

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAJI
TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL GURU
(Di Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur)**

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Islam sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Strata
Dua untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)



Oleh :

ABDUL KHALIQUURRAHMAN
NIM: 152520113

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARAJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2018 M/ 1440 H**

ABSTRAK

Abdul Khaliqurrahman: Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaji terhadap Kecerdasan Emosional Guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh iklim organisasi dan gaji terhadap kecerdasan emosional guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/kuesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat yang pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,359, sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,129 yang berarti bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar 21,9% dan berarti sisianya 78,1% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 74,933 + 0,345X_1$ artinya setiap peningkatan satu unit skor Iklim Organisasi mempengaruhi peningkatan skor Kecerdasan Emosional Guru sebesar 0,345.

Kedua, Terdapat pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,536, sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,288 yang berarti bahwa Gaji memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar 28,8% dan berarti sisianya 71,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 43,757 + 0,634X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor Iklim Organisasi mempengaruhi peningkatan skor Kecerdasan Emosional Guru sebesar 0,634.

Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dan Gaji secara bersama-sama terhadap Kecerdasan Emosional Guru dengan koefisien korelasi = 0,575 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,331 yang memberikan pengaruh secara bersamaan dengan Kecerdasan Emosional Guru sebesar 33,1% dan sisanya yaitu 66,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 28,255 + 0,210X_1 + 0,557X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor independen Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor Kecerdasan Emosional Guru sebesar $0,210X_1 + 0,557X_2 = 0,767$.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Gaji, dan Kecerdasan Emosional Guru

ABSTRACT

Abdul Khaliqurrahman: The Effect of Organizational Climate and Salary on Emotional Intelligence Of The Teacher.

This study aims to find out and test empirical data related to the influence of Organizational Climate and Salary on Emotional Intelligence Of The Teacher separately and simultaneously. In this study, the author uses a quantitative method with a correlational approach to quantitative data obtained from the object of research is the teachers in Education Foundation Da'wah Ummahatul Muslimat East Jakarta. The sample in this study were 60 respondents. Data collection was carried out using questionnaire / questionnaire techniques. The type of analysis used is correlation and regression analysis which is described descriptively. The results of this study are:

First, there is an influence or correlation coefficient of 0,359, while the magnitude of the influence or determination coefficient of R-square is 0,129, which means that Organizational Climate has an influence on Emotional Intelligence Of The Teacher by 21,9% and means the remaining 78,1% is determined by other factors. For direction of influence or regression coefficient obtained by $\hat{Y} = 74,933 + 0,345X_1$ which means that each increase in one unit of Organizational Climate score affects the increase in on Emotional Intelligence Of The Teacher score by 0,345

Second, there is an influence or correlation coefficient of 0,536, while the magnitude of the influence or determination coefficient of R-square is 0,288, which means that Salary gives an influence on Emotional Intelligence Of The Teacher by 28,8% and the remaining 71,2% is determined by other factors. For the direction of influence or regression coefficient $\hat{Y} = 43,757 + 0,634X_2$, which means that each increase in one unit of Salary score affects the increase in student moral scores by 0,634.

Third, there is a positive and significant effect between Organizational Climate and Salary together with Emotional Intelligence Of The Teacher with correlation coefficient = 0,575 and R2 determination coefficient of 0,331 which gives effect simultaneously with Emotional Intelligence Of The Teacher of 33,1% and the remaining 66,9% is determined by other factors. The regression equation $\hat{Y} = 28,255 + 0,210X_1 + 0,557X_2$ means that each increase in one independent score unit of Organizational Climate and Salary simultaneously influence the increase on Emotional Intelligence Of The Teacher score by $0,210X_1 + 0,557X_2 = 0,767$.

Keywords: Organizational Climate, Salary, and Emotional Intelligence Of The Teacher

الملخص

عبد الخالق الرحمان : المؤثر مناخ المنظمة والأجرة إلى ذكاء العاطفي المدرس

هذا البحث لتعليم وتخبير وبيان التجريبية عن المؤثر مناخ المنظمة والأجرة إلى ذكاء العاطفي المدرس بجدة أو متزامن في هذا البحث, يستعمل التأليف كيفية الكمية بمقاربة المرتبطة إلى بيان الكمية التي وجدت من الموضوع التحقيق هو المدارس في مؤسسة التربية الدعوة أمهات المسلمات جاكرتا الشرقية. المثال في هذا التحقيق 60 مجيبات. التحصيل البيان يفتعل بطريقة الإستفتاء/ الإزاحة. النوع التحليلية هو التحليلية المرتبطة والإرتداد التوضيح وصفيا. و إما النتيجة في هذا التحقيق:

اولا, وجد مؤثر أو المعامل المرتبطة بجملة 0,359 وإما جملة المؤثر أو المعامل الحاسم R- مربع من 0,129 بمعنى أن المناخ المنظمة تؤتيالمؤثر إلى ذكاء العاطفي المدارس من 28,8 % والبقية بجملة 71,2 % يتعين بعوامل الأخر. والإتجاه المؤثر أو المعامل ارتداد من $\bar{y} = 0,345x_1 + 74,933$ بمعنى أن كل ارتفاع وحدة الإصابة مناخ المنظمة يؤثر ارتفاع الإصابة ذكاء العاطفي المدرس من 0,345.

ثانيا, وجد المؤثر أو المعامل المرتبطة من 0,536 و جملة المؤثر أو المعامل الحاسم R- مربع من 0,126 بمعنى أن الأجرة تؤتي المؤثر إلى ذكاء العاطفي من 21,6 % والبقية من 78,4 % يتعين بعوامل الأخر. والإتجاه المؤثر أو المعامل ارتداد من $\hat{Y} = 43,757 + 0,634X_2$ بمعنى أن كل ارتفاع وحدة الإصابة مناخ المنظمة يؤثر إرتفاع الإصابة ذكاء العاطفي المدرس من 0,634.

ثالثا, وجد المؤثر الوضعي والأهميين مناخ المنظمة ولاأجرة معا إلى ذكاء العاطفي المدرس مع معامل المرتبطة: 0,575 والمعامل الحاسم R² من 0,331 التي تؤثر معا بذكاء العاطفي المدرس من 33,1 % والبقية من 66,9 % يتعين بعوامل الأخر. المعامل الإرتداد من $\hat{Y} = 28,255 + 0,210X_1 + 0,557X_2$ بمعنى أن كل إرتفاع وحدة الإصابة المستقلة مناخ المنظمة والأجرة معا يؤثر ارتفاع الإصابة الذكاء العاطفي المدرس بجملة $0,767 = 0,210X_1 + 0,557X_2$.

كلمة المفتاحية: مناخ المنظمة, الأجرة, وذكاء العاطفي المدرس.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdul Khaliqurrahman
Nomor Induk Mahasiswa : 152520113
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Pagaruh Iklim Organisasi dan Gaji terhadap Kecerdasan Emosional Guru (Studi pada Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur)

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah benar karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 7 November 2018

Yang membuat pernyataan,



Abdul Khaliqurrahman
Abdul Khaliqurrahman

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAJI
TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL GURU
(Studi pada Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat
Jakarta Timur)

Diajukan Kepada Pascasajana Magister Manajemen Pendidikan Islam
untuk Memenuhi Syarat-syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M. Pd)

Disusun Oleh:
Abdul Khaliqurrahman
NIM: 152520113

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 9 November 2018

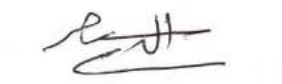
Menyetujui:

Pembimbing I




Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc, M. Ed

Pembimbing II



Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag

Mengetahui,
Ketua Program Studi/ Konsentrasi



Dr. Akhmad Shunhaji. M. Pd.I

TANDA PENGESAHAN TESIS

Judul Tesis

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAJI
TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL GURU
(Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur)

Disusun oleh:

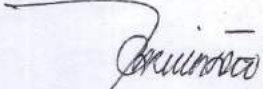
Nama : Abdul Khaliqurrahman
Nomor Pokok Mahasiswa : 152520113
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi :-

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada :
Senin, 18 April 2019

No	Nama	Jabatan dalam Tim	Tandatangan
1.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Abd. Muid N, M.A.	Penguji I	2. 
3.	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I	Penguji II	3. 
4.	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc, M.Ed	Pembimbing I	4. 
5.	Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag	Pembimbing II	5. 
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	6. 

