



**KONTRIBUSI STABILITAS EMOSI TERHADAP KINERJA GURU DI
MTS NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN AREA
TAHUN AJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

SYAROH HSB

NIM. 37.15.4.129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019



**KONTRIBUSI STABILITAS EMOSI TERHADAP KINERJA GURU DI
MTS NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN AREA
TAHUN AJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

SYAROH HSB

NIM. 37.15.4.129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

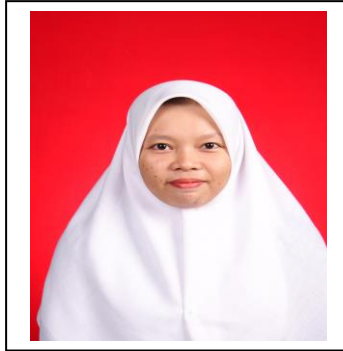
Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.

NIP. 19740407 200701 1 037

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

NIP.19700504 20141 1 002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



Nama : Syaroh Hsb
Nim : 37.15.4.129
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. H. Candra Wijaya,
M.Pd.
: 2. Dr. Muhammad Rifa'i,
M.Pd
Judul : Kontribusi Stabilitas
Emosi Terhadap Kinerja
Guru di MTS Nurul Islma
Indonesia Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi stabilitas emosi terhadap kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor stabilitas emosi (X) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor stabilitas emosi umumnya berada di atas rata-rata. skor kinerja guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan stabilitas emosi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8 \%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel stabilitas emosi dengan kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$.

Kata kunci : Stabilitas Emosi, Kinerja Guru

Pembimbing I

Dr.H.Candra Wijaya, M.pd
NIP. 19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya di yaumulakhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “ Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada ksatbilan emosi terhadap kinerja guru. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.

3. Bapak **Dr. Abdillah, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. Muhammad Rifa'i M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd** (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini, dan Bapak **Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd** (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area, serta Guru-Guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terutama dan Teristimewa Ayah dan Ibu tercinta dirumah yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi untuk kebanggaan keduanya. Tanpa Ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana. Kini gadis kecil ayah bunda telah pada tahap pendidikan Sarjana dan semua ini tak akan terlewati lika-likunya tanpa Do'a dan Motivasi yang diberikan keduanya. Terima kasih juga My Beloved younger (Khairun Nikmah) yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan
8. Kepada sahabat (Taufikah Mulyati, Fitriyani, Nurul, Aisyah) yang sudah memberikan dukungan, dan semangat, sehingga dapat mengerjakan Tugas akhir ini hingga selesai.

9. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan MPI-2 Stambuk 2015
10. Sahabat Eva, Mida, Dini dan Fatimah yang berjuang bersama-sama dalam penyelesaian skripsi.
11. Teman seperjuang (Dia, Tambak, Dian, Lia, Indah, Rani) yang sudah memberikan dukungan dan semangat.
12. Dan terima kasih kepada semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, Maret 2019

Penulis

Syaroh Hsb
NIM: 37154129

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Masalah.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	9
1. Hakikat Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Pengertian Kinerja Guru	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	14
d. Penilaian Kinerja Guru	15
e. Indikator Kinerja Guru	16
2. Hahikikat Stabilitas Emosi	17
a. Pengertian Stabilitas	17
b. Pengertian Emosi.....	18
c. Pengertian Stabilitas Emosi	20
d. Jenis-Jenis Emosi	22
e. Kecerdasan Emosi Untuk Pengembangan Diri Efektif	25

B. Kerangka Berfikir	30
C. Penelitian Relevan	31
D. Pengajuan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Defenisi Operasional.....	42
E. Instrumen Pengumpulan Data	43
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisis Data	49
H. Uji Coba Instrumen	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Madrasah.....	56
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
C. Pengujian Persyaratan Analisis	61
D. Pengujian Hipotesis.....	66
E. Pembahasan Hasil Penelitian	67
F. Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran-saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Kricie Morgan	41
Tabel 3.2 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Stabilitas Emosi.....	43
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Intrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	44
Tabel 3.4 : Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y	46
Tabel 3.5 : Skala Likers	47
Tabel 3.6 : Kisi-Kisi Instrumen Variabel Stabilitas Emosi.....	47
Tabel 3.7 : Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	48
Tabel 4.1 : Statistik Dasar.....	57
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stabilitas Emosi (X)	58
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)	60
Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	62
Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Stabilitas Emosi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)	63
Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	65
Tabel 4.7 : Uji Hipotesis Penelitian.....	66

DAFTAR GAMBAR.

Gambar 4.1 : Histogram Skor Variabel Stabilitas Emosi (X)	59
Gambar 4.2 : Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas	80
Lampiran 2 : Instrumen Sesudah Uji Cobar Validitas dan Reabilitas	83
Lampiran 3 : Hail Uji Validitas dan Reabilitas	86
Lampiran 4 : Data Mentah	88
Lampiran 5 : Hasil SPSS BAB IV	90
Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup	9
Lampiran 7 : Surat Izin Risert dan Balasan	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi, dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah. Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi, lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 35 ayat 1). Jadi, menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya.¹

Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting

¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan kepala Sekolah*, (CV Jejak, 2018), ha. 13.

untuk diperhatikan bagi guru dalam hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu: interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru.²

Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Seorang guru perlu dibekali dengan peran berbagai pengetahuan dan keterampilan serta sikap dalam bidang pedagogik maupun bidang pengembangan akademik. Fungsi dan peran guru secara mendalam harus terlibat dalam kegiatan-kegiatan menjelaskan, mendefenisikan, membuktikan, dan mengklasifikasikan. Tugasnya sebagai pendidik bukan hanya mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tetapi mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi dan membimbing siswa siap menghadapi tantangan globalisasi dan mampu memberikan teladan yang baik.

² Depdiknas, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*”, (Jakarta: Dikmenum, Depdiknas), hal. 1

³ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 67.

Menurut Mulyasa dalam Syafaruddin setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga menjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.⁴

Guru dalam hal ini adalah profesi yang penuh dengan tantangan, kreativitas keteguhan dan sangat diharapkan, ketika seorang guru melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, guru juga memerlukan pemikiran yang mendalam dalam mengkaji dan mengasah kemampuannya. Dalam proses belajar mengajar yang tujuan akhir sesuai dengan keinginan siswa-siswi yang diajarnya. Selain tugas guru sebagai pendidik dan mengajar, guru juga tidak luput dari pergaulan antara sesama guru.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja.⁵

Kinerja guru disekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua

⁴ Syafaruddin, dkk, "*Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*", (Medan: Perdana Publishing), hal. 156.

⁵ Suparno, "*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*", (*Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 1/2014), hal. 13.

siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.⁶

Jadi, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik, kinerja atau prestasi kerjanya dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi.⁷ Ketidak stabilan emosi adalah salah satu penyebab rendahnya potensi akademik siswa. Kestabilan emosi sangat berperan dalam keberhasilan belajar seseorang. Emosi yang stabil mengarahkan seseorang untuk dapat 12% memusatkan perhatian pada aktivitas yang dijalani, percaya diri, dan dapat menggunakan pikiran atau kecerdasannya dengan baik.⁸

Individu dengan stabilitas emosi yang baik akan menunjukkan emosi yang tetap. Individu dengan stabilitas emosi yang baik mampu dalam mengendalikan

⁶ Achmad Badawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru", (*Kontigensi*, Vol. 2, No. 1/2014), hal. 20.

⁷ Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal. 64.

⁸ Chusnul Chotimah, "Hubungan Kestabilan Emosi dengan Prestasi Belajar Siswa Pada Siswa Kelas X di SMA Negeri 1 Karanganyar Klaten", *Jurnal Kebidanan*, Juli 2010, hal. 12.

perilaku pada situasi-situasi yang kurang menyenangkan. Sebaliknya, individu yang stabilitas emosinya kurang baik akan memiliki kecenderungan perubahan emosi yang cepat dan tidak mudah dikendalikan.

kestabilan emosi dalam bekerja sangat penting bagi guru. karena itu, kestabilan emosi guru sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, dan juga berpengaruh terhadap guru itu sendiri, bisa mengakibatkan guru itu kurang fokus dan dianggap tidak profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Didalam temuan penelitian Muhammad Syarif dkk (2018) dengan judul “Kontribusi Stabilitas Emosi dan Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bener Meriah”. Bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan stabilitas emosi dan kompetensi diri terhadap kepuasan kerja guru. Semakin tinggi stabilitas emosi dan kompetensi diri maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru dalam menjalankan profesinya, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan stabilitas emosi dan kompetensi diri untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja guru, tentunya hal ini akan sangat berpengaruh nantinya terdapat sebuah pendidikan disekolah dan juga akan mendapatkan hasil pendidikan yang lebih baik. Kontribusi yang diberikan stabilitas emosi dan kompetensi diri terhadap kepuasan kerja guru di MAN Kabupaten Bener Meriah adalah senilai 74,9% ini berarti terdapat 22,1% lagi ditentukan oleh faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.⁹

⁹ Muhammad Syarif, *Kontribusi Stabilitas Emosi dan Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bener Meriah*, At-Tazakki, Vol.2, No.2, Juli-Desember 2019.

Namun secara praktis berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa sebagian guru-guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area memiliki kestabilan emosi yang kurang dan kinerja yang belum optimal. Hal ini bisa dilihat sebagai berikut: 1. Kinerja guru yang kurang optimal terlihat dari cara guru melaksanakan proses pembelajaran. 2. Kstabilan emosi guru akan berdampak terhadap prestasi siswa. 3. Masih ada guru yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambail judul: **Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut..

1. kinerja guru yang kurang optimal terlihat dari cara guru melaksanakan proses pembelajaran.
2. Kstabilan emosi guru akan berdampak terhadap prestasi siswa.
3. Masih ditemukan guru yang kurang nyaman dengan rekan kerjanya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada kontribusi stabilitas emosi terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Stabilitas Emosi di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area?
3. Apakah Terdapat Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini akan mengungkapkan:

1. Untuk mengetahui Stabilitas Emosi di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.
3. Untuk Mengeahui Seberapa Besar Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap kinerja Guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis maupun praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang keilmuan terutama bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

2. Manfaat Bagi Praktis

1) Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Guru.

