakter), sektor afektif (tempramen), dan sektor somatis (konstitusi).

Tipe kepribadian guru yang ekstroversi adalah dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang, dan percaya diri, serta

cenderung menunjukkan ciri yang sangat tenang, santai, tidak memiliki ambisi yang berlebihan dan suka berkelompok, tegas dan mampu bersolisasi. Dalam posisinya sebagai pengajar karakter kepribadian ekstroversi yang dimiliki oleh seorang guru akan membedakannya dengan individu lainnya.

Lebih lanjut, tipe ini juga sangat menentukan pola reaksinya terhadap situasi dan kejadian yang secara langsung atau tidak langsung membawa pengaruh pada dirinya dan orang lain. Oleh sebab itu tipe kepribadian seorang guru yang ekstroversi tentu mempengaruhi semangat kerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Sebagai bagian dari lima dimensi kepribadian dalam model Big Five, yang mencakup faktor-faktor seperti ekstroversi, neurotisme, keterbukaan, kesusilaan, dan keakuratan. Ekstroversi merujuk pada sifat-sifat seperti keberanian sosial, optimisme, energi, dan kecenderungan untuk mencari rangsangan dari lingkungan eksternal. Pengaruh kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja dapat sangat signifikan dan beragam, tergantung pada konteksnya.

Beberapa pengaruh kepribadian ekstroversi yang dimiliki guru terhadap semangat kerjanya akan nampak sebagai:

- a) Energi dan Antusiasme; guru yang ekstrovert cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi dan lebih mudah terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan interaksi sosial. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja mereka karena mereka cenderung lebih antusias dan terbuka terhadap tantangan-tantangan baru.
- b) Komunikasi dan kolaborasi; dimana kepribadian ekstrovert sering kali dihubungkan dengan kemampuan komunikasi yang baik dan kecenderungan untuk berkolaborasi dengan orang lain. Mereka merasa nyaman bekerja dalam tim dan berinteraksi dengan berbagai orang, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka melalui dukungan sosial dan kerja sama yang produktif.
- c) Ketahanan terhadap stres sosial, Meskipun tidak selalu terjadi, guru ekstrovert cenderung lebih mudah menangani situasi sosial yang

menantang atau stres. Mereka bisa lebih cepat pulih dari interaksi negatif atau tekanan sosial, yang pada gilirannya dapat mempertahankan semangat kerja mereka dalam jangka panjang.

- d) Kemampuan adaptasi; guru dengan kepribadian ekstrovert cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Mereka memiliki kecenderungan untuk mencari pengalaman baru dan merespons perubahan dengan lebih positif, yang dapat membantu mereka tetap bersemangat dan termotivasi.
- e) Pengaruh sosial dan penerimaan; guru yang ekstrovert sering kali mendapatkan dukungan sosial dan penerimaan yang lebih besar dari lingkungan kerja mereka karena mereka mudah bergaul dan terbuka. Hal ini dapat memperkuat rasa termotivasi dan semangat kerja mereka karena mereka merasa dihargai dan terhubung dengan orang-orang di sekitarnya.

Namun demikian satu hal yang penting untuk diingat bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan lain-lain. Kepribadian ekstrovert bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan semangat kerja seseorang, dan orang dengan berbagai jenis kepribadian dapat memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi tergantung pada situasi dan konteks kerja mereka.

- d. Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung sebesar 7% terhadap semangat kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Goleman dalam Imam (2004:1) kecerdasan emosi (*Emotional Intelligent*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri serta dalam hubungannya dengan orang lain.

Oleh sebab itu semangat mengajar seorang guru dapat dilihat dari tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki guru tersebut, di mana tingkat

kecerdasan emosional yang kurang baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang kurang baik, dan sebaliknya jika tingkat kecerdasan emosional baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang baik pula. Kecerdasan emosional guru ini diperlukan untuk membantu para guru berinteraksi dalam mengembangkan empati, simpati, untuk memahami orang-orang di sekitarnya, dan agar dapat bekerjasama dengan orang lain, sehingga kualitas pengajarannya dapat meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat dilakukannya dengan baik, profesional, serta dilandasi dengan tanggung jawab yang tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pandangan diatas, sejalan yang dikemukakan oleh Secapramana (1999:2) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional pada dasarnya mencakup pengendalian diri, semangat kekuatan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin.