Jakarta, 18 Mei 2019

Menyetujui,
Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN*

1. Konsonan						
No.	Arab	Latin		No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	th
2	ب	B		17	ظ	dz
3	ت	T		18	ع	‘
4	ث	Ts		19	غ	g
5	ج	J		20	ف	f
6	ح	<u>H</u>		21	ق	q
7	خ	Kh		22	ك	k
8	د	D		23	ل	l
9	ذ	Dz		24	م	m
10	ر	R		25	ن	n
11	ز	Z		26	و	w
12	س	S		27	هـ	h
13	ش	Sy		28	ء	‘
14	ص	Sh		29	ي	y
15	ض	Dh				

2. VokalPendek	3. VokalPanjang	4. Diftong
a = كَتَبَ Kataba	قَالَ = ā = Qâla	كَيفَ = إي =kaifa
i = سُئِلَ su'ila	قِيلَ = إي = Qîla	
u = يَذْهَبُ yazhabu	حَوَّلَ = آو = Haûla	

*Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor: 158 tahun 1987 – nomor 0543/b/u/ 1987

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan paripurna.

Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in, tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:


1. Prof. Dr. H. Nasarudin Umar, MA. selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M. Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd. I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
4. Dosen Pembimbing Tesis 1) Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc, M.Ed dan 2) Dr. Saifuddin, M.Ag yang telah menyediakan waktu, pikiran

- dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan Institut PTIQ Jakarta dan Perpustakaan Iman Jama' beserta staf.
 6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
 7. Seluruh dosen Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tidak ternilai oleh apapun.
 8. Ketua Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur Ibu Lutfiah M.Pd, serta para Kepala sekolah TK Hikmah, SDIT Nurul Hikmah, serta SMPIT Nurul Hikmah yang berada dibawah naungan Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur dan segenap guru yang membantu dan memberikan data serta informasi yang penulis butuhkan.
 9. Orang tua penulis: Ayahanda (Alm. H. Syarifuddin, SH, S.Pd, MH) dan Ibunda (Hj. Nursiddah), serta adik (Mawaddah Syarifah), yang tiada henti menyayangi, memberikan doa, motivasi, dan dukungan kepada penulis.
 10. Saudara-saudari penulis, paman, ibu', pakek, dan segenap saudara yang lain yang tinggal di Aceh Tenggara, Nias, maupun Batam yang senantiasa memberikan support serta doanya.
 11. Teman seperjuangan semenjak S1 sampai S2 saat ini yang senantiasa bersama mengenyam pendidikan di Institut PTIQ Jakarta, baik suka maupun duka telah kita lalui bersama, Abdul Mufarrich, S.Pd.I dan Jalaludin Assuyuti, S.Pd.I, semoga kelak kita kan bersama dilain waktu dan kesempatan serta kesuksesan menyertai kalian baik di dunia maupun di akhirat.
 12. Sahabat penulis: teman-teman pascasarja Institut PTIQ Jakarta Kelas D angkatan 2015 genap, dan para dewan guru SDIT Nurul Hikmah Jakarta Timur.
 13. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah swt. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Jakarta, 09 November 2018

Penulis


Abdul Khaliqurrahman

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING	ix
TANDA PENGESAHAN TESIS	xi
PEDOMAN TRANSLITASI ARAB	xiii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL	xxvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5

E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA BERFIKIR, PENGAJUAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Kecerdasan Emosional.....	9
a. Pengertian Kecerdasan.....	9
b. Pengertian Emosi.....	11
c. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	13
d. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional.....	14
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	14
f. Kecerdasan Emosional Menurut Al-Qur'an.....	15
2. Iklim Organisasi Sekolah.....	21
a. Hakikat Iklim Organisasi.....	21
b. Hakikat Iklim Organisasi Sekolah.....	23
c. Dimensi Iklim Organisasi Sekolah.....	23
d. Macam dan Karakteristik Organisasi Sekolah ...	24
e. Indikator Iklim Organisasi Sekolah.....	25
f. Iklim Organisasi Sekolah Menurut Al-Qur'an...	27
3. Gaji.....	34
a. Pengertian Gaji.....	34
b. Fungsi dan Peranan Gaji.....	35
c. Tujuan Pemberian Gaji.....	36
d. Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji.....	37
e. Indikator Gaji.....	38
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	39
C. Kerangka Berfikir.....	41
D. Pengajuan Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Metode Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
C. Sifat Data.....	48
D. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	48
E. Instrumen Penelitian.....	48
F. Jenis Data Penelitian.....	51
G. Sumber Data.....	51
H. Teknik Pengumpulan Data.....	51

I. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen.....	55
J. Teknik Analisis Data.....	61
K. Hipotesis Statistik.....	71
L. Tempat dan Waktu Penelitian	72
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS.....	73
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian.....	73
B. Deskripsi Variabel dan Analisis Instrumen.....	85
C. Uji Persyaratan Analisis.....	154
D. Uji Hipotesis.....	163
E. Pembahasan Penelitian.....	169
F. Keterbatasan Penelitian.....	171
BAB V PENUTUP.....	173
A. Kesimpulan.....	173
B. Implikasi Hasil Penelitian	174
C. Saran.....	175
DAFTAR PUSTAKA	177

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Kerangka Berfikir	42
Gambar IV.1	: Histogram Variabel Kecerdasan Emosional Guru (Y)	88
Gambar IV.2	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru No.1	89
Gambar IV.3	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru No.2	90
Gambar IV.4	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru No.3	90
Gambar IV.5	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru No.4	91

Gambar IV.6	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.5	92
Gambar IV.7	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.6	92
Gambar IV.8	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.7	93
Gambar IV.9	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.8	94
Gambar IV.10	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.9	94
Gambar IV.11	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.10	95
Gambar IV.12	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.11	96
Gambar IV.13	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.12	96
Gambar IV.14	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.13	97
Gambar IV.15	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.14	98
Gambar IV.16	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.15	99
Gambar IV.17	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	

	No.16	99
Gambar IV.18	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.17	100
Gambar IV.19	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.18	101
Gambar IV.20	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.19	101
Gambar IV.21	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.20	102
Gambar IV.22	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.21	103
Gambar IV.23	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.22	104
Gambar IV.24	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.23	104
Gambar IV.25	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.24	105
Gambar IV.26	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.25	106
Gambar IV.27	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.26	106
Gambar IV.28	: Analisis Butir Kecerdasan Emosional Guru	
	No.27	107

Gambar IV.29	: Histogram Variabel Iklim Organisasi (X_1).....	110
Gambar IV.30	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.1	111
Gambar IV.31	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.2	112
Gambar IV.32	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.3	112
Gambar IV.33	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.4	113
Gambar IV.34	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.5	114
Gambar IV.35	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.6	114
Gambar IV.36	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.7	115
Gambar IV.37	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.8	116
Gambar IV.38	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.9	117
Gambar IV.39	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.10	117
Gambar IV.40	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.11	118
Gambar IV.41	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.12	119
Gambar IV.42	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.13	120
Gambar IV.43	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.14	120
Gambar IV.44	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.15	121
Gambar IV.45	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.16	122
Gambar IV.46	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.17	123
Gambar IV.47	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.18	123
Gambar IV.48	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.19	124
Gambar IV.49	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.20	125
Gambar IV.50	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.21	126
Gambar IV.51	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.22	126

Gambar IV.52	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.23	127
Gambar IV.53	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.24	128
Gambar IV.54	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.25	129
Gambar IV.55	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.26	129
Gambar IV.56	: Analisis Butir Iklim Organisasi No.27	130
Gambar IV.57	: Histogram Variabel Gaji (X_2).....	133
Gambar IV.58	: Analisis Butir Gaji No.1	134
Gambar IV.59	: Analisis Butir Gaji No.2	135
Gambar IV.60	: Analisis Butir Gaji No.3	136
Gambar IV.61	: Analisis Butir Gaji No.4	136
Gambar IV.62	: Analisis Butir Gaji No.5	137
Gambar IV.63	: Analisis Butir Gaji No.6	138
Gambar IV.64	: Analisis Butir Gaji No.7	139
Gambar IV.65	: Analisis Butir Gaji No.8	139
Gambar IV.66	: Analisis Butir Gaji No.9	140
Gambar IV.67	: Analisis Butir Gaji No.10	141
Gambar IV.68	: Analisis Butir Gaji No.11	142
Gambar IV.69	: Analisis Butir Gaji No.12	142
Gambar IV.70	: Analisis Butir Gaji No.13	143
Gambar IV.71	: Analisis Butir Gaji No.14	144
Gambar IV.72	: Analisis Butir Gaji No.15	145
Gambar IV.73	: Analisis Butir Gaji No.16	145
Gambar IV.74	: Analisis Butir Gaji No.17	146