2) Bagi Guru

Sebagai masukan agar guru dapat meningkatkan kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Hakikat Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja pekerjaan yakni tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. Dalam sistem organisasi berapa pun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena kesaling tergantungan ini, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.¹⁰

¹⁰ Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 144.

Sejalan dengan uraian di atas, dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang karyawan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja, kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja guru berarti hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah.¹¹

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dari suatu organisasi dikelompokkan menjadi 3, yaitu: kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal

¹¹ Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), hal. 69-70.

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian dari bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.¹²

Selain itu, keberhasilan dalam mengemban peran sebagai guru diperlukan adanya standar kompetensi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat 1 dijelaskan bahwa profesionalisme guru diukur maksimal melalui empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalis dan sosial. Maksud dari empat kompetensi tersebut yaitu:

1. Kompetensi pedagogik, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian, yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

¹² *Ibid*, hal, 70

3. Kompetensi profesional, yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan.
4. Kompetensi sosial, yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan pendidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹³

Guru sebagai orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik sangat diharapkan agar terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru juga merupakan faktor penting yang turut menentukan mutu kerjanya. Kinerja guru merupakan implementasi dari empat kompetensi dasar yang harus dimilikinya. Namun, kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru khusus dalam mengimplementasikan tuntutan kompetensi pedagogik. Indikator dimensi pedagogik seorang guru adalah (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan evaluasi belajar, dan (4) melaksanakan tindak lanjut pembelajaran.

Dalam hal ini guru perlu ditingkatkan kinerjanya sebab guru lah yang akan membawa perubahan pendidikan bahkan perubahan dunia. Berkenaan dengan hal tersebut, Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang

¹³ Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Depdiknas),

dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu! Maka Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman akan menilai pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Tuhan yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan."¹⁴

Penjelasan ayat diatas bermakna bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Meningkatnya kinerja pada diri guru sangat berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah/madrasah memberikan perhatian yang penuh terhadap setiap guru.

¹⁴ QS. At-Taubah:105.

Berdasarkan beberapa definsi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.¹⁵

Jadi, Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik dengan segenap kompetensi yang ia miliki agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkand dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 7.

etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja. Adapun faktor eksternal kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
2. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
3. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
4. Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
5. Sarana yang meunjang bagi kesejahteraan mental fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan..¹⁶

d. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek:” penugasan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*. aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru) maka dapat disimpulkan menurut pendapat diatas ialah kinerja guru merupakan suatu penugassan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

¹⁶ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal. 73-74.

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemampuan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:

1. *Quantity of work*: yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
2. *Quality of work*: yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
3. *Inisiatif*: berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. *Adaptability*: berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
5. *Cooperation*: berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.¹⁷

e. Indikator Kinerja Guru

Mathis dan Jackson mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.

¹⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hal. 69-73.

3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerjanya dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain¹⁸.

2. Hakikat Stabilitas Emosi

a. Pengertian Stabilitas

Definisi stabil dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti tidak berubah-ubah, tetap, tidak naik turun. Kestabilan artinya perihal (yang bersifat) stabil. Stabil juga dapat diartikan terkontrol atau teratur. Kestabilan adalah kemampuan untuk tetap seimbang dalam keadaan bagaimanapun.¹⁹

Stabilitas yaitu proses dimana kepribadian terus berupaya untuk meningkatkan kesehatan emosi yang baik secara psikis maupun pribadi. Pemahaman, penerimaan diri akan suasana emosi, mengetahui secara jelas makna dari perasaan, mampu mengungkapkan perasaan secara konstruktif merupakan hal-hal yang mendorong tercapainya kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, dan kesehatan jiwa individu.

¹⁸Mathis, RobertL dan Jackson, JohnH, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

¹⁹ Chusnul Chotimah, “*Hubungan Kestabilan Emosi dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas X Di SMA Negeri 1 Karanganyar Klaten*”, *Jurnal Kebidanaan*, Juli 2010, hal . 15

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kestabilan adalah sesuatu yang mempunyai sifat tetap, dan mampu untuk seimbang dalam menghadapi keadaan bagaimanapun.

b. pengertian Emosi

Emosi adalah pengalaman yang afekif yang disertai oleh penyesuaian batin secara menyeluruh, di mana keadaan mental dan fisiologi sedang dalam kondisi yang meluap-luap, juga dapat diperlihatkan dengan tingkah laku yang jelas dan nyata. Emosi adalah keadaan perasaan yang kompleks yang mengandung komponen kejiwaan, badan, dan perilaku yang berkaitan dengan *affect dan mood*. *Affect* merupakan ekspresi sebagai tampak oleh orang lain dan *affect* dapat bervariasi sebagai respon terhadap perubahan emosi, sedangkan *mood* adalah suatu perasaan yang meluas, meresap dan terus-menerus yang secara subjektif dialami dan dikatakan oleh individu dan juga dilihat oleh orang lain. Menurut Goleman, emosi adalah perasaan dan pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, suatu rentangan dari kecenderungan untuk bertindak. Menurut kamus *The American College Dictionary*, emosi adalah suatu keadaan afektif yang disadari di mana dialami perasaan seperti kegembiraan (*joy*), kesedihan, ketakutan, benci, dan cinta (dibedakan dari keadaan kognitif dan keinginan yang disadari), dan juga perasaan seperti kegembiraan (*joy*), kesedihan, takut, benci dan cinta.²⁰

²⁰ Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 37.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu perasaan atau gejolak jiwa yang muncul di dalam diri seseorang sebagai akibat dari adanya rangsangan, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar.

Kata emosi secara sederhana bisa didefinisikan sebagai menerapkan “gerakan” baik secara metafora maupun harfiah, untuk mengeluarkan perasaan. Emosi sejak lama dianggap memiliki kedalaman dan kekuatan sehingga dalam bahasa latin, emosi dijelaskan sebagai *motus anima* yang arti harfiahnya “Jiwa yang menggerakkan kita”. Berlawanan dengan kebanyakan pemikiran konvensional, emosi bukan sesuatu yang bersifat positif atau negatif, tetapi emosi berlaku sebagai sumber energi autentisitas, dan semangat manusia yang paling kuat dan dapat menjadi sumber kebijakan intuitif.²¹

Emosi adalah sumber daya kehidupan untuk kesadaran diri yang menghubungkan seseorang dengan orang lain dengan kekuatan pada kehidupan di alam dunia ini dan alam akhirat. Emosi sebagai sumber informasi berkenaan esensi kehidupan manusia, masyarakat, nilai-nilai, kebutuhan dengan memberikan motivasi, kemauan, pengendalian, diri, dan keuletan.²²

Jadi, dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu panggilan jiwa yang menggetarkan pergolakan pikiran, nafsu, hati, yang bisa berdampak positif atau negatif. Emosi juga bisa diartikan sebagai perubahan atau tanda-tanda kejasmanian seperti wajah memerah ketika marah, air mata berlinang ketika sedih atau terharu.

²¹ Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal. 62-63.

²² Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), hal. 30.

Proses kemunculan emosi melibatkan faktor psikologis maupun faktor fisiologis. Kebangkitan emosi kita pertama kali muncul akibat adanya stimulus atau sebuah peristiwa, yang bisa netral, positif, ataupun negatif. Stimulus tersebut kemudian ditangkap oleh reseptor kita, lalu melalui otak, kita menginterpretasikan kejadian tersebut sesuai dengan kondisi kejadian. Interpretasi yang kita buat kemudian memunculkan perubahan tersebut misalnya nafas tersengal, mata memerah, intonasi suara, cara menatap, dada menjadi sesak, perubahan raut wajah, intonasi suara, cara menatap dan perubahan tekanan darah kita. Salah satu utama yang membedakan orang dengan teknologi adalah bahwa orang memiliki emosi. Emosi seseorang keadaan yang dicirikan oleh rangsangan psikologi dan perubahan ekspresi wajah, gerakan tubuh, dan perasaan subjektif. Di masa lalu, emosi sering kali diabaikan dalam studi perilaku organisasi dan manajemen. Lingkungan kerja dianggap rasional dan merupakan tempat yang cukup stabil dimana emosi ada tapi bukan prioritas utama untuk dipahami.²³

Emosi jika diarahkan kepada hal positif dapat menjadi keterampilan yang meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya dirasakan setiap kali suatu emosi tertentu muncul, dan pikiran harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Ketidakmampuan untuk mengenali perasaan membuat diri seseorang berada dalam kekuasaan emosi, artinya akan kehilangan kendali atas perasaan yang pada gilirannya akan membuat kehilangan kendali atas diri dan hidup.²⁴

²³ Chandra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesi, 2017), hal. 33-36.