Kecerdasan emosional dapat juga diartikan kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi (Mu'tadin 2002:1). Kecerdasan emosional menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu, kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru dapat sangat signifikan karena EQ membantu guru dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Berikut adalah beberapa pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru:

1. Pengenalan Emosi Diri

Guru dengan kecerdasan emosional yang baik dapat mengenali dan memahami emosi mereka sendiri. Mereka mampu mengidentifikasi perasaan positif dan negatif yang muncul saat bekerja. Kemampuan ini membantu guru untuk lebih sadar diri dan memahami apa yang memotivasi mereka, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Manajemen Emosi

Kecerdasan emosional membantu guru dalam mengelola emosi mereka dengan baik, terutama dalam menghadapi tantangan atau situasi stres. Guru yang dapat mengontrol emosi negatif seperti frustrasi atau kelelahan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi karena mereka mampu tetap fokus dan produktif dalam mengajar.

3. Empati Terhadap Siswa

Guru dengan EQ tinggi mampu memahami dan merasakan emosi siswa dengan lebih baik. Mereka dapat memberikan dukungan dan bantuan yang lebih efektif kepada siswa yang membutuhkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat mereka dalam membantu perkembangan siswa.

4. Hubungan Interpersonal yang Baik

Kecerdasan emosional membantu guru dalam membangun hubungan yang positif dan harmonis dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan staf sekolah lainnya. Hubungan yang baik ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat semangat kerja guru.

5. Resiliensi

Guru dengan EQ yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan dan kegagalan. Mereka memiliki kemampuan

untuk pulih lebih cepat dari situasi yang menantang, menjaga semangat dan motivasi mereka tetap tinggi meskipun mengalami kesulitan.

6. Kemampuan Memotivasi Siswa

Guru dengan kecerdasan emosional yang baik dapat memotivasi dan menginspirasi siswa dengan lebih efektif. Mereka mampu membimbing siswa untuk mencapai potensi maksimalnya, yang memberikan rasa kepuasan dan semangat kerja yang tinggi bagi guru tersebut.

Temuan penelitian ini juga semakin memperkuat temuan penelitian lainnya seperti hasil penelitian Iswahyuni (2008) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru dengan korelasi sebesar 0,58 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini juga dilakukan oleh Suwandi (2009) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada tingkat korelasi sebesar 0.62 dan tingkat determinasi sebesar 64%.

Dengan demikian, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru. Guru yang memiliki EQ tinggi cenderung lebih termotivasi, tangguh menghadapi tantangan, dan mampu membangun hubungan yang baik dengan semua pihak terkait dalam lingkungan kerja mereka, yang semuanya berkontribusi pada semangat kerja yang tinggi dan kepuasan dalam bekerja sebagai pendidik.

e. Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung sebesar 1% terhadap semangat kerja guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja guru di sekolah salah satu variabel yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru harus diperhatikan oleh sekolah karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja guru yang membuat guru merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan sekolah (Damayanti dkk., 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nurbudiyani (2016) dan Rehatta (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi mengakibatkan atau berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Windusara (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kepuasan kerja guru adalah konsep yang mengacu pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja mereka. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap semangat kerja mereka sangatlah penting dan saling terkait. Berikut adalah beberapa pengaruh kepuasan kerja guru terhadap semangat kerja mereka diantaranya:

a. Motivasi yang Tinggi

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan membimbing siswa. Motivasi ini menjadi salah satu pendorong utama semangat kerja mereka.

b. Keterlibatan yang Lebih Besar

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya terkait dengan tingkat keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih aktif dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka.

c. Kualitas Pengajaran yang Lebih Baik

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas. Mereka lebih bersemangat untuk mencari inovasi, mengembangkan metode pengajaran yang efektif, dan memperhatikan kebutuhan individual siswa mereka.

d. Resiliensi dan Ketahanan

Kepuasan kerja dapat membantu guru menjadi lebih tangguh dan tahan terhadap tekanan atau tantangan dalam pekerjaan. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dengan lebih baik dan pulih lebih

cepat dari kegagalan, yang pada akhirnya menjaga semangat kerja mereka tetap tinggi.

e. Hubungan Interpersonal yang Positif

Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung membangun hubungan interpersonal yang lebih positif dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Hubungan yang baik ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat dukungan sosial, dan meningkatkan semangat kerja guru.

f. Pengembangan Karir

Kepuasan kerja dapat membuka peluang bagi guru untuk mengembangkan karir mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan, mengambil tantangan baru, dan mencapai pencapaian yang lebih tinggi dalam karir mereka.

Dengan demikian, kepuasan kerja guru memiliki dampak yang besar terhadap semangat kerja mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, aktif, dan berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif bagi siswa mereka.

f. Kepribadian ekstroversi (X_1) berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4) melalui kepuasan kerja (X_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepribadian ekstroversi secara tidak langsung terhadap semangat kerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 1%.