Gambar IV.75	: Analisis Butir Gaji No.18	147
Gambar IV.76	: Analisis Butir Gaji No.19	148
Gambar IV.77	: Analisis Butir Gaji No.20	148
Gambar IV.78	: Analisis Butir Gaji No.21	149
Gambar IV.79	: Analisis Butir Gaji No.22	150
Gambar IV.80	: Analisis Butir Gaji No.23	151
Gambar IV.81	: Analisis Butir Gaji No.24	151
Gambar IV.82	: Analisis Butir Gaji No.25	152
Gambar IV.83	: Analisis Butir Gaji No.26	153
Gambar IV.84	: Analisis Butir Gaji No.27	154
Gambar IV.85	: Heteroskedastisitas (Y-X ₁)	160
Gambar IV.86	: Heteroskedastisitas (Y-X ₂)	161
Gambar IV.87	: Heteroskedastisitas (Y-X ₁ dan X ₂).....	162

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket penelitian
- Lampiran 2 : Tabel Hasil Uji Coba Angket Variabel Y
- Lampiran 3 : Tabel Hasil Uji Coba Angket Variabel X₁
- Lampiran 4 : Tabel Hasil Uji Coba Angket Variabel X₂
- Lampiran 5 : Tabel Tabulasi Angket Variabel Y
- Lampiran 6 : Tabel Tabulasi Angket Variabel X₁
- Lampiran 7 : Tabel Tabulasi Angket Variabel X₂
- Lampiran 8 : Form Bimbingan Tesis
- Lampiran 9 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 10 : Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menggagas permasalahan pendidikan pada dasarnya adalah menggagas permasalahan kebudayaan dan peradaban. Secara spesifik gagasan pendidikan akan merambah ke wilayah pembentukan peradaban masa depan, suatu upaya merekonstruksi pengalaman-pengalaman umat manusia secara berkelanjutan guna memenuhi tugas kehidupannya dari generasi ke generasi. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, keterampilan, kecakapan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi bangsa. Hal ini dilakukan untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan agar bermanfaat bagi kepentingan hidupnya.

Dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya pendidikan di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan dan perilaku siswa. Dalam Undang-Undang No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa : “Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang berakar pada nilai2 nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20/2003 tersebut sangat jelas peranan guru sangat penting. Sebagai salah satu komponen dalam proses belajar mengajar guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga memiliki kedudukan yang penting sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Di tangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta di tangan mereka pulalah bergantungnya masa depan karir peserta didik yang mempunyai sejumlah kepandaian dan kecakapan tentang sesuatu yang dapat membentuk kematangan pribadinya.

Menjadi guru bisa jadi adalah pekerjaan yang mudah jika setiap guru berprinsip bahwa dalam mengajar yang terpenting adalah telah tersampainya sebuah materi pelajaran. Mau dipahami atau tidak dipahami oleh siswa itu masalah lain. Bahkan mau didengar atau tidakpun, masa bodoh. Maka gampang sekali jadi guru seperti itu. Siapapun bisa menjadi guru, namun yang ideal tidaklah demikian.

Sebaliknya menjadi guru adalah pekerjaan yang berat. Sebab kesulitan yang terbesar dihadapi guru bukan semata dalam hal menyampaikan materi pelajaran, tetapi dalam hal bagaimana ia mengenal dan memahami karakter dan emosi anak didiknya. Banyak kasus yang mencoreng nama guru itu karena para guru tak paham karakter siswanya, kurang sabar dalam mengajar.

Saat ini kebanyakan kualitas guru masih banyak dibicarakan orang, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar para pakar pendidikan. Selama dasawarsa terakhir ini media massa cetak, elektronik memuat berita tentang guru. Ironisnya berita-berita tersebut banyak yang cenderung merendahkan martabat guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi.

Belakangan ini sering kita dengar bagaimana seorang guru memperlakukan muridnya dengan kasar ketika muridnya tersebut melakukan suatu kesalahan. Seorang guru menegur dan mengingatkan anak didiknya yang selalu membuat keributan di kelas, akan tetapi siswa tersebut tidak mengindahkan perintah. Karena guru kurang bisa mengendalikan emosinya, mengeluarkan kata-kata kotor. Ternyata siswa tersebut mengadukan kepada orang tuanya perihal kejadian di sekolah. Merasa tidak terima dengan perlakuan guru, orang tua siswa melaporkan kejadian itu ke Dewan Pendidikan yang akhirnya guru itu dimutasi.

Sebagai guru yang profesional harus mampu mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pendidikan, karena guru yang bersinggungan langsung dengan peserta didik untuk memberikan

bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki oleh individu dan bisa berkembang jika dilakukan beberapa latihan yang sifatnya terus menerus. Kecerdasan ini akan memberikan motivasi pada individu untuk menjadikan orang lain dapat dipengaruhi oleh perilakunya. Kecerdasan emosional memberikan andil yang cukup berarti dalam membina moralitas peserta didik, karena individu yang memiliki kecerdasan emosional akan sangat peka dengan keadaan sekitar.

Seorang guru tidak hanya memperhatikan aspek kecerdasan intelektual saja, tetapi juga aspek emosional dan spiritual. Hal ini penting mengingat seluruh aspek kecerdasan tersebut menunjang keberhasilan guru. Banyak contoh membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelektual saja belum tentu sukses di dunia pekerjaan.

Sperti diketahui bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang bertujuan mengembangkan manusia seluruhnya yang meliputi tiga aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotor. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan guru yang tidak hanya cerdas intelektualnya saja, tetapi juga cerdas emosional dan cerdas spiritualnya. Kecerdasan emosional semakin diyakini mempunyai andil yang besar dalam dunia pendidikan, termasuk pada guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dapat menjadikan peserta didik memiliki sikap: (1) Jujur, disiplin, dan tulus pada diri sendiri, membangun kekuatan dan kesadaran diri, mendengarkan suara hati, hormat dan tanggung jawab; (2) Memantapkan diri, maju terus, ulet, dan membangun inspirasi secara berkesinambungan; (3) Membangun watak dan kewibawaan, meningkatkan potensi, dan mengintegrasikan tujuan belajar ke dalam tujuan hidupnya; (4) Memanfaatkan peluang dan menciptakan masa depan yang lebih cerah.

Disinilah pentingnya kecerdasan emosional seorang guru, bagaimana seorang guru mampu mengendalikan emosionalnya sehingga tindakan ataupun perbuatan yang ia lakukan tidak merugikan dirinya sendiri ataupun orang lain. Mungkin terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional guru, salah satu faktornya adalah pengaruh iklim organisasi sekolah dan kompensasi/gaji.

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika

berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Manakala guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan bermakna.

Iklm organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Maknanya, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundur sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungannya dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.

Tidak sedikit terdapat lingkungan sekolah yang kurang kondusif dikarenakan keberadaannya yang dekat dengan pasar, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan di sekitar lingkungan sekolah. Akibat ketidaknyamanan yang timbul disebabkan dengan hal itu sedikit banyaknya bisa mempengaruhi emosional siswa maupun gurunya.

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik.

Sekolah sebagai organisasi merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang guru dan staf yang memiliki visi misi yang sama. Dalam sekolah terdiri dari berbagai unsur didalamnya yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu kepala sekolah (*leader*), para guru (*lowyer*), kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Jika salah satu unsur sekolah tersebut ada yang tidak memiliki kinerja sesuai proporsi yang diamanahkan, maka tujuan dari sekolah tersebut akan sulit untuk tercapai. Namun begitu pada proses berjalannya kegiatan di lingkungan sekolah masih terdapat juga salah satu unsur (guru) yang tidak menjalankan tugas

sesuai dengan proporsinya sehingga hal ini dapat menyebabkan perselisihan.

Faktor berikutnya yang mungkin berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seorang guru adalah terkait dengan kompensasi atau gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja.

Permasalahan gaji di beberapa daerah kota-kota kecil mungkin lebih kecil dibandingkan dengan kota-kota besar, gaji merupakan merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai (guru) sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka. Gaji merupakan kompensasi langsung yang diterima, karena jenis kompensasi yang lain yaitu berupa tidak langsung dapat berupa tunjangan, penghargaan, apresiasi dan lain sebagainya. Terkadang amanah berupa tugas yang diterima oleh guru diawal pembelajaran tidak sebanding dengan apresiasi yang diterima oleh guru diakhir pembelajaran.

Persoalan gaji sebenarnya berkaitan dengan status seorang guru. Guru honorer memiliki status kepegawaian yang kurang jelas, disebabkan jangka kontrak yang ditentukan, jika kontraknya selesai, seorang guru honorer akan diberhentikan dari status kepegawaiannya.