²⁴ Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Uducational Management Analsis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), hal. 800.

c. Pengertian Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi adalah bahagian dari unsur kepribadian. kepribadian adalah seperangkat asumsi tentang kualitas tingkah laku manusia beserta definisi empirisnya. Adapun yang dimaksud “asumsi” pada definisi kepribadian adalah : (1) Semua tingkah laku yang dilatar belakangi motivasi (2) kecemasan yang tinggi menyebabkan penurunan mutu kegiatan bekerja atau belajar (3) perkembangan (psikofisik) individu dipengaruhi oleh pembawaan, lingkungan dan kematangan.²⁵

Stabilitas emosi adalah merupakan sebuah drajat dimana seseorang itu dapat bersikap tenang dan terhindar dari perasaan-perasaan negatif. Lebih lanjut Slocum mengemukakan bahwa orang memiliki stabilas emosi adalah orang yang memiliki ciri-ciri : (1) rileks, santai, (3) Tidak menunjukkan kemarahan, (4) mengatasi masalah dengan baik, (5) pendiam, (6) lebih menyenangkan, (7) dapat mengatasi stress, (8) mengelola orang lebih baik, (9) stabil, (10) percaya diri dan efektif.²⁶

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stabilitas emosi adalah salah satu bagian kepribadian yang mengarah kepada kepribadian yang positif yang merupakan sebuah darajad dimana seseorang dapat bersikap tenang dan terhindar dari perasaan negatif. Seseorang memiliki kepribadian yang tenang, maksudnya tidak gampang marah dan tidak mudah terpancing untuk marah. Bekerja dengan ikhlas, tekun dan efektif. Mengelola orang dengan baik dan memiliki tampilan wajah yang tidak muram serta berpenampilan penuh percaya diri

²⁵ Samsu Yusuf, 2008, *Teori Kepribadian*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung

²⁶ Slocum Hellriegel. “ *Principle of Organizational Behaviour*, Nelson Education Ltd, Canada 1982.

dan menyenangkan. Stabilitas emosi ini sangat penting dimiliki oleh Kepala sekolah, karena dengan stabilitas emosi ini para pegawai akan lebih merasa nyaman dan tenang.

d. Jenis-Jenis Emosi

Emosi manusia dapat dikelompokkan mejadi dua kelompok, yaitu emosi primer dan emosi sekunder. Emosi primer adalah emosi utama yang dapat menimbulkan emosi sekunder. Emosi primer muncul begitu manusia dilahirkan. Emosi primer antara lain gembira, sedih, marah, dan takut. Emosi sekunder adalah emosi yang timbul sebagai gabungan dari emosi-emosi primer dan bersifat lebih kompleks. Emosi sekunder berasal dari kesadaran dan evaluasi diri. Emosi sekunder antara lain malu, iri hati, dengki,ujub, kagum, takjub dan cinta.

Gembira merupakan emosi yang muncul seketika seseorang merasakan suasana hati yang menyenangkan. Rasa gembira muncul setelah seseorang mendapatkan keberhasilan dari usaha yang dilakukannya. Allah berfirman dalam QS. Al-Gaasyiyah [88]: 7-10 sebagai berikut:

لَا يُسْمِنُ وَلَا يُغْنِي مِنْ جُوعٍ (١٧) وَجُوهٌ يَوْمَئِذٍ نَاعِمَةٌ (١٨) لِسَعْيِهَا رَاضِيَةٌ (٩)
فِي جَنَّةٍ عَالِيَةٍ (١٠)

Artinya: “Yang tidak menggemukkan dan tidak pula menghilangkan lapar, banyak pada hari itu berseri-seri, merasa senang karena usahanya, dalam surga yang tinggi”.²⁷

Ibnu Kasir menjelaskan bahwa wajah mereka berseri-seri karena merasa senang karena nikmat yang diberikan Allah disurga. Mereka gembira dengan nikmat yang diberikan Allah.

Perasaan sedih muncul disebabkan tidak terpenuhinya keinginan-keinginan dalam diri seseorang. Misalnya anak-anak merasa sedih ketika dia tidak diacuhkan orang tuanya. Allah berfirman tentang emosi sedih yang dialami Nabi Ya’qub ketika kehilangan Yusuf sampai dia kehilangan penglihatannya karena rasa sedihnya (QS. Yusuf [12]: 84)

و تَوَلَّىٰ عَنْهُمْ وَقَالَ يَا سَفَىٰ عَلَىٰ يُوسُفَ وَ ابْيَضَّتْ عَيْنُهُ مِنَ الْحُزْنِ فَهُوَ كَظِيمٌ

Artinya: Dan Ya’qub berpaling dari mereka (anak-anaknya) seraya berkata: “Aduhai duka citaku terhadap Yusuf”, dan kedua matanya menjadi putih karena kesedihan dan dia adalah seorang yang menahan amarnya (terhadap anak-anaknya).²⁸

Ayat ini menjelaskan bahwa seseorang tidak boleh merasa sedih dari apa yang luput dari mereka dan musibah yang menimpa mereka. Rasulullah mengajarkan doa yang selalu dibaca setiap hari yaitu berlindung kepada Allah dari rasa sedih dan duka, sikap terburu-buru dan malas, sikap pengecut dan bakhil, dari lilitan hutang dan kejahatan manusia. Doa ini menunjukkan sedih merupakan emosi

²⁷ QS. Al-Gaasyiyah 88,

²⁸ QS. Yusuf:12

yang selalu muncul dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, manusia dianjurkan untuk selalu menghindarinya.

Rasulullah pernah merasakan kesedihan yang mendalam ketika Siti Khadijah dan Abu Thalib meninggal dunia. Perasaan yang dialami Rasulullah menyebabkannya menyebutkan tahun tersebut tahun duka cita.

Marah merupakan emosi yang timbul karena keadaan yang muncul ketika individu telah melakukan aktivitas, namun dia menemukan halangan-halangan yang menjengkelkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Marah dapat juga disebabkan seseorang merasa terganggu dengan kondisi yang menghambat seseorang mencapai tujuannya.

Perasaan takut muncul ketika seseorang menghadapi sesuatu yang dapat mengancam keselamatan dirinya. Ancaman tersebut dihindari agar seseorang selamat dari bahaya yang mengancamnya. Rasa takut juga dapat dalam bentuk *Fobia* (ketakutan yang semua) misalnya takut terhadap ketinggian meskipun pada tempat yang tinggi tersebut kondisinya aman.

Iri hati dan dengki merupakan emosi yang timbul dari rasa tidak puas seseorang terhadap apa yang dimilikinya dan merasa sakit hati terhadap apa yang dimiliki orang lain. Didalam islam iri hati dilarang kecuali pada dua hal. *Pertama*, iri kepada orang yang mempunyai ilmu pengetahuan kemudian dia mengamalkan ilmu tersebut dalam kehidupan sehari-hari. *Kedua*, iri kepada orang yang memiliki harta dan dia menafkahkan hartanya di jalan Allah.

Ujub adalah sikap sombong yang muncul dari perasaan kagum terhadap diri sendiri. Ujub menyebabkan seseorang menolak kebenaran dari orang lain dan

meremehkan orang lain. Allah melarang seorang muslim bersikap sombong sebab kesombongan hanya boleh ada pada Allah. Sikap ujub pada diri remaja biasanya disebabkan nasab keluarganya, kedudukan sosial keluarganya, kekayaan keluarganya, dan faktor-faktor kelebihan ekonomi keluarga lainnya.²⁹

e. Kecerdasan Emosi Untuk Pengembangan Diri Efektif

1. Karakteristik Kecerdasan Emosi

Ada 8 (delapan) karakteristik kecerdasan emosi yang perlu dimiliki, yaitu: kesabaran, keefektivan, pengendalian dorongan, paradigma, hati, jiwa, temperamen, dan kelengkapan.

a. Kesabaran

Untuk menjado orang sabar perlu melakukan antara lain mengakui bahwa anda tidak sabaran dan carilah penyebabnya, ukurlah batas toleransi anda, lakukan dialog dengan diri sendiri, belajar menentukan posisi, relaksasi, fokus dan tindakan yang terkontrol.

b. Keefektivan

Keefektivan melahirkan sikap-sikap penting seperti mampu, bersikap efektif, berpengaruh, dan berdayaguna yang sangat perlu dalam menghadapi tantangan. Mampu berarti menuntut orang bersikap kompeten ketika berhadapan dengan orang lain atau situasi tertentu.

²⁹ Mansganti, *Perkembangan Peserta Didik*, (PRENADAMEDIA GROUP), hal. 134-139.

Bersikap efektif dapat dilakukan dengan menggabungkan emosi dan logika. Bersikap efektif berarti menggabungkan kesabaran, ketekunan, bakat dan sikap optimis. Berpengaruh dapat dilahirkan melalui pendekatan personal, kejujuran dan kebaikan pada orang lain, berdayaguna berarti berbuat nyata yang terpuji dengan sikap bertanggung jawab dengan membawa keberhasilan.³⁰

2. Mengetahui Emosi

Mengenal emosi seseorang memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Bersabarlah mengenali emosinya dari respon yang kita terima melalui kontak mata dan bahasa tubuhnya. Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih didalam yang menggerakkan kita atau memperingatkan kita apakah kita sadar tentang itu atau tidak; sedangkan perasaan adalah kondisi jasmaniah yang mengikuti pengalaman emosi. Kemampuan untuk mengetahui emoi kita dengan cara antara lain:

- a. Mengetahui cetusan temperamen dan berusaha menghindari arus tidak sehat.
- b. Menghentikan membenci, karena kita tidak mungkin mengarahkan perasaan negatif secara efektif.
- c. Mempelajari cara-cara yang lebih baik untuk merespon tekanan-tekanan.³¹

³⁰ Anwar Prabu Mangka negara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Radika Aditama, 2003), hal. 170

³¹ *Ibid.* hal. 172

3. Mengelola Emosi

Mengelola emosi berarti memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Hal ini berarti pula kita belajar mengendalikan dorongan untuk bertindak berdasarkan perasaan. Untuk itu kita perlu memahami sistem emosi pada manusia, sistem emosi manusia mengandung empat komponen, yaitu: a. Pikiran, b. perubahan fisiologis, c. Kecenderungan perilaku, dan d. Konteks emosional yang memberikan warna dari ketiga komponen (a,b dan c). Kemudian jangan lupa “Hatinurani” mengayomi keseluruhan sistem emosi tersebut, dengan demikian kita mampu mengendalikan emosi. Cara mengelola emosi adalah:

- a. Belajar mengidentifikasi apa biasanya yang memicu emosional anda dan respon apa yang biasa anda berikan. Hal ini akan memberikan informasi tentang tingkah laku kita perlu diubah.
- b. Belajar dari kesalahan. Ketika kita melihat bahwa lingkaran emosi yang tidak pas terjadi pada kita, maka kita perlu memusatkan diri untuk mengubah hal itu.
- c. Belajar membedakan segala hal di sekitar kita yang dapat memberikan pengaruh dan yang tidak memberikan pengaruh. Dengan demikian kita akan memperoleh keharmonisan batin yang lebih baik.
- d. Belajar untuk selalu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan agar dapat mengendalikan emosi.
- e. Belajar mencari kebenaran. Memahami dan menerima kenyataan adalah langkah awal untuk menyadari kebutuhan kita untuk berubah.