Temuan ini semakin menegaskan pendapat Mayer dan Salovey (1997), kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu individu mengelola stres dan membangun hubungan positif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan semangat kerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya diantaranya Costa dan McCrae (1992) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat

ekstroversi yang tinggi lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka; Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) menegaskan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian berkontribusi pada kepuasan kerja dan semangat kerja; Mayer dan Salovey (1997) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional membantu individu mengelola stres dan membangun hubungan positif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan semangat kerja; juga Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2008) dalam Job Demands-Resources (JD-R) Model menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial dan pengakuan berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja yang lebih tinggi.

- g. Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap semangat kerja guru (X_4) melalui kepuasan kerja (X_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepribadian ekstroversi secara tidak langsung terhadap semangat kerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 1%.

Temuan ini semakin menegaskan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi membantu guru mengelola stres dan membangun hubungan positif di tempat kerja, yang berkontribusi pada kepuasan kerja (Mayer & Salovey, 1997). Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki guru pada gilirannya akan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, karena guru merasa dihargai dan puas dengan pencapaian mereka di tempat kerja (Herzberg et al., 1959).

Dengan demikian, temuan ini semakin mempertegas teori yang diusung sebelumnya bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi semangat kerja guru secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka, membangun hubungan positif di tempat kerja, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian meningkatkan semangat kerja mereka.

Temuan penelitian ini juga semakin mendukung penelitian sebelumnya diantaranya Goleman (1995) dalam bukunya "Emotional Intelligence" menyatakan bahwa kecerdasan emosional sangat penting untuk keberhasilan di tempat kerja. Ia mengemukakan bahwa kecerdasan emosional dapat membantu individu mengelola stres dan emosi negatif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan semangat kerja.

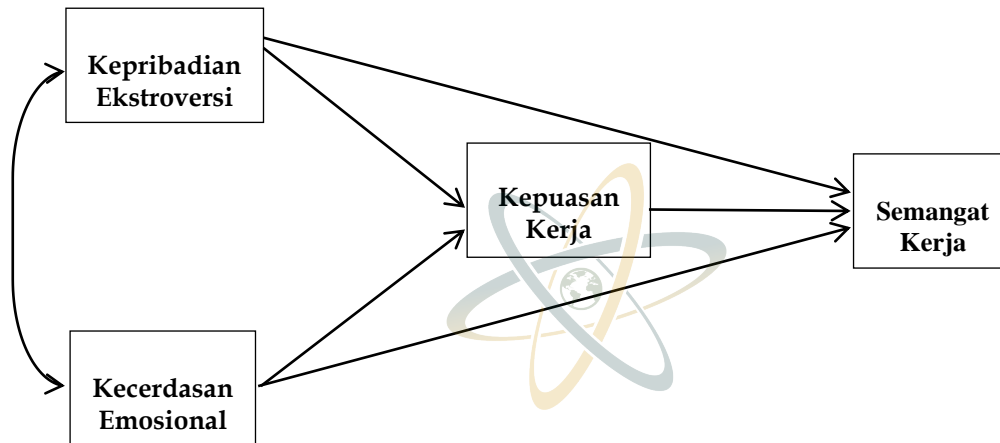
Wong dan Law (2002) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka. Carmeli (2003) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang dapat mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Anari (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengatasi stres kerja dan membangun hubungan positif dengan siswa dan rekan kerja, yang meningkatkan kepuasan dan semangat kerja mereka.

Serta Brunetto, Teo, Shacklock, dan Farr-Wharton (2012) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Mereka menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional membantu guru mengelola emosi mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja.