Dalam status kepegawaian, profesi guru dibagi dua, yaitu guru tetap dan guru tidak tetap (guru bantu). Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer tidak berhenti pada status kepegawaiannya, tetapi juga pada faktor gaji minimumnya. Padahal, jika ditinjau dari sisi pekerjaan antara guru tetap dan guru honorer memiliki pekerjaan yang sama.

Adanya perbedaan tersebut tentu menimbulkan permasalahan bagi guru honorer, terutama tentang kesejahteraan psikologisnya, lebih khusus kesejahteraan psikologis guru honorer yang berada didaerah tertinggal. Oleh sebab itu, Peningkatan kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan psikologis sudah seharusnya dirasakan oleh guru honorer yang ada didaerah tertinggal, terpencil dan terdalam, apa lagi para guru honorer telah mengabdikan dalam jangka waktu yang sangat lama.

Kondisi seperti ini, telah merangsang sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan diluar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis dilingkungan sekolah dimana mereka mengajar. Peningkatan kesejahteraan guru yang wajar dapat

meningkatkan profesionalisme guru, termasuk dapat mencegah para guru melakukan praktek bisnis di sekolah.

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas penulis beranggapan bahwa ada keterkaitan antara iklim organisasi sekolah dan kompensasi atau gaji terhadap kecerdasan emosional seorang guru, maka dari itu diperlukan penelitian yang mengkaji dan membuktikan mengenai hal tersebut. Dengan demikian, penelitian ini lebih difokuskan untuk mengkaji **“Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dan Gaji Terhadap Kecerdasan Emosional Guru”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan di atas, maka teridentifikasi masalah-masalah antara lain sebagai berikut:

1. Guru mengalami kesulitan dalam memahami karakter dan emosi siswa.
2. Guru belum mengenal karakter siswa sehingga kurang sabar dalam mengajar.
3. Masih ada guru yang belum bias mengontrol emosionalnya dalam mendidik, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat terganggu.
4. Salah satu unsur dari organisasi sekolah yaitu guru masih ada yang belum mengerjakan tugasnya sesuai dengan proporsinya.
5. Kecerdasan emosional guru masih kurang karena tidak kondusifnya iklim organisasi sekolah.
6. Perbedaan gaji antar guru tetap dan tidak tetap.
7. Apresiasi belum maksimal diterima oleh guru.

C. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah

Penelitian ini menfokuskan permasalahannya pada iklim organisasi sekolah, gaji, dan kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Peneliti membatasi masalah yang ada, agar tidak terlampau jauh cakupannya bahasanya. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
2. Pengaruh gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
3. Pengaruh iklim organisasi sekolah dan gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Dari masalah pokok diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh antara gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah dan gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru secara bersama-sama di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur?

D. Tujuan Penelitian

Dengan melihat kepada rumusan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin penulis capai adalah untuk menguji hipotesis penelitian tentang ada atau tidaknya dan seberapa besar/kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah dan gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru secara bersama-sama di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

E. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian dari penulisan dan penyusunan tesis ini adalah sangat berguna untuk meningkatkan wawasan dan penerapan pengetahuan tentang hubungan antara iklim organisasi sekolah, gaji guru dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan
 - a. Dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai teori-teori tentang iklim organisasi sekolah, kompensasi atau gaji guru dan kecerdasan emosional guru khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang membaca tesis ini, sehingga dapat mengambil pelajaran untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baik untuk pribadi maupun untuk ditransfer kepada para pendidik dan lingkungan di sekitarnya.
 - b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim organisasi sekolah dan gaji guru terhadap kecerdasan emosional guru secara

- bersama-sama di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancah penelitian yang berbeda dan sampel yang lebih majemuk.
- c. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan sehingga dapat berguna bagi masyarakat, pendidik, peserta didik setelah kami.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yaitu sebagai berikut:
 - a. Bagi Pribadi, karya tulis ini menjadi salah satu faktor penentu guna lulusnya pendidikan kami di pasca sarjana Institut PTIQ Jakarta Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Dan karya tulis ini menjadi ibroh bagi kami, kelak kami dijadikan manusia yang selalu belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan pendidikan ini.
 - b. Bagi tenaga pendidik, yaitu guru di sekolah, penelitian ini dapat memberi dorongan untuk meningkatkan lagi kecerdasan emosionalnya.
 - c. Bagi siswa, penelitian ini dapat meningkatkan kemandiriannya karena para siswa dapat melihat, mengamati dan menirukan apa-apa yang diajarkan oleh bapak/ibu guru, apalagi bapak/ibu guru yang memiliki kepribadian dan kedisiplinan kuat yang dapat dijadikan teladan.
 - d. Bagi yayasan dan sekolah, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi terhadap iklim organisasi sekolah dan gaji guru serta kecerdasan emosional guru dan membantu lembaga pendidikan untuk dapat menentukan arah kebijakan dalam usaha-usaha peningkatan sumber daya manusianya.
 - e. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam rangka pembinaan bagi tenaga pendidik dan menciptakan lingkungan organisasi sekolah yang baik, serta memperhatikan kesejahteraan guru.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam Tesis ini berpedoman pada buku "*Panduan Penyusunan Tesis dan Disertasi Institut PTIQ Jakarta*" yang diterbitkan oleh Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta 2017. Penyusunan tesis ini dijabarkan atas lima bab dimana antara bab yang satu dengan bab

lainnya saling berkaitan dan tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun gambaran komposisi babnya adalah seperti berikut:

- BAB I** Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- BAB II** Tinjauan pustaka membahas tentang kecerdasan emosional: pengertian kecerdasan, pengertian emosi, hakikat kecerdasan emosional guru, aspek-aspek kecerdasan emosional, serta kecerdasan emosional menurut Al-Qur'an. Tentang iklim organisasi : hakikat iklim organisasi, hakikat iklim organisasi sekolah, dimensi iklim organisasi sekolah, macam dan karakteristik organisasi sekolah, indikator iklim organisasi sekolah, serta iklim organisasi sekolah menurut Al-Qur'an. Gaji guru meliputi : pengertian gaji, fungsi dan peranan gaji, tujuan pemberian gaji, faktor yang mempengaruhi kebijakan gaji, serta indikator gaji. Kemudian terdapat penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis.
- BAB III** Metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, sifat data, variabel data dan skala pengukuran, instrument penelitian, jenis data penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba dan kalibrasi, teknik analisa data, hipotesis statistik, serta tempat dan waktu penelitian.
- BAB IV** Analisa terhadap hasil penelitian yang mencakup penyajian data, analisa data, interpretasi hasil analisa data.
- BAB V** Penutup membahas tentang kesimpulan, implikasi hasil penelitian dan saran dari hasil penelitian yang diperoleh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan

Kecerdasan merupakan suatu kemampuan tertinggi dari jiwa makhluk hidup yang hanya dimiliki oleh manusia. Kecerdasan ini dimiliki manusia sejak lahir, dan sejak itulah potensi kecerdasan ini mulai berfungsi mempengaruhi tempo dan kualitas perkembangan individu, dan Manakala sudah berkembang maka fungsinya akan semakin berarti lagi bagi manusia yaitu akan mempengaruhi kualitas penyesuaian dirinya dengan lingkungan sekitarnya. Kemampuan kecerdasan ini merupakan hasil pembentukan atau perkembangan yang dicapai oleh individu.

Kecerdasan merupakan kata benda yang menerangkan kata kerja atau keterangan. Seseorang menunjukkan kecerdasannya ketika ia bertindak atau berbuat dalam situasi secara cerdas atau bodoh, kecerdasan seseorang dapat dilihat dalam caranya orang tersebut berbuat atau bertindak.¹

Kecerdasan adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan keadaan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir.² Dalam definisi lain yang dikemukakan oleh Howard Gardner dalam Agus Efendi kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu.³

Menurut David Wechsler seperti yang dikutip oleh Sarlito W. Sarwono dalam bukunya yang berjudul “psikologi remaja”, mendefinisikan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif.⁴ Dalam definisi lain yang dikemukakan oleh Edourd Claparede, seorang pakar psikologi Prancis seperti yang dikutip oleh Sarlito W. Sarwono dalam bukunya yang berjudul “pengantar psikologi umum” mendefinisikan intelegensi adalah penyesuaian diri secara mental terhadap situasi atau kondisi baru.⁵

Suharsono menyebutkan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah secara benar, yang secara relative lebih cepat dibandingkan dengan usia biologisnya.⁶

Kecerdasan merupakan faktor psikologis yang paling penting dalam proses belajar peserta didik, karena itu menentukan kualitas belajar peserta didik. Semakin tinggi tingkat intelegensi seorang individu, semakin besar pula individu tersebut meraih sukses dalam belajar. Sebaliknya, semakin rendah tingkat intelegensi individu semakin sulit individu itu mencapai

¹ M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Pedomon Ilmu Jaya, 1996, hal. 115.