- f. Belajar memanfaatkan waktu secara maksimal untuk menyelesaikan suatu masalah. Menyelesaikan masalah dengan segera akan membebaskan kita dari rasa tertekan.
- g. Belajar menggunakan kekuatan dan sekaligus kerendahan hati. Jangan merendahkan diri dan orang lain.³²

4. Mengelola Emosi Sendiri

Mengelola emosi kita berarti memahami kondisi dan kita harus mengkaitkannya dengan situasi yang sedang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis, dan perilaku. Dengan demikian mengelola emosi dapat dilakukan dengan mengelola faktor-faktor yang terkait dalam interaksi yang menyebabkan timbulnya emosi. Beberapa teknik untuk mengelola emosi adalah menggunakan humor, mengarahkan kembali energi emosi, dan mengambil jeda yaitu Sebagai berikut:

- a. Menggunakan Humor. Humor mampu mampu menghilangkan energi negatif seperti kesedihan, depresi dan kemarahan. Tertawa sebagai produk dari humor akan mampu menstimulasi untuk memproduksi *endorphines* pada otak. Bila *endorphines* di otak meningkat, maka rasa sakit fisik maupun emosi akan merubah. Bahkan tertawa juga dapat mengurangi rasa tertekan (stres).
- b. Mengarahkan Kembali Energi Emosi. Pada saat ketegangan emosi naik, maka penggunaan emosi juga meningkat dan peredaran darah menjadi

³² *Ibid* hal. 174-175

lebih cepat. Hal ini karena otak berada pada posisi siaga dan gelombang listrik kita adalah beta. Hal ini memungkinkan kecenderungan muncul cara berpikir spontan atau otomatis menjadi lebih besar. Dalam situasi seperti ini, cara terbaik adalah mengarahkan energi yang sudah timbul tersebut untuk mengerjakan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan apa yang menjadi penyebab timbulnya kondisi ini. Dengan kata lain, kita mengalihkan pikiran pada kegiatan lainnya.

- c. Mengambil Jeda. Suatu cara untuk mengurangi tekanan emosi dengan mengarahkan pada kegiatan yang mampu “melupakan” atau mengalihkan agar emosi menjadi normal. Beberapa caranya antara lain: menarik nafas dalam-dalam, beristighfar (menyebut kebesaran Allah, yoga, meditasi atau sholat.

5. Mengelola Emosi Orang Lain

Mengelola emosi diri dan orang lain dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosi, yaitu:

- a. Jangan meruntukan kerja anggota tim dengan mengabaikan prestasi mereka.
- b. Jangan menggunakan intimidasi sebagai sarana pengembangan semangat tim.
- c. Jangan mengangkat konsultan luar dengan tujuan untuk menjatuhkan orang lain.
- d. Jangan memberikan pelayanan dengan cara mengabaikan keberadaan orang lain.

- e. Jangan menciptakan harapan yang tidak realistis dengan orang lain.
- f. Jangan meminta lebih dari yang akan anda berikan kepada orang lain.
- g. Jangan menggunakan manipulasi dan pemaksaan untuk mengendalikan orang lain agar patuh.
- h. Jangan mengingkari janji dengan orang lain.³³

B. KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang guru memiliki kestabilan emosi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi prestasi belajar peserta didiknya tersebut. Dengan demikian terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, terdiri variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Stabilitas Emosi sebagai variabel independen (X)
2. Kinerja guru sebagai variabel dependen (Y)

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



³³ *Ibid*, hal. 177.

a. Indikator Kinerja Guru

Mathis dan Jackson mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/ kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain³⁴.

b. Indikator Stabilitas Emosi

Indikator stabilitas emosi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya perubahan perasaan yang cepat dan tidak menentu.
2. Memiliki rasa percaya diri.
3. Sikap realistis dan optimistik.

³⁴Mathis, RobertL dan Jackson, JohnH, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

4. Tidak terobsesi dengan perasaan bersalah, cemas maupun kesepian

C. PENELITIAN RELEVAN

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Fiqri (2017) dengan judul Jurnal “Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stabilitas emosi dan kemampuan pembuatan keputusan karier peserta didik kelas IX SMP Negeri 26 Bandung Tahun 2016/2017 berada pada kategori kurang stabil dan mampu. Berdasarkan hasil analisis, kontribusi yang diberikan stabilitas emosi terhadap kemampuan pembuatan keputusan karier sebesar 16,7.³⁵
2. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Muhammad Syarif dkk (2018) dengan judul jurnal “Kontribusi Stabilitas Emosi dan Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bener Meriah”. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan stabilitas emosi dan kompetensi diri memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan stabilitas emosi yang tinggi dapat membantu memberikan kontribusi demi terciptanya kenikmatan dalam bekerja dan sebaliknya, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan stabilitas emosi ke arah yg lebih baik untuk membantu meningkatkan rasa kepuasan kerja guru di

³⁵ Ahmad Fiqri, *Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP*, Indonesian Journal Of Educational Counseling, Vol.1, No.2, Juli 2017.

MAN Kabupaten Bener Meriah adalah senilai 53,0% ini berarti terdapat 47,0% lagi di tentukan oleh faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.³⁶

3. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sani Susanti dengan judul jurnal “Kontribusi Kestabilan Emosi dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Panti Sosial Pamardi Putra Insyaf Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang positif kestabilan emosi dan kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel dapat dibandingkan dengan besarnya jumlah beta yang mereka miliki. dari hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai beta yang paling besar adalah beta dari variabel kestabilan emosi yaitu sebesar 0,530;. Nilai beta untuk variabel kemampuan berkomunikasi sebesar 0,332.³⁷
4. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Reni Hidayati dkk (2010) dengan judul jurnal “Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stress Kerja Dengan Kinerja”. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosidan sres kerja dengan kinerja, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi

³⁶ Muhammad Syarif dkk, *Kontribusi Stabilitas Emosi Dan Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bener Meriah*, At-Tazaki, Vol.2, No.2 Juli-Desember 2018

³⁷ Sani Susanti, *Kontribusi Kestabilan Emosi Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Panti Asuhan Sosial Pamardi Putra “Insyaf Medan”*.

dengan kinerja, dan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.³⁸

5. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Fajri (2017) dengan judul Jurnal “Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP”. Berdasarkan hasil data dapat disimpulkan bahwa. Berdasarkan hasil analisis, kontribusi yang diberikan stabilitas emosi terhadap kemampuan pembuatan keputusan karier sebesar 16,7%. Proses pembuatan keputusan karier harus dilakukan dengan baik oleh peserta didik khususnya kelas IX, karena akan berpengaruh terhadap kariernya dimasa depan. Berdasarkan hasil penelitian, maka guru bimbingan dan konseling dapat menggunakan data mengenai stabilitas emosi dan kemampuan pembuatan keputusan karier sebagai landasan dalam penyusunan layanan bimbingan dan konseling karier untuk meningkatkan kemampuan pembuatan keputusan karier yang tepat bagi kelas IX.³⁹
6. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Susi Hendriani dan Raden Lestari Garnasih (2013) dengan judul jurnal “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan umum sebagai berikut : Variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh,

³⁸ Reni dkk, *Korelasi Kecerdasan Emosi Dan Stres Kerja Dengan Kinerja*, Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi, Vol.12, No.1, Mei 2010

³⁹ Ahmad Fajri, *Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP*, Indonesia Journal Of Education Conseling, Vol.1, No. 2 Juli 2017.

baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 8 Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada guru di SMAN 8 Pekanbaru yang berusia kurang dari 35 tahun. Oleh karena itu direkomendasikan agar memprioritaskan rekrutmen guru-guru muda untuk proses regenerasi tenaga pendidik di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kecerdasan intelektual para guru, direkomendasikan untuk secara berkesinambungan melakukan pendidikan dan pelatihan, baik secara internal maupun eksternal dengan melibatkan pihak di luar sekolah. Jenis pelatihan yang disarankan adalah tentang penggunaan teknologi pengajaran seperti pemanfaatan internet dan media informasi, penelitian ilmiah dan tindakan kelas, pelatihan pemahaman psikologis siswa, kecepatan kalkulasi numerik, serta metode membaca dan memahami literatur dengan lebih cepat. Sebaiknya sekolah melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat membangkitkan motivasi para guru, salah satunya dengan aktivitas *outbound* yang meramu *motivational building* dengan permainan yang menyenangkan untuk menumbuhkan semangat baru kepada para guru.⁴⁰

7. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Muhammad Rasyid Abdillah dan Adi Rahmat (2017) dengan judul Jurnal “Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Setres Kerja dan Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti empiris pengaruh kecerdasan

⁴⁰ Susi Hendriani dan Raden Lestari Garnasih, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekan Baru*, Jurnal Ekonomi, Vol. 21, No.4 Desember 2013

emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Head Pekanbaru Riau. Dengan menggunakan responden yang berasal dari karyawan dapat dijelaskan bahwa baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kecerdasan emosional yang dimediasi oleh stres kerja karyawan. Secara rinci, kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan; stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja; stres kerja merupakan variabel pemediasi penuh atau sempurna (full mediation) dalam pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan; dan stres kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh moderat nearly strong atau sedang nyaris kuat pada level struktural.⁴¹

8. Penelitian Sebelumnya dilakukan oleh Reni Hidayati dkk (2008) dengan judul jurnal “Kecerdasan Emosi Stres Kerja dan Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu (1) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja, (2) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka

⁴¹Muhammad Rasyid A. & Adi Rahmat, *Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.2, No.1, Januari-Juni 2017

semakin tinggi kinerja karyawan, dan (3) terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.⁴²

9. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Slameto dkk (2017) dengan judul jurnal “ Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya”. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berhasil menemukan tingkat kinerja guru/peserta pelatihan beserta faktor yang diduga menjadi determinannya. Sebagian besar mereka memiliki kinerja pada aras tinggi, memiliki tingkat kepemimpinan pada aras tinggi, memiliki kepedulian terhadap lingkungan aras sedang, dan memiliki komitmen cukup baik. penelitian ini, menemukan komitmen guru terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah menjadi determinan kerjanya. sumbangan komitmen guru terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah menjadi determinan kerjanya sebesar 42,20%. variabel kepemimpinan guru dan kepeduliannya tidak menjadi determinan kinerja guru/peserta pelatihan model *in-on*.⁴³
10. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sentot Iskandar dkk (2012) dengan judul jurnal “Pengaruh Potensi Guru dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan SMP Negeri 7 Bandung”. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa total pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7

⁴² Reni Hidayati dkk, *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Psikologi, Vol.2, No.1, Desember 2008.