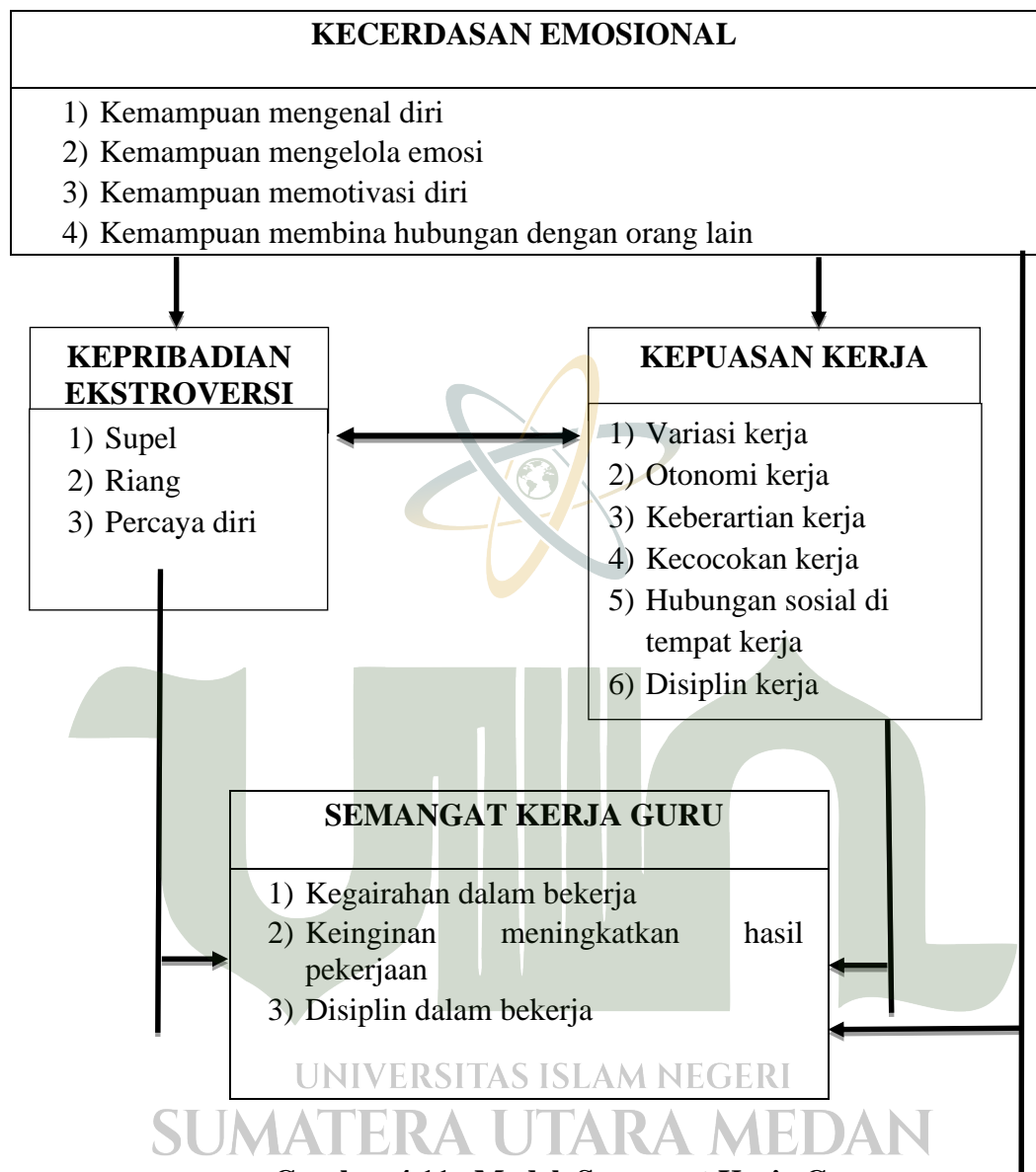
Sementara itu pengaruh total yang diberikan kepribadian ekstroversi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan sebesar 20 % sedangkan sisanya 80 % berasal dari pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa model teoritik yang diajukan diterima secara keseluruhan (simultan), sehingga model akhir (*existing*) sebagai berikut:



Gambar 4.11. Model Existing

Dengan demikian, hasil penelitian melalui pengujian ketujuh hipotesis penelitian yang diajukan telah menemukan suatu Model teoritis Semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel kepribadian ekstroversi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru beserta dimensi dan indikator yang menyertainya sebagai berikut:



Gambar 4.11. Model Semangat Kerja Guru

Berdasarkan Gambar 4.11. model semangat kerja dominan ditentukan oleh faktor internal. Faktor internal yang dimaksud adalah kecerdasan emosional, kepribadian ekstroversi dan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak

sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung diantaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
3. Dalam penelitian ini disadari masih banyak memiliki keterbatasan, karena variabel eksogenus yang diteliti hanya kepribadian ekstroversi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap variabel endogenus semangat kerja guru. Setelah dikaji secara mendalam ternyata tidak hanya ketiga variabel eksogenus tersebut yang mempengaruhi semangat kerja guru, namun masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.
4. Metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara langsung kepada pihak-pihak terkait untuk mendukung temuan-temuan dalam penelitian ini, tetapi hanya mengandalkan kuesioner yang disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dianalisis secara statistik. Dengan demikian keterbatasan dalam penelitian ini dapat memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja guru yang belum terungkap dan dibahas dalam penelitian ini.