² Panitia Istilah Paedagogik DEPDIKBUD, *Kamus Paedagogik*, Jakarta: PT. Rajawali, 1989, hal. 146.

³ Agus Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21*, Bandung: Alfabeta, 2005, hal. 81.

⁴ Sarlito W. Sarwono, *Psikologi Remaja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007, hal. 77.

⁵ Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: Rajawali Pres, 2013, hal. 153-154.

⁶ Suharsono, *Melejitkan Dimensi Moral Intelektual & Spiritual*, Jakarta: Inisiani Press, 2003, hal. 43.

kesuksesan belajar.⁷ Menurut Bainbridge seperti yang dikutip Muhammad Yaumi dalam bukunya yang berjudul “kecerdasan jamak”, kecerdasan didefinisikan sebagai kemampuan mental untuk belajar dan menerapkan pengetahuan dalam manipulasi lingkungan dan kemampuan, serta kemampuan untuk berpikir abstrak. Definisi lain tentang kecerdasan mencakup kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru atau perubahan lingkungan saat ini, kemampuan untuk mengevaluasi dan menilai, kemampuan untuk memahami ide-ide yang kompleks, kemampuan untuk berpikir produktif, kemampuan untuk belajar dengan cepat dan belajar dari pengalaman dan bahkan kemampuan untuk memahami hubungan.⁸ Intelegensi adalah kemampuan untuk memudahkan penyesuaian secara tepat terhadap berbagai segi dari keseluruhan lingkungan seseorang.⁹

Dari penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan adalah sesuatu yang menggambarkan kepintaran, kemampuan berpikir seseorang atau kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru.

b. Pengertian Emosi

Akar kata *emosi* adalah *movere*, kata kerja bahasa latin yang berarti menggerakkan, bergerak”, ditambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh”, ini menggambarkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal yang mutlak dalam emosi.¹⁰ Menurut Robert K. Cooper dan Ayman sawaf dalam bukunya Agus Efendi yang berjudul “revolusi kecerdasan abad ke 21”, menjelaskan bahwa kata *emotion* bisa didefinisikan dengan gerakan (*movement*), baik secara metaforis maupun literal; kata *emotion* adalah kata yang menunjukkan gerak perasaan.¹¹

Emosi sebagai salah satu aspek kepribadian secara esensial adalah suatu kondisi gairah untuk bertindak (*a state of being moved*), yaitu perasaan, tindakan tertentu dalam menghayati

⁷ Baharudin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Cet. III; Yogyakarta: ar-Ruzz Media, 2008, hal. 20-21.

⁸ Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim, *Kecerdasan Jamak (Multiple Intelligensi)*, Cet. I, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 9.

⁹ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Cet VII, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010, hal. 89.

¹⁰ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*. Terj. T. Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997, hal. 7.

¹¹ Agus Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21...*, hal. 176.

perasaan tersebut, dan kesadaran tentang pengalaman.¹² Emosi merujuk pada suatu perasaan atau pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam individu. Sebagai contoh, emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.¹³ Makna harfiah dari emosi dalam *Oxford English Dictionary*, emosi didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, dan setiap keadaan mental yang hebat atau meluapluap. Oleh karena itu, emosi merujuk pada suatu perasaan dan fikiran-fikiran khususnya, suatu keadaan biologis, psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.¹⁴

Fatimah Ibda mengatakan bahwa emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran-pikiran khususnya suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.¹⁵

Sejumlah teoretikus mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar, meskipun tidak semuanya sepakat tentang golongan itu. Calon-calon ulama dan beberapa anggota golongan tersebut adalah:

- 1) Amarah: beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barangkali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis.
- 2) Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- 3) Rasa takut: cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, sedih, tidak tenang, ngeri, takut sekali, kecut; sebagai patologi, fobia dan panik.
- 4) Kenikmatan: bahagia, gembira, riang, puas, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indriawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa, senang sekali.

¹² Misykat Malik Ibrahim, *Kecerdasan Emosional Siswa Berbakat Intelektual*, Makassar: Aaluddin Press, 201), hal. 1.

¹³ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Terj. T. Hermaya..., hal. 409.

¹⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Terj. T. Hermaya..., hal. 409.

¹⁵ Fatimah Ibda, "Emotional Intelligence dalam Dunia Pendidikan", Dalam Jurnal Didaktika, Vol. 2 No 2 Tahun 2000, hal. 132.

- 5) Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, kasih.
- 6) Terkejut: terkejut, terkesiap, takjub, terpana.
- 7) Jengkel: hina, jijik, muak, mual, benci tidak suka, mau muntah.
- 8) Malu: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.¹⁶

Sarlito W. Sarwono mendefinisikan emosi sebagai reaksi penilaian (positif atau negatif) yang kompleks dari sistem syaraf seseorang terhadap rangsangan dari luar atau dari dalam dirinya sendiri. Definisi tersebut menggambarkan bahwa emosi diawali dengan adanya suatu rangsangan, baik dari luar (benda, manusia, situasi cuaca), maupun dari dalam diri kita (tekanan darah, kadar gula, lapar ngantuk, segar, dll.), pada indraindra kita.¹⁷

Dari bebrapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa emosi merupakan perasaan, efek yang terjadi pada pribadi individu ketika berada dalam suatu kondisi atau keadaan tertentu yang ditandai dengan perilaku yang merefleksikan (mengekspresikan) kondisi senang atau tidaknya individu tersebut terhadap keadaan yang dialaminya.

c. Hakikat Kecerdasan Emosional Guru

Inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran anda pada suara hati. Tiga pertanyaan yang selanjutnya perlu diajukan adalah, apakah anda jujur pada diri sendiri? Seberapa cermat anda merasakan perasaan terdalam pada diri anda? Seringkah anda tidak mempedulikannya? Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan, dan kebijaksanaan.¹⁸

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi lebihkan kesengangan, mengatur suasana hati dan

¹⁶ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Terj. T. Hermaya..., hal. 409-410.

¹⁷ Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum...*, hal. 124.

¹⁸ Ary Ginanjar, *ESQ Emotional Spiritual Quotient*, Jakarta: Arga publishing, 2007,

menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.¹⁹

Menurut Daniel Goleman seperti yang dikutip Agus Efendi dalam bukunya yang berjudul "revolusi kecerdasan abad ke 21" mendefinisikan kecerdasan emosional dengan "kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain".²⁰

Kecerdasan emosional (EQ) adalah jembatan antara apa yang diketahui dan apa yang dilakukan. Semakin tinggi kecerdasan emosional (EQ) maka semakin terampil melakukan apa yang diketahui benar. Pikiran emosional merupakan radar terhadap bahaya, apabila menunggu pikiran rasional untuk membuat keputusan-keputusan ini, barangkali bukan saja keliru, mungkin saja telah mati.²¹

Seorang guru dituntut memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena kecerdasan emosional ini sangat berpengaruh terhadap mendidik seorang anak dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kemampuan individu membina hubungan dengan lingkungan sosial yang mencerminkan kepedulian individu terhadap etika sosial dimana seseorang dapat mengenali perasaan diri maupun orang lain, mampu memotivasi diri, mengelola emosi dengan baik dan mampu membina hubungan dengan orang lain yang mencerminkan kepedulian seseorang terhadap etika dan moral, kejujuran, perasaan, amanah atau tanggung jawab, kesopanan dan toleransi yang kesemuanya itu harus mampu dimiliki oleh seorang guru.

d. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosional adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi,

¹⁹ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Terj. T. Hermaya..., hal. 43.

²⁰ Agus Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21...*, hal. 171.

²¹ Yatim Riyanto, *Paradigma Baru Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2012, hal. 259.

mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa.²²

Sedangkan menurut Tridhonanto aspek kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- 1) Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelolal diri sendiri.
- 2) Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- 3) Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.²³

Berdasarkan uraian paragraf di atas, kecerdasan emosional adalah keterampilan yang terbagi dalam 5 (lima) apek yaitu dapat memantau perasaannya, kemampuan menghibur diri, memotivasi diri untuk terus berkreasi, memahami perasaan orang lain, dan mampu membina hubungan baik dengan orang lain.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak di tentukan sejak lahir, tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Menurut goleman terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang, yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.²⁴

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan pertama dalam mempelajari emosi. Peran kedua orangtua sangat dibutuhkan oleh seorang anak dalam tahapan ini karena orangtua merupakan subyek pertama yang perilakunya dilihat, dipelajari serta di fahami oleh anak yang pada akhirnya dapat menjadi bagian dari kepribadian anak. Di dalam lingkungan keluarga inilah seorang anak mendapatkan pelajaran bagaimana melatih kebiasaan hidup disiplin, memiliki sikap tanggung jawab, memiliki sikap kepedulian terhadap orang lain dan sebagainya. Hal ini tentu sangat berguna baginya kelak di masa yang akan datang.