⁴³ Slameto dkk, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Faktor PenentunyaI*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol.27, No.2, Desember 2017.

Bandung sebesar 0,265 atau kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 25,60% dan pengaruhnya signifikan. Dari tabel pengaruh langsung dan tidak langsung didapat pengaruh total kompetensi guru dan fasilitas sarana prasarana secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 0,582 atau 58,20% dan sisanya sebesar 0,418 atau 41,80% adalah variabel yang tidak diteliti. Total pengaruh kinerja guru terhadap kualitas layanan di SMP Negeri 7 Bandung sebesar 0,715 atau kontribusi kinerja guru terhadap kualitas layanan adalah 71,50% dan sisanya sebesar 0,285 atau 28,50% adalah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁴⁴

D. PENGAJUAN HIPOTESIS

Pengajuan hipotesis ini adalah ada kontribusi yang positif antara kestabilan emosi terhadap kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.

⁴⁴ Sentot Iskandar dkk, *Pengaruh Potensi Guru dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan SMP Negeri 7 Bandung*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol.6, No.2, Oktober 2012

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto*. Desain *expost facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji apa yang telah terjadi.

2. Pendekatan Penelitian Pendekatan

penelitian adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka dengan metode statistik yang memenuhi beberapa uji persyaratan analisis

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area yang berlokasi di jalan Halat, Kelurahan Deliserdang, Medan Area, Sumatera Utara. pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih 1 bulan, yakni Januari sampai Februari 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan Universal. Anggota populasi dapat berupa benda hidup ataupun benda mati dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut

“populasi infinitif” atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut “populasi finitif” (tertentu/terbatas). Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang disusun melalui kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dapat dipercaya.⁴⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah 53 guru MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area yang melakukan kegiatan pengajaran.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Menurut jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcei Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi⁴⁶. Dalam tabel yang dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 53 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 30 orang

⁴⁵ Syarum, dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Cita Pustaka, 2012), hal. 113-114.

⁴⁶ . Indra Jaya, (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media Perintis, hal. 28.

Tabel 3.1**Tabel Krejcei Morgan**

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

D. Defenisi Operasional

1. Variabel Stabilitas Emosi (X)

Stabilitas emosi adalah salah satu bagian dari kepribadian yang mengarah kepada kepribadian yang positif yang merupakan sebuah darajad dimana seseorang dapat bersikap tenang dan terhindar dari perasaan negatif. Stabilitas emosi dapat diukur melalui indikator : (1) Tidak adanya perubahan perasaan yang cepat dan tidak menentu, (2) Memiliki rasa percaya diri, (3) sikap realistik dan optimistik, (4) Tidak terobsesi dengan perasaan bersalah, cemas maupun kesepian.

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja atas prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Berdasarkan teori dalam penelitian ini diukur sesuai dengan indikator sebagai berikut :(1) Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian, (2) kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan, (3) Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan, (4) kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang sebagai sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisa validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen variabel Stabilitas Emosi (X) diketahui validitas butirnya dari 15 butir pernyataan tidak ada yang gugur, secara lengkap tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3:2

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Stabilitas Emosi (X)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,546	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0576	Valid

05	0,54	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,383	0,576	In Valid
09	0,498	0,576	In Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,54	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,54	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid

Sementara untuk variabel Kinerja Guru (Y) diketahui tingkat validitasnya terangkum melalui tabel berikut:

Tabel 3:3

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Guru (X)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,578	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid

05	0,469	0,576	In Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,683	0,576	Valid
09	0,577	0,576	Valid
10	0,589	0,576	Valid
11	0,469	0,576	In Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,587	0,576	Valid
14	0,514	0,576	Valid
15	0,587	0,576	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas dengan SPSS versi 20. Hasil pengujian reliabilitas untuk dua variabel penelitian ini (Stabilitas Emosi dan Kinerja Guru) terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3:4

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian Stabilitas Emosi (X) dan
Kinerja Guru (Y)**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Stabilitas Emosi (X)	0,879	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,919	Reliabel

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data. Dalam pengumpulan data saya menggunakan angket Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternative jawaban kepada guru dan siswa di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area yang telah ditetapkan sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing adalah:

1. Sebanyak 15 soal untuk variabel Stabilitas Emosi.
2. Sebanyak 15 soal untuk variabel Kinerja Guru.

Pengumpulan data variabel penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan/ Pernyataan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jenis anget yang dipakai menggunakan skala likers (sikap) dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju = (SS) skor 5 , Setuju = (S) skor 4, Kurang Setuju = (KS) skor 3, Tidak

Setuju = (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju = (STS) skor 1. Selanjutnya pemberian skor terhadap pernyataan yang ada pada angket.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun untuk kisi-kisi instrumen. Adapun skala likers (sikap) dan kisi-kisi instrumen/angket penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5

Skala Likert

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.6

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Stabilitas Emosi (X)

Variabel Stabilitas Emosi(X)	Teori	Indikator	Butiran Soal
	Amas	1. tidak adanya perubahan perasaan yang cepat dan tidak menentu.	1,5
		2. memiliki rasa percaya diri.	6,8
			8,11

		3. sikap realistik, dan optimistik. 4. tidak terobsesi dengan perasaan bersalah, cemas maupun kesepian.	12,15
Jumlah			15

Tabel 3.7

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru Variabel (Y)	Teori	Indikator	Butiran Soal
	Mathis dan Jackson	1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/ kuantitas pekerjaan pada suatu bagian. 2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan. 3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan	3 3 3

		<p>bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.</p> <p>4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.</p> <p>3</p> <p>5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.</p> <p>3</p>	
	Jumlah		15

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bahan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskriptif data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (M)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{-\frac{1}{2} n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

f = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b1}{b1 + b2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b1 = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2}}{(n - 1)}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Penguji Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Stabilitas Emosi (X) dengan Kinerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS 20.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : PYX \leq 0$
2. $H_a : PYX > 0$

Keterangan :

PYX = Koefisien korelasi antara Stabilitas Emosi (X) dengan Kinerja Guru (Y) di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.

H. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁴⁷

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu pengukur apa yang ingin diukur. Apabila

⁴⁷ Suharsini, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 145.

peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah validitas kontruk yang terangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di uji validitasnya.

Hasil r_{hitung} dibandingkn dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikan 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel peneliti. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi anara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

ΣX = Jumlah skor butir item

ΣY = Jumlah skor total

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor butir item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

ΣXY = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS.⁴⁸

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikan:

- Jika nilai signifikan $> \alpha (0,05)$ maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ maka item dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel X kestabilan emosi dengan kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpulan data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur.⁴⁹ Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada insrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpulan

⁴⁸ Priyanto, D. (*Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Edisi Kesatu, 2012), hal. 101

⁴⁹ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hal. 127.

data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arikunto bahwa instrmen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁵⁰

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsisten alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha eronbach* dengan rumus.⁵¹

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah soal

$\sum \alpha$ = Jumlah varians butir

α = Jumlah varians total

Reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berari bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, 2002, hal. 178

⁵¹ Sugiyanto, Dr. Pror, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2007), hal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Madrasah

a. Profil Madrasah

MTS Nurul Ilam Indonesia Medan Area yang beralamat di jalan. Megawati No.20 B (Jl. Halat Ujung), Pasar Merah Timur, Kecamatan Medan Area Provinsi Sumatera Utara. Madrasah ini di kepalai oleh Dra Salbiah.

Visi MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area yaitu mendidik anak-anak umat/bangsa menjadi Insanul Kamil/Khairu, Ummah/Muttaqin (manusia seutuhnya). Untuk mewujudkan masyarakat/negara Republik Indonesia yang di Ridhoi Allah SWT.

Misi MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area sebagai berikut:

1. Mengadakan pendidikan tingkat Dasar, Menengah dan Tinggi.
2. Menampilkan SDM (guru) profesional yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan yang luas dan dalam serta maju dan berkembang.
3. Mengadakan sarana/prasarana yang lengkap dan baik.
4. Melaksanakan kurikulum Harmonis (IMTAQ 100% - IPTEK 100%).
5. Melaksanakan kegiatan/ekskul yang relevan/*up to date*/maju dan berkembang.

B. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data stabilitas emosi (X) dan data kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 : Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

		Statistics	
		Stabilitas Emosi	Kinerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		61,23	66,40
Median		60,00	67,00
Mode		58	70
Std. Deviation		3,954	4,304
Variance		15,633	18,524
Range		14	13
Minimum		56	60
Maximum		70	73
Sum		1837	1992

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data Variabel Stabilitas Emosi (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel stabilitas emosi (X) sebesar 61,23; nilai tengah (*median*) sebesar 60; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 58, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 3,954; varians (*variance*) sebesar 15,833, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 56 dan 70, hal ini berarti bahwa

data mempunyai rentangan dari 56 sampai 70. Secara lengkap deskripsi skor data stabilitas emosi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 :
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stabilitas Emosi (X)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
56 – 58	12	40	40
59 – 61	6	20	60
62 – 64	8	26,67	86,67
65 – 67	3	10	96,67
68 – 70	1	3,33	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

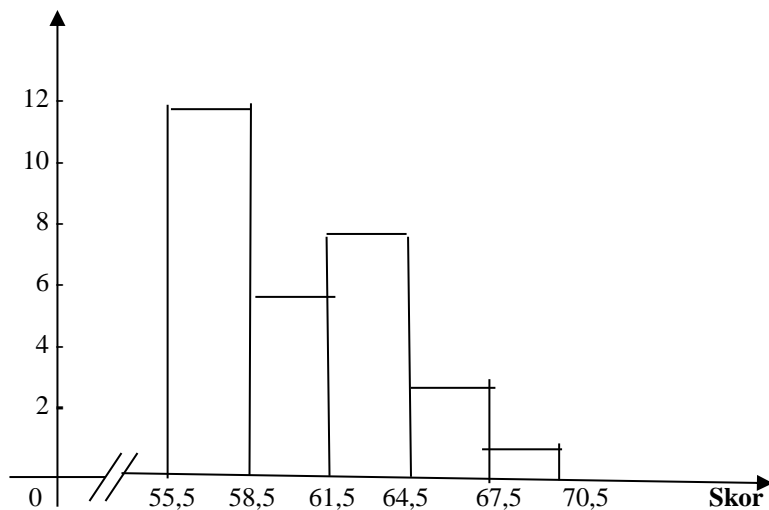
F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi kumulatif absolute

F (kr) = Frekuensi Kumulatif relative

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor stabilitas emosi (X) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor stabilitas emosi umumnya berada di rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Stabilitas emosi (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut

Frekuensi



Gambar 4.1 : Histogram Skor Variabel Stabilitas Emosi (X)

Dari data pemusatan variabel stabilitas emosi (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel stabilitas emosi condong ke kanan.

2. Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 66,40; nilai tengah (*median*) sebesar 67; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 70, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 4,304; varians (*variance*) sebesar 18,524; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 60 dan 73, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 60 sampai 73. Secara lengkap deskripsi skor data kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
----------	-----------	----------------	--------------------------

60 – 62	8	26,67	26,67
63 – 65	4	13,33	40
66 – 68	6	20	60
69 – 71	8	26,67	86,67
72 – 74	4	13,33	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

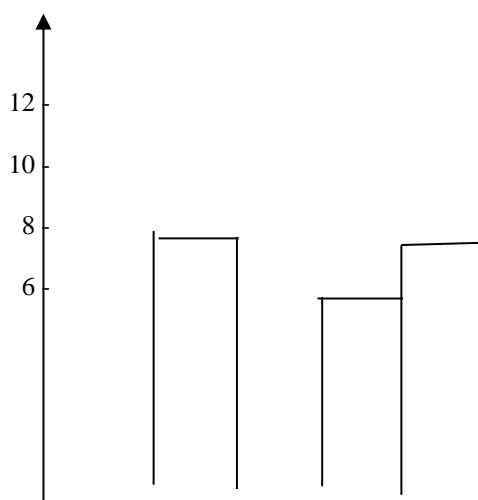
F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

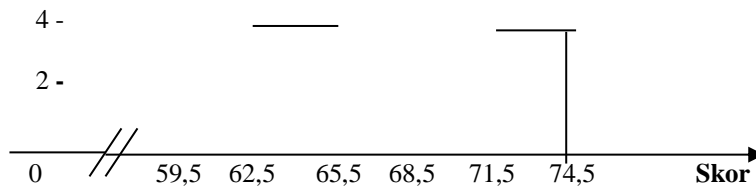
F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Kinerja guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Kinerja guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :

Frekuensi





Gambar 4.2 : Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari data pemusatan variabel Kinerja guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Kinerja guru condong ke kanan.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Stabilitas Emosi (X)	1,058	0,212	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,905	0,386	Normal

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,212 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,386. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .

2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Stabilitas emosi (X) terhadap variabel terikat Kinerja guru(Y) terangkum dalam tabel 5 di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Stabilitas Emosi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			183,894	10	18,389	4,694	,485
Kinerja Guru * Stabilitas Emosi	Between Groups	Linearity	47,146	1	47,146	2,535	,128
		Deviation from Linearity	136,748	9	15,194	2,817	,608
	Within Groups		353,306	19	18,595		
Total			537,200	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Stabilitas emosi (X) dengan variabel Kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 4,694 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 2,830 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 19 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 2,817 lebih besar dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel stabilitas emosi (X) terhadap variabel kinerja

guruguru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara stabilitas emosi dengan kinerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor stabilitas emosi akan meningkatkan sebesar 0,322 skor pada kinerja guru.

3. Uji Homogenitas

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Stabilitas emosi (X)	19,867	0,031	Homogen
Kinerja guru (Y)	15,600	0,157	Homogen

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Stabilitas emosi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 19,867, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 10$ diperoleh besaran 21,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $19,867 < 21,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel stabilitas emosi adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Kinerja guru (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 14,000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 11$ diperoleh besaran 21,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $15,600 < 21,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel kinerja guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa sebaran skor stailitas emosi (X) sebanyak 12 orang (40%) berada dibawah rata-rata kelas interval dan sebanya 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. berdasarkan data di atas maka skor stabilitas emosi umumnya berada di rata-rata.

Sedangkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada

pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni stabilitas emosi guru berhubungan secara signifikan terhadap komitmen kerja digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,366	8,210

a. Predictors: (Constant), Stabilitas emosi

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel stabilitas emosi (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,388, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa stabilitas emosi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel stabilitas emosi dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurul Islam dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa stabilitas emosi mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris. Temuan ini secara empiris memberikan makna bahwa untuk memunculkan kinerja guru yang baik ditentukan oleh stabilitas emosi yang muncul dari dalam diri guru, oleh karena itu faktor ini hendaknya menjadi perhatian bagi para kepala sekolah.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel stabilitas emosi (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,388, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa stabilitas emosi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8 \%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel stabilitas emosi dengan kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$.

Temuan penelitian ini diatas setidaknya memberikan penegasan bahwa ada kaitan antara variabel stabilitas emosi dengan variabel kinerja guru. Peneliti ini sejalan dengan pendapat teori:

Kestabilan emosi adalah proses dimana kepribadian terus berupaya untuk meningkatkan kesehatan emosi baik, secara psikis maupun pribadi. Pemahaman, penerimaan diri akan suasana emosi, mengetahui secara jelas makna dari perasaan, mampu mengungkapkan perasaan secara konstruktif merupakan hal-hal yang mendorong tercapainya psikologis, kebahagiaan, dan kesehatan jiwa individu. orang yang mampu memahami emosi yang sedang mereka alami, akan lebih mampu dalam mengelola emosinya secara positif.⁵²

Kestabilan emosi tidak akan terlepas dari apa yang kecerdasan emosi. dalam kecerdasan emosi terdapat kesadaran diri dan pemahaman akan emosi di dalam diri sendiri, pengelolaan emosi-emosi, memotivasi diri, memahami emosi, serta kemampuan berhubungan dengan orang lain

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan kestabilan emosi adalah kemampuan seseorang untuk dapat memahami emosi diri dan orang lain, dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan di sekitarnya dan mampu mengelola emosi-emosi yang dirasakannya. Kestabilan emosi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai sendi kehidupan manusia bermasyarakat, keluarga ataupun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Pegawai merupakan profesi yang bersinggungan dengan manusia. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan dapat merasakan serta menanggapi suatu kejadian dengan

⁵² Chaturvedi, M & Chander R. *Development of Emotional Stability Scate*, Journal Industrial Psychiatry, 19,1,2, 2010.

emosi yang bermacam-macam. Oleh karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki kestabilan emosi.

Menurut Frutwengler, aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja meliputi:

1. Kecepatan, kecepatan sangat penting bagi keunggulan bersaing dalam suatu usaha. Kecepatan terkait dengan unsur-unsur: tindakan pegawai mengindikasikan pemahaman mengenai derajat kepentingan kecepatan dalam lingkungan persaingan, pegawai melakukan pekerjaan dengan bagus, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal, mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.
2. Kualitas, mengenai kualitas dapat dilihat beberapa unsur berikut: pegawai bangga terhadap pekerjaannya, melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal, mencari cara-cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya.
3. Layanan, manfaat ketepatan dan kualitas akan mudah berubah menjadi layanan buruk. Hal ini dapat dilihat melalui hal-hal berikut: tindakan pegawai dapat mengindikasikan pemahaman pentingnya melayani kepada para pelanggan, menunjukkan keinginannya untuk melayani orang lain dengan baik, merespon pelanggan dengan tepat waktu.
4. Nilai, pemahaman mengenai nilai sangat penting dalam keputusan pembelian, penetapan sasaran, menyusun prioritas dan efektivitas kerja. Sedikitnya ada dua hal yang tercakup dalam aspek nilai, yaitu tindakan pegawai mengindikasikan pemahaman mengenai konsep nilai, dan nilai

merupakan sesuatu yang dipertimbangkan oleh pegawai dalam pengambilan keputusan.