Lingkungan non keluarga dapat dikatakan juga lingkungan masyarakat ataupun lingkungan penduduk. Kecerdasan emosional

²² Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Terj. T. Hermaya..., hal. 45.

²³ Al Tridhonanto, *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009, hal. 5.

²⁴ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa Alex Tri Kuncoro W. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2009, hal. 267.

dapat berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Anak mulai berperan dengan lingkungan masyarakat dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar memahami orang lain.

f. Kecerdasan Emosional Menurut Al-Qur'an

Di dalam Al-Quran, terdapat isyarat tentang adanya dimensi-dimensi yang membedakan antara manusia dan seluruh makhluk hidup lain, yaitu potensi, kemampuan belajar dan menuntut ilmu yang tidak terbatas. Namun kemampuan ini berada dalam dua arah positif dan negatif.²⁵ Firman Allah Swt dalam surat at-Tin/95: 4-5 sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ ﴿٥﴾

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Kemudian Kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya (neraka).

Manusia mempunyai potensi dan kemampuan mencapai kedudukan tertinggi di alam eksistensi (yaitu kedudukan malakuti dan Ilahi), akan tetapi dia juga memiliki potensi untuk jatuh terjerumus pada posisi terendah yang bahkan lebih rendah dari kedudukan yang dimiliki oleh binatang dan setan, yang kelak akan menjadi bagian manusia dari dua titik ini hanya bergantung dari proses pembelajaran yang dilaluinya di dunia ini, di mana proses tersebut yang akan melahirkan kecerdasan terhadap diri seseorang.²⁶

Kecerdasan ialah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, dan belajar. Cerdas dapat diartikan sebagai sikap manusia yang mampu mengambil pelajaran dan hikmah dari setiap persoalan sekaligus upaya mereka untuk menjadi lebih baik lagi di masa depan.

Implementasian dari kecerdasan emosional itu dinamakan *akhlak al-karîmah*, yang sebenarnya telah ada di dalam Al-Quran

²⁵ M. Chadziq Charisma, *Tiga Aspek Kemukjizatan Al-Quran*, Surabaya: Bina Ilmu, 1991, hal. 15.

²⁶ M. Chadziq Charisma, *Tiga Aspek Kemukjizatan Al-Quran...*, hal. 14.

dan telah diajarkan oleh Rasulullah Saw seribu empat ratus tahun yang lalu, jauh sebelum konsep EQ diperkenalkan saat ini sebagai sesuatu yang lebih penting dari IQ. Dalam kecerdasan emosional, hal itulah yang menjadi tolok ukur kecerdasan emisonal (EQ).

Setidaknya terdapat beberapa aspek di dalam Al-Qur'an yang mengimplementasikan kecerdasan emosional. Seperti: implemenatsi sikap konsisten, rendah diri, berusaha dan berserah diri serta bersifat tulus (ikhlas).

1) Implementasi Sikap Konsisten (*Istiqâmah*)

Istiqâmah berarti berdiri tegak di suatu tempat tanpa pernah bergeser, karena akar kata *Istiqâmah* dari kata “*qâma*” yang berarti berdiri. Dengan kata lain, *istiqamah* juga berarti tegak lurus serta sikap teguh pendirian dan selalu konsekuen.²⁷

Jadi, muslim yang beristiqâmah adalah muslim yang selalu mempertahankan keimanan dan akidahnya dalam situasi dan kondisi apapun. Ia bak batu karang yang tegar menghadapi gempuran ombak-ombak yang datang silih berganti. Ia tidak mudah loyo dalam menjalankan perintah agama, ia senantiasa sabar dalam menghadapi seluruh godaan. Itulah manusia muslim yang sesungguhnya, selalu *Istiqamah* dalam sepanjang jalan.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Hud/11: 112 sebagai berikut:

فَأَسْتَقِيمَ كَمَا أَمَرْتِ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا ۗ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan bahwa Nabi Muhammad Saw diperintahkan Allah SWT untuk bersikap konsisten, yakni bersungguh-sungguh memelihara, mempercayai, mengamalkan serta mengajarkan tuntunan-tuntunan-Nya, baik yang menyangkut prinsip ajaran dan rinciannya, menyangkut dirimu secara pribadi maupun

²⁷ Azyumardi Azra, *Ensiklopedi Tasawuf*, Bandung: Angkasa Group, 2008, hal. 1202.

penyampaiannya kepada masyarakat tanpa menghiraukan gangguan dan kecaman orang lain.²⁸

Setelah memerintahkan berbuat segala macam kebaikan yang sesuai tuntutan wahyu, kini dilarangnya melakukan segala macam keburukan dengan menyatakan janganlah kamu melampaui batas yang ditetapkan Allah dan yang digariskan oleh fitrah kesucian kamu, antara lain dengan mempersekutukan dan mendurhakai Allah, melakukan perusakan di bumi atau membebani diri melebihi kemampuan.

Maka dari itu sangat penting sikap konsisten atau istiqmah ini dimiliki setiap individu, terutama konsisten dalam mentaati segala perintah yang Allah SWT serta tidak mengurangi atau mengabaikan, dan melampaui batas terhadap ajaran-ajaran tersebut.

2) Implementasi Sikap Kerendahan Hati (Tawadhu')

Tawadhu' adalah sikap rendah hati yang dimiliki orang yang dapat mengendalikan nafsunya tatkala mendapat nikmat yang lebih dari orang lain. Sikap ini akan membuahkan perilaku baik, baik kepada Allah maupun kepada sesama makhluk-Nya.

Tawadhu' adalah sikap tenang, sederhana, sungguh-sungguh dan menjauhi sikap takabbur, beringas, maupun membangkang.²⁹

Sebagaimana firman Allah SWT di dalam AL-Qur'an surat al-Isra'/17: 37 sebagai berikut:

وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرْحًا إِنَّكَ لَنْ تُخْرِقَ الْأَرْضَ وَلَنْ تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا ﴿٣٧﴾

Dan janganlah engkau berjalan di bumi ini dengan sombong, karena sesungguhnya engkau tidak akan dapat menembus bumi, dan tidak akan mampu menjulang setinggi gunung.

Jelas sekali bahwa Allah melarang kita bersikap sombong ataupun angkuh di dunia ini, sebab manusia

²⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, Vol. 6, hal. 359.

²⁹ Azyumardi Azra, *Ensiklopedi Tasawuf...*, hal. 1301.

hanyalah makhluk biasa dan tidak sepatasnya bersikap sombong di muka bumi ini.

Selama hidupnya, Rasulullah saw selalu bersikap rendah hati, kasih sayang, lemah lembut dan penuh toleransi. Sekalipun terhadap anak- anak kecil. Sifat kenabian dan kedudukan tinggi beliau tidak menghalanginya berbuat baik dan berakhlak mulia yang khusus diberikan Allah. Beliau selalu memberi salam kepada anak- anak, bermuka manis kepada mereka, dan meluangkan waktu sekedar untuk menyenangkan mereka.

Begitulah seharusnya kita sebagai manusia ciptaan Allah dalam bersikap, sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw.

3) Implementasi Sikap Berusaha dan Berserah Diri (*Tawakkal*)

Secara etimologi bahasa, *tawakkal* berarti menyerahkan suatu urusan. Misalnya, menyerahkan suatu urusan kepada Fulan, artinya ia mengandalkan urusannya kepada Fulan. Atau si Fulan menyerahkan urusannya kepada yang lain, jika ia percaya akan kemampuan orang itu, atau karena ia tidak mampu melakukannya sendiri.³⁰

Menurut pengertian syariat, orang yang bertawakal kepada Allah berarti ia telah mengerti benar bahwa Allahlah yang menjamin rezeki dan urusannya, sehingga dia hanya bergantung kepada-Nya semata, tanpa melibatkan pihak lain.

Oleh karenanya, hakikat tawakal adalah ketulusan dalam menggantungkan hatinya kepada Allah dalam menggapai kepentingannya dan menghalau marabahaya, baik dalam urusan dunia maupun akhirat. Segala sesuatunya diserahkan kepada-Nya, sebagai realisasi keimanan bahwa hanya Dia semata sang pemberi dan hanya Dia yang menolak, menghindarkan marabahaya dan yang mendatangkan manfaat, bukan yang lain.

Sebagaimana yang telah Allah terangkan di dalam Al-Qur'an surat al-Mumtahanah/60: 4 sebagai berikut:

... رَبَّنَا عَلَيْكَ تَوَكَّلْنَا وَإِلَيْكَ أَنبْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ﴿٤﴾

³⁰ Muhammad Musa asy-Syarif, *Ibadah Qalbu- Pengaruhnya dalam Kehidupan Kaum Mukmin*, Jakarta: Media Eka Sarana, 2005, hal. 131.

Ya Tuhan Kami hanya kepada Engkau lah Kami bertawakkal dan hanya kepada Engkau lah Kami bertaubat dan hanya kepada Engkau lah kami kembali.

Sikap tawakal ini dicontohkan oleh Nabi Ibrahim as. yaitu ketika dilempar ke dalam kobaran api, beliau mengucapkan “Hasbunallah wanikmal wakil” Allah menjadikan api yang panas menjadi dingin sehingga Nabi Ibrahim selamat dari kobaran api yang membara. Demikian juga ketika Nabi Muhammad Saw dan para sahabatnya mendapatkan ancaman juga mengucapkan “Hasbunallah wanikmal wakil” yang membuatnya selamat dari marabahaya.

Allah Tawakal yang sebenarnya kepada Allah SWT akan menumbuhkan dalam hati seorang mukmin perasaan ridha kepada segala ketentuan dan takdir Allah, yang ini merupakan ciri utama orang yang telah merasakan kemanisan dan kesempurnaan iman.

4) Implementasi Sikap Ketulusan (ikhlas)

Ikhlas adalah bentuk ibadah qalbu yang paling agung dan sensitif. Banyak sekali ayat-ayat Al-Quran maupun hadis yang menguraikan keutamaannya dan memperingatkan akan sikap melalaikannya.

Pengertian ikhlas secara kebahasaan berasal dari kata khalasha - yakhlushu-khulushan, mengacu pada pengertian terikat dan terbelenggu, lalu terbebas dan selamat darinya. al-mukhlis adalah orang yang hanya mengesakan Allah dengan setulus-tulusnya. Kata al-mukhlash, mengandung pengertian orang yang tulus kepada Allah, yaitu orang pilihan yang terbebas dari kotoran.³¹

Ikhlas terdiri dari tingkatan dan derajat yang berbeda satu dengan lainnya. Antara lain, batin seseorang lebih besar dan agung dari yang tampak secara lahir. Sifat ikhlas akan tercapai jika keseimbangan antara lahir dan batin, namun demikian, derajat tertinggi dari sifat ikhlas adalah jika yang tampak lebih baik dan agung dari yang tampak. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Bayyinah/98: 5 sebagai berikut:

³¹ Dewi Murni, “Kecerdasan Emosional Menurut Perspektif Al-Qur'an”, dalam *Jurnal Syahadah*, Vol. 05 No 1 Tahun 2016, hal. 112.

وَمَا أُمُورًا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ
وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ ۚ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ﴿٥﴾

Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus.

Ayat di atas menjelaskan tentang sikap Ahl al-Kitab dan kaum musyrikin yang enggan percaya serta berselisih satu sama lain, yakni beribadah dan tunduk kepada Allah Swt dengan memurnikan secara bulat untuk-Nya semata-mata, serta ketaatan sehingga tidak mempersekutukan-Nya dengan suatu apapun, dan juga mereka diperintahkan supaya melaksanakan shalat dan menunaikan zakat secara sempurna sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, bukan seperti yang selama ini mereka lakukan.³²

Kata mukhlis terambil dari kata *خلص* yang berarti murni setelah sebelumnya diliputi atau disentuh kekeruhan. Dari sini ikhlas adalah upaya memurnikan dan menyucikan hati sehingga benar-benar hanya terarah kepada Allah semata, sedang sebelum keberhasilan usaha itu, hati masih diliputi atau dihindangi oleh sesuatu selain Allah SWT, misalnya pamrih dan semacamnya.³³

Berdasarkan pemaparan di atas terhadap kecerdasan emosional menurut Al-Quran dapat disimpulkan bahwa Al-Quran menjelaskan kecerdasan emosional yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia dengan sangat rinci. Penafsiran Al-Quran tentang kecerdasan emosional yaitu hati yang teguh dan kuat, hati yang tawadhu', hati yang bertawakal, dan hati yang tulus.

2. Iklim Organisasi Sekolah

a. Hakikat Iklim Organisasi

Secara etimologis kata 'iklim' dalam kamus besar bahasa Indonesia dapat memiliki dua makna, 1) keadaan hawa (suhu,

³² M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol. 15, hal. 445.

³³ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol. 15, hal. 446.

kelembapan, awan, hujan, dan sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama di suatu daerah; dan 2) *bermakna* suasana; keadaan.³⁴ Perbedaan makna tersebut dipengaruhi oleh kata yang mengikuti kata iklim, contoh: ‘iklim tropis’ berarti keadaan hawa di daerah tropis, dan ‘iklim kerja’ berarti suasana kerja atau keadaan kerja. Dari pengertian di atas, maka ‘iklim organisasi’ secara bahasa dapat dimaknai dengan suasana atau keadaan organisasi dalam hal ini adalah sekolah.

Berikut beberapa pendapat ahli mengenai hakikat iklim organisasi sekolah. menurut Davis iklim organisasi adalah lingkungan dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi sebagai sistem yang dinamis dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi. Karena iklim organisasi mencerminkan gaya hidup maka secara otomatis iklim organisasi akan memengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi termasuk perilaku anggotanya.³⁵

Menurut Payne dan Pugh dalam Arni Muhammad mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.³⁶

Menurut Tagari dalam Hayati “mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dalam lingkungan internal organisasi yang alami oleh anggota mempengaruhi tingkah laku mereka, serta dapat diuraikan dalam istilah nilai satu set karakteristik tertentu dari lingkungan.”³⁷

Menurut Wirawan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi.³⁸

³⁴ <http://kbbi.web.id/iklim>, Diakses pada 11 Mei 2018.

³⁵ Keith Davis dan Jonh W. Newstrom, *Human Behaviour at Work*, Terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1996, hal. 21.

³⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011, hal. 82.

³⁷ J. Yayat Hayati, *Prilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta Cx, 2005, hal. 82.

³⁸ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008, hal.122.

Pendapat Larsen dalam Pidarta memandang iklim sebagai norma-norma harapan-harapan dan kepercayaan personalia suatu organisasi yang menguasai perilakunya dalam melaksanakan tugas.³⁹

Lingkungan fisik menunjukkan pada sarana fisik dan alat-alat yang digunakan meliputi: lingkungan belajar siswa, keadaan guru, keadaan ruang perpustakaan, kebersihan lingkungan, keadaan lingkungan sekolah, ketersediaan tempat istirahat siswa, dan ketersediaan ruang belajar. Lingkungan sosial adalah suasana kerja antara guru dengan kepala madrasah, guru dengan guru dan interaksi antar sekolah dengan masyarakat berupa: hubungan kepala madrasah dengan guru, perlakuan kepala madrasah terhadap guru, penghargaan kepala madrasah dengan guru, kerjasama antara guru dengan guru, kerjasama antara guru dengan orang tua siswa, kerjasama antara komite sekolah dengan personel, dan kerjasama antara masyarakat dengan personel sekolah.

Dari beberapa teori tersebut tampaknya banyak kecenderungan melihat iklim organisasi dari sisi non fisik. Hal ini dimungkinkan karena lingkungan fisik cenderung statis dan mudah disesuaikan atau diatur sedangkan nonfisik lebih dinamis dan lebih sulit pengaturannya.

b. Hakikat Iklim Organisasi Sekolah

Organisasi diartikan sebagai kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.⁴⁰ Sekolah dapat dikategorikan sebagai suatu organisasi, namun berbeda dengan organisasi lain terutama organisasi-organisasi yang berorientasi nirlaba, karena sekolah merupakan organisasi moral dan organisasi sosial.⁴¹

Sekolah sebagai sebuah organisasi dapat berjalan dan menemukan tujuannya jika terdapat sekumpulan individu yang berkerjasama dan menjalankan fungsi masing-masing, di sana terdapat pemimpin (kepala sekolah), guru, siswa, dan tenaga pendukung lainnya. Dalam menjalankan fungsinya, tiap individu tersebut saling berinteraksi satu sama lain. Kajian tentang suasana

³⁹ Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: PT. Gramedia Indonesia, 1995, hal. 67.

⁴⁰<http://kbbi.web.id/organisasi> , Diakses pada 11 Mei 2018.