5. Keterampilan Interpersonal, menunjukkan perhatian pada perasaan orang lain, menggunakan bahasa yang memberi semangat kepada orang lain, bersedia, membantu orang lain, pegawai dengan tulus merayakan keberhasilan orang lain.
6. Inisiatif, selalu bersedia membantu orang lain jika pekerjaannya telah selesai, pegawai ingin selalu terlibat dalam proyek baru, selalu berusaha mengembangkan keterampilannya di luar tempat kerja, menjadi sumber gagasan untuk perbaikan kinerja.⁵³

Fakta empiris juga menunjukkan bahwa ada kontribusi stabilitas emosi terhadap kinerja guru berdasarkan penelitian:

1. Muhammad Syarif dkk, menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara stabilitas emosi dan kompetensi diri terhadap kepuasan kerja guru. Semakin tinggi stabilitas emosi dan kompetensi diri maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru dalam menjalankan profesinya, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan stabilitas emosi dan kompetensi diri untuk meningkatkan rasa kepuasan guru, tentunya hal ini akan sangat berpengaruh nantinya terhadap proses sebuah pendidikan disekolah dan juga akan mendapatkan hasil pendidikan yang lebih baik. Kontribusi yang diberikan stabilitas emosi dan kompetensi diri

⁵³ Frutwengler & Dale, *Penilaian Kinerja*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hal. 86.

terhadap kepuasan kerja guru senilai 74,9% ini berarti terdapat 22,1% lagi ditentukan oleh faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kepuasana kerja guru.⁵⁴

2. A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari, menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi yang baik dan guru mengalami stres kerja yang rendah, maka guru semakin mampu mencapai kinerja tinggi. kecerdasan emosi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. kecerdasan emosi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya guru yang memiliki kecerdasan emosi yang baik dan mampu mengelola stress dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja tinggi.⁵⁵
3. Susi Hendriani dan Raden Lestari Garmasih, menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan intelektual para guru, direkomendasikan untuk secara berkesinambungan melakukan pendidikan dan pelatihan, baik secara internal maupun eksternal dengan melibatkan pihak di luar sekolah.⁵⁶

⁵⁴ Muhammad Syarif dkk, *Kontribusi Stabilitas Emosi Dan Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bener Meriah, At-Tazaki*, Vol.2, No.2 Juli-Desember 2018

⁵⁵ A.A.Prabu Mangkunegara & Mela Puspitasari, *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru*, Jurnal Kependidikan, Vol 45, No 2, November 2015.

⁵⁶ Susi Hendriani dan Raden Lestari Garnasih, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN SPEKAN BARU*, Jurnal Ekonomi, Vol 21, No 4, Desember 2013

4. Sani Susanti, menyimpulkan bahwa adanya kontribusi yang positif kestabilan emosi dan kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika menginginkan kinerja pegawai meningkat kearah yang lebih baik maka diperlukan kestabilan emosi dan kemampuan berkomunikasi yang baik dari dalam diri pegawai. Artinya bahwa semakin baik kestabilan emosi, dan kemampuan berkomunikasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.⁵⁷
5. Farid Firmansyah, menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mulai dari prestasi, pengakuan tanggung jawab, gaji, kemungkinan untuk tumbuh, kedudukan, hubungan pribadi dengan bawahan, dengan atasan, kawan sejawat, dan keamanan kerja serta pekerjaan itu sendiri. Tentunya itu dapat terwujud bilamana pimpinan dalam hal ini kepala sekolah mampu mewujudkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.⁵⁸

Dapat disimpulkan, berdasarkan uraian diatas baik teori maupun fakta empiris hasil risert melalui jurnal menunjukkan ada kontribusi stabilitas emosi terhadap kinerja guru.

F. Keterbatasab Penelitian

⁵⁷ Sani Susanti, *Kontribusi Kstabilan Emosi dan Kemampuan Bekomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pantai Sosial Pamardi Petra Insyaf Medan.*

⁵⁸ Farid Firmansyah, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Tadris, Volume 1, No 2. 2006.

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan kinerja guru, peneliti hanya membatasi pada variabel stabilitas emosi, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor stabilitas emosi (X) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor stabilitas emosi umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan stabilitas emosi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8 \%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel stabilitas emosi dengan kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun kinerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat kinerja guru ini memiliki peran dan fungsi strategis guna meningkatkan kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area
2. Kepada Ketua dan Kepala Sekolah MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap kinerja guru mengingat adanya kinerja yang tinggi akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di sekolah untuk masa-masa yang akan datang.
3. Guru MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area agar terus meningkatkan kualitas kerjanya untuk masa-masa yang akan datang
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berkaitan dengan kinerja guru. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Prabu Mangkunegara & Mela Puspitasari, 2015, *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru*, Jurnal Kependidikan, Vol 45, No 2, November.
- Achmad Badawi, 2014, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*”, (Kontigensi, Vol. 2, No. 1
- Ahmad Fajri, 2017, Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP, Indonesia Journal Of Education Conseling, Vol.1, No. 2 Juli.
- Ahmad Fiqri, 2017, *Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP*, Indonesian Journal Of Educational Counseling, Vol.1, No.2, Juli.
- Anwar Prabu Mangka negara, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Radika Aditama).
- Chusnul Chotimah, 2010, “*Hubungan Kestabilan Emosi dengan Prestasi Belajar Siswa Pada Siswa Kelas X di SMA Negeri 1 Karanganyar Klaten*”, Jurnal Kebidanan, Juli
- Depdiknas, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*”, (Jakarta: Dikmenum, Depdiknas).
- Djaali, 2013, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Farid Firmansyah, 2006, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Tadris, Volume 1, No 2.
- Frutwengler & Dale, 2002, *Penilaian Kinerja*, (Yogyakarta: Andi).
- Indra Jaya, (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung : CitaPustaka Media Perintis,).
- Mansganti, *Perkembangan Peserta Didik*, (PRENADAMEDIA GROUP).
- Mathis, RobertL dan Jackson, John, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat)

- Muhammad Rasyid A. & Adi Rahmat, 2017, *Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.2, No.1, Januari-Juni.
- Muhammad Syarif dkk, 2018, *Kontribusi Stabilitas Emosi Dan Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bener Meriah, At-Tazaki*, Vol.2, No.2 Juli-Desember.
- Pianda Didi, 2018, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan kepala Sekolah*, (CV Jejak).
- Prabu Anwar, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- Priyanto, D. 2012, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Edisi Kesatu).
- Reni dkk, 2010, *Korelasi Kecerdasan Emosi Dan Stres Kerja Dengan Kinerja*, Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi, Vol.12, No.1, Mei
- Reni Hidayati dkk, 2008, *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Psikologi, Vol.2, No.1, Desember.
- Rohiat, 2008, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama).
- Ruliana Poppy, 2014, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Sani Susanti, *Kontribusi Kestabilan Emosi Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Panti Asuhan Sosial Pamardi Putra "Insyaf Medan"*.
- Sentot Iskandar dkk, 2012, *Pengaruh Potensi Guru dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan SMP Negeri 7 Bandung*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol.6, No.2, Oktober.
- Slameto dkk, 2017, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Faktor Pnentukunya*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol.27, No.2, Desember.
- Sugiyanto, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta).

- Suharsini, Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Sukandarrumidi, 2004, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,).
- Suparno, 2014“*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*”,(Jurnal *Paradigma*, Vol. 12, No. 1).
- Susanto Ahmad, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Susi Hendriani dan Raden Lestari Garnasih, 2013, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru*,Jurnal *Ekonomi*, Vol. 21, No.4 Desember..
- Syafaruddin dkk, “*Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*”, (Medan: Perdana Publishing).
- Syarum, dan Salim, 2012, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Cita Pustaka).
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Depdiknas).
- Uno B. Hamzah, 2006, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Veithzal Rivai, Sylviana Murni, 2009, *Uducational Management Analsis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada).
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrapindo Persada.
- Wijaya Chandra, 2017, *Perilaku Organisasi*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesi)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas Dan Reabilitas

a. Stabilitas Emosi

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa ada rasa keterpaksaan.					
2.	Saya tidak membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan suasana yang baru					
3.	Saya berusaha menjaga dan membina hubungan yang akrab dilingkungan tempat tinggal.					
4.	Saya bisa menstabilkan emosi saat belajar					
5.	Saya berusaha siap dan tenang dalam menghadapi siswa.					
6.	Saya tidak tersinggung, apabila tidak ada siswa yang menghiraukan kehadiran saya didepan kelas.					
7.	Saya Dalam banyak hal saya merasa bahwa diri saya lebih baik dari pada orang lain.					
8.	Saya merasa akan berhasil terhadap terhadap sesuatu yang dikerjakan.					
9.	Saya Tidak merasa putus asa dalam menghadapi masalah yang ada ditempat bekerja.					
10	Saya tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan atau dalam proses belajar mengajar.					
11	Saya Mampu membuat siswa tetap santai dan tenang pada saat didalam kelas.					
12	Pada saat belajar saya tidak mengalami ketegangan dan tidak mudah emosi dan saya akan tetap fokus.					
13.	Saya merasa lingkungan disekitar saya dapat menerima diri saya apa adanya.					
14.	Saya merasa puas dengan aktivitas yang saya lakukan ditempat kerja.					

15.	Saya tetap semangat dan tidak mudah menyerah menghadapi sebuah kegagalan.					
-----	---	--	--	--	--	--

b. Kinerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	KBM yang dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat sebelumnya.					
2.	Penggunaan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat kegiatan belajar mengajar.dilaksanakan.					
3.	Menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran.					
4.	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan. .mengikuti pelajaran.					
5.	Menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.					
6.	Saya menerima kritik dan saran dari siswa atau rekan kerja karena dapat dijadikan bahan untuk usaha					
7.	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.					
8.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik.					
9.	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat.					
10.	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran.					

11	Penilaian afektif menggunakan hasil pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa didalam mau pun diluar kelas.					
12.	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya (tugas/produk) siswa yang dilakukan diruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri.					
13.	Saya memasukkan unsur humor dalam pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh.					
14.	Semua pengetahuan disampaikan kepada siswa sesuai materi pelajaran.					
15.	Mencantumkan media belajar yang digunakan dalam program pembelajaran tiap semester					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas
**KONTRIBUSI STABILITAS EMOSI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS
 NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN AREA**

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda cek list (√) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

B. Pernyataan Instrumen Penelitian

a. Stabilitas Emosi

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa ada rasa keterpaksaan.					
2.	Saya tidak membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan suasana yang baru					
3.	Saya berusaha menjaga dan membina hubungan yang akrab dilingkungan tempat tinggal.					
4.	Saya bisa menstabilkan emosi saat belajar					
5.	Saya berusaha siap dan tenang dalam menghadapi siswa.					
6.	Saya tidak tersinggung, apabila tidak ada siswa yang menghiraukan kehadiran saya didepan kelas.					

7.	Saya Dalam banyak hal saya merasa bahwa diri saya lebih baik dari pada orang lain.					
8.	Saya merasa akan berhasil terhadap terhadap sesuatu yang dikerjakan.					
9.	Saya Tidak merasa putus asa dalam menghadapi masalah yang ada ditempat bekerja.					
10.	Saya tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan atau dalam proses belajar mengajar.					
11.	Saya Mampu membuat siswa tetap santai dan tenang pada saat didalam kelas.					
12.	Pada saat belajar saya tidak mengalami ketegangan dan tidak mudah emosi dan saya akan tetap fokus.					
13.	Saya merasa lingkungan disekitar saya dapat menerima diri saya apa adanya.					
14.	Saya merasa puas dengan aktivitas yang saya lakukan ditempat kerja.					
15.	Saya tetap semangat dan tidak mudah menyerah menghadapi sebuah kegagalan.					

b. Kinerja Guru

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	KBM yang dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat sebelumnya.					
2.	Penggunaan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat kegiatan belajar mengajar.dilaksanakan.					
3.	Menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran.					
4.	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan. .mengikuti pelajaran.					

5.	Menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.					
6.	Saya menerima kritik dan saran dari siswa atau rekan kerja karena dapat dijadikan bahan untuk usaha					
7.	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.					
8.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik.					
9.	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat.					
10.	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran.					
11	Penilaian afektif menggunakan hasil pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa didalam mau pun diluar kelas.					
12.	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya (tugas/produk) siswa yang dilakukan diruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri.					
13.	Saya memasukkan unsur humor dalam pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh.					
14.	Semua pengetahuan disampaikan kepada siswa sesuai materi pelajaran.					
15.	Mencantumkan media belajar yang digunakan dalam program pembelajaran tiap semester.					

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Kontribusi Stabilitas Emosi

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,546	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,54	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,383	0,576	In Valid
09	0,498	0,576	In Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,54	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,54	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid

b. Kinerja Guru

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,578	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid

03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,469	0,576	In Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,683	0,576	Valid
09	0,577	0,576	Valid
10	0,589	0,576	Valid
11	0,469	0,576	In Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,587	0,576	Valid
14	0,514	0,576	Valid
15	0,587	0,576	Valid

Lampiran 4:**a. Stabilitas Emosi**

No Guru	Butiran Stabilitas Emosi															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	4	4	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	62
2	5	5	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	5	5	5	58
3	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	60
4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	66
5	5	4	5	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
6	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	60
8	5	5	5	3	5	2	2	3	5	5	5	5	3	3	5	61
9	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	69
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
11	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	69
12	5	4	5	5	5	3	1	4	5	5	3	4	4	4	4	61
13	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
14	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
15	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
17	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
18	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	62
19	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
20	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
21	5	5	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	5	5	5	58
22	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	63
23	5	5	5	4	4	2	2	3	3	4	2	2	5	5	5	56
24	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	66
25	5	5	5	4	4	2	2	3	3	4	3	2	5	5	5	57
26	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	63
27	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	63
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	67
29	5	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	3	3	3	4	58
30	5	5	5	4	4	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	63

b. Kinerja Guru

No Guru	Butiran Kinerja Guru															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	69
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	71
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	62
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	65
9	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
10	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
12	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	62
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
19	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
22	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	64
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
24	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
26	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	70
27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	72

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

Frequencies

		Statistics	
		StabilitasEmosi	Kinerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		61,23	66,40
Median		60,00	67,00
Mode		58	70
Std. Deviation		3,954	4,304
Variance		15,633	18,524
Range		14	13
Minimum		56	60
Maximum		70	73
Sum		1837	1992

2. Frekuensi Stabilitas Emosi

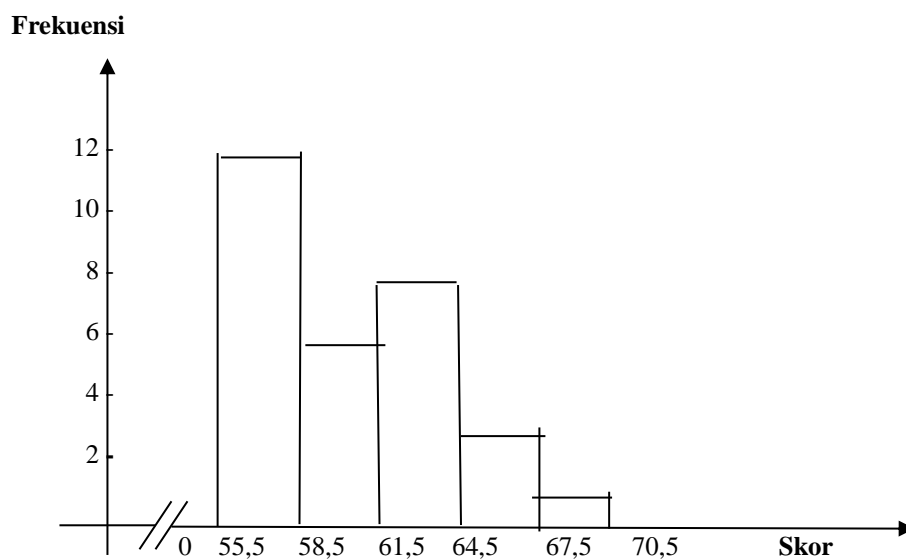
StabilitasEmosi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	56	1	3,3	3,3
	57	2	6,7	10,0
	58	9	30,0	40,0
	60	4	13,3	53,3
Valid	61	2	6,7	60,0
	62	2	6,7	66,7
	63	4	13,3	80,0
	66	2	6,7	86,7
	67	1	3,3	90,0
	69	2	6,7	96,7

70	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

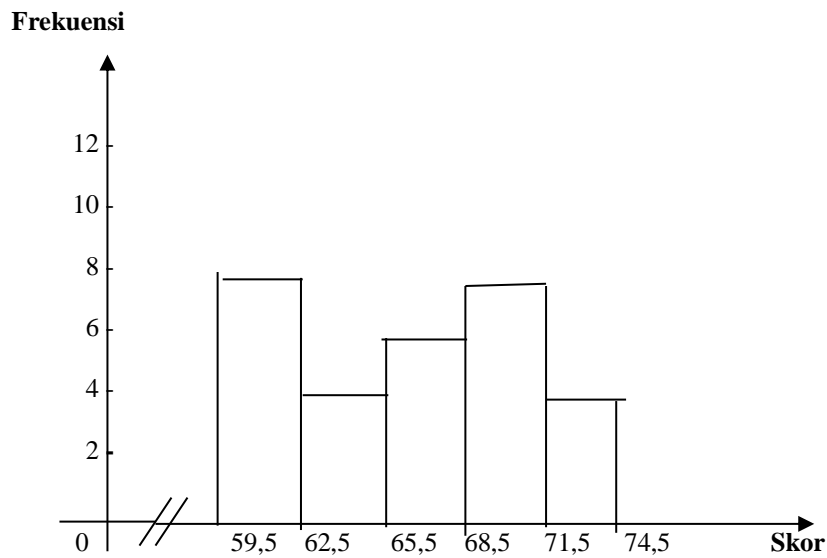
3. Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
60	5	16,7	16,7	16,7
61	1	3,3	3,3	20,0
62	2	6,7	6,7	26,7
64	3	10,0	10,0	36,7
65	1	3,3	3,3	40,0
66	1	3,3	3,3	43,3
Valid 67	5	16,7	16,7	60,0
69	1	3,3	3,3	63,3
70	6	20,0	20,0	83,3
71	1	3,3	3,3	86,7
72	3	10,0	10,0	96,7
73	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

4. Histogram Stabilitas Emosi (X)



5. Histogram Kinerja Guru



A. Penguji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stabilitas Emosi	Kinerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,23	66,40
	Std. Deviation	3,954	4,304
Most Extreme Differences	Absolute	,193	,165
	Positive	,193	,113
	Negative	-,109	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		1,058	,905
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212	,386

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Stabilitas Emosi	(Combined)		183,894	10	18,389	4,989	,485
	Between Groups	Linearity	47,146	1	47,146	2,535	,128
		Deviation from Linearity	136,748	9	15,194	2,817	,608
		Within Groups	353,306	19	18,595		
		Total	537,200	29			

3. Uji Homogenitas

Test Statistics

	Stabilitas Emosi	Kinerja Guru
Chi-Square	19,867 ^a	15,600 ^b
Df	10	11
Asymp. Sig.	,031	,157

a. 11 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,7.

b. 12 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,5.

4. Pengujian Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StabilitasEmosi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 ^a	,088	,055	4,184

a. Predictors: (Constant), StabilitasEmosi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,146	1	47,146	4,694	,112 ^b
	Residual	490,054	28	17,502		
	Total	537,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), StabilitasEmosi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,654	12,055		3,870	,001
	StabilitasEmosi	,322	,196	,296	1,641	,112

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 6:**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****1. Identitas Diri**

Nama : Syaroh Hsb
Tempat/Tanggal Lahir : Meranti Paham, 03 Agustus 1996
Alamat : Jln. Ismail Banda Lingk III Sei Berombang
Nama Ayah : Khoiruddin
Nama Ibu : Aisyah
Alamat Orang Tua : Jln. Ismail Banda Lingk III Sei Berombang
Anak Ke Dari : 2 dari 6 bersaudara
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Pedagang
Ibu : Ibu Rumah Tangga

2. Pendidikan

- a. Sekolah SD NEGERI NO 112210 (2006-2011)
- b. Sekolah MTS AL-WASHLIYAH SEI BEROMBANG (2011-2013)
- c. Sekolah MAS AL-WASHLIYAH SEI BEROMBANG (2013-2015)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015-2019)

Demikianlah riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penulis

Syaroh Hsb
NIM: 37154129