⁴¹Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hal. 26.

dari hubungan interaksi antar individu dalam sekolah inilah yang dibicarakan dalam iklim organisasi sekolah.

c. Dimensi Iklim Organisasi Sekolah

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi disetiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Menurut moos dan arter dalam Hadiyanto, terdapat beberapa dimensi organisasi organisasi sekolah yaitu dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem dan dimensi lingkungan fisik.⁴²

- 1) Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada disekolah, seperti kepala sekolah, guru, dan peserta didik, saling mendukung dan membantu antara satu dengan yang lainnya.
- 2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi membicarakan tentang tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi guru.
- 3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan.
- 4) Dimensi lingkungan fisik membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas.

d. Macam dan Karakteristik Organisasi Sekolah

Iklim sekolah yang satu dengan iklim sekolah yang lain berbeda-beda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim sekolah tersebut.

Menurut Halpin dan B. Croft dalam Burhanuddin menyatakan ada enam iklim organisasi yang menjadi kecenderungan iklim di sekolah, yaitu iklim terbuka, iklim bebas,

⁴² Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal. 119.

iklim terkontrol, iklim kekeluargaan, iklim kebabakan dan iklim tertutup.⁴³

- 1) **Iklm Terbuka.** Sekolah dengan iklim terbuka berarti ada kerja sama dan saling menghormati antara kepala madrasah, guru dan pegawai. Semangat kerja guru dan pegawai tinggi. Kepala madrasah mau mendengarkan saran dari guru, menghargai profesional guru dan memperhatikan kebutuhan guru.
- 2) **Iklm Bebas.** Sekolah dengan iklim bebas, kepala madrasah sedikit atau jarang melakukan pengawasan, semangat kerja muncul karena hanya untuk memenuhi kepuasan pribadi. Guru dan pegawai merasa hidup bebas.
- 3) **Iklm Terkontrol.** Iklm terkontrol berarti kepala madrasah sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan guru tidak diperhatikan. Pada iklim terkontrol ini semangat kerja tampak tinggi meski terpaksa, dan kebutuhan manusiawinya kurang.
- 4) **Iklm Kekeluargaan.** Sekolah dengan sistem kekeluargaan ini sangat bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Anggota kelompok ingin memenuhi kebutuhan pribadi tetapi kurang perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial.
- 5) **Iklm Kebapakan.** Sekolah dengan iklim kebabakan, kurang menghargai inisiatif bawahan dan berusaha menekan bawahan. Bawahan memperoleh sedikit kepuasan baik bertahan dengan tugas maupun kebutuhan pribadi yang akhirnya berakibat semangat kerja kelompok akan rendah.
- 6) **Iklm Tertutup.** Sekolah dengan iklim tertutup berarti kepala sekolah menekankan pekerjaan rutin guru dan pegawai bersifat masa bodoh dan acuh tak acuh, semangat kerja kelompok rendah.

Sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana aman, nyaman, dan tertib sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan nyaman dan menyenangkan. Menurut Mulyasa iklim yang kondusif terdiri dari 4 hal, yaitu:

- a) Lingkungan yang aman, nyaman dan tertib.
- b) Ditunjang oleh optimism dan harapan warga sekolah.
- c) Kesehatan sekolah

⁴³Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990, hal. 273.

d) Kegiatan-kegiatan yang berpusat pada perkembangan peserta didik.⁴⁴

Untuk itu semua pihak sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

e. Indikator Iklim Organisasi Sekolah

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dirumuskan bahwa iklim organisasi yang diharapkan dapat mendorong kepuasan kerja guru dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan yang baik antara atasan-bawahan. Diupayakan membangun suasana yang mendorong perubahan dan gagasan baru. Pendekatan individu dan pengakuan atas gagasannya serta penghargaan khusus perlu diberikan bila telah berhak didapatkan.
- 2) Keterbukaan komunikasi. Berikan arus informasi dan akses data secara jelas dan bebas.
- 3) Dukungan serta kerja sama yang aktif. Ciptakan prosedur yang pasti, adil dan konsisten dari tiap gagasan, akomodasikan masukan atau saran dari anggota.
- 4) Perhatian dan penghargaan kepada pegawai. Berikan kesempatan belajar, bekerja dan menyampaikan gagasan sesuai keinginan mereka.
- 5) Ada kebebasan berpendapat serta menghindari kritik-kritik premature. Hindarkan ketidak sabaran dan sifat pesimis serta putus asa.
- 6) Gaya manajemen kendali longgar. Berikan otonomi dan kebebasan dalam kegiatan kerja, tetap ada kendali pimpinan namun keterlibatan dan peran mereka lebih diutamakan.

Sedangkan menurut Sugiyono, hal-hal yang dapat menjadi indikator pengukuran iklim organisasi sekolah adalah:

- a) Otonomi dan fleksibilitas
Artinya guru diberikan kewenangan untuk mengambil tindakan atau langkah dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan tidak kaku dalam menjalankan peraturan.
- b) Menaruh kepercayaan dan terbuka
Guru diberikan kepercayaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungnya.

⁴⁴ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 23.

- c) Simpati dan memberi dukungan
Artinya guru mendapat perhatian atas masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan kepada rekan kerja maupun kepada peminan.
- d) Jujur dan menghargai
Kepala madrasah melakukan tugasnya dengan memenuhi perjanjian kerja yang disepakati dan menghargai kemampuan yang dimiliki guru.
- e) Kejelasan tujuan
Artinya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh guru telah didefinisikan (diuraikan) dengan jelas.
- f) Pekerjaan yang beresiko
Guru diberi dorongan untuk tidak merasa takut mempunyai pendapat yang berbeda dengan atasan dalam menerapkan metode kerja yang dianggap lebih efisien.
- g) Pertumbuhan kepribadian
Artinya guru diberi kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menunjang pelaksanaan tugas.⁴⁵

f. Iklim Organisasi Sekolah Menurut Al-Qur'an

Iklim organisasi sekolah/madrasah dapat dijelaskan sebagai suatu suasana sosial yang menggambarkan dari hasil interaksi setiap komponen yang terdapat dalam lingkungan sekolah. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa, kepala sekolah dengan siswa, hingga hubungan dengan tenaga kebersihan dan tenaga pendukung lainnya. Interaksi yang begitu banyak dalam sekolah ini jika berjalan dengan terbuka dan baik akan dapat memberikan pengaruh positif kepada individu-individu dalam sekolah.

Iklim organisasi yang baik dapat menghasilkan hubungan yang harmonis, keterbukaan komunikasi, saling perhatian dan penghargaan, dan kebebasan berpendapat. Al-Quran sebagai petunjuk bagi orang-orang yang bertakwa tidak hanya mengatur hubungan hamba dengan Allah swt. Al-Quran juga mengatur bagaimana hubungan antar sesama manusia bahkan manusia dengan makhluk Allah lainnya.

Beberapa semangat diserukan Al-Quran yang perlu menjadi dasar dalam hubungan antar sesama manusia di dalam lingkungan sekolah antara lain.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2001, hal. 101.

- 1) Orang muslim adalah bersaudara
 Sebagaimana firman Allah di dalam Al-Qur'an surat al-Hujurat/49: 10 sebagai berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah (bagaikan) bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaraku dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat.

Kata (اخوة) *ikhwah* adalah bentuk jamak dari kata (اخ) *akh*, yang sering diartikan 'saudara' atau 'sahabat'. Kata ini mulanya berarti 'yang sama'. Persamaan dalam garis keturunan mengakibatkan persaudaraan, demikian juga persamaan dalam sifat atau bentuk apapun. Persaudaraan yang terjalin antar sesama muslim, adalah persaudaraan yang dasarnya berganda. Pertama atas dasar iman, dan kedua atas dasar keturunan, meski yang kedua ini bukan dalam arti hakiki.⁴⁶

Dikarenakan bersaudara maka antar sesama muslim tidak ada alasan untuk memutuskan hubungan persaudaraan itu. Ayat ini mengisyaratkan kewajiban seorang muslim untuk mengusahakan *ishlah* (perdamaian) bagi kelompok muslim lain yang berselisih, meskipun yang berselisih hanya antara dua orang.⁴⁷

Dalam berinteraksi di dalam lingkungan sekolah pun harus berlandaskan pada pemahaman bahwa sesama muslim itu bersaudara, sehingga tiap individu akan berusaha untuk berperilaku baik dengan individu lain. Jika terjadi perselisihan di antara guru, maka kepala sekolah ataupun guru lain berkewajiban untuk mendamaikan agar perselisihan tidak merusak persaudaraan itu. Persaudaraan perlu dijaga karena itu akan melahirkan limpahan rahmat bagi semua.

- 2) Komunikasi yang beretika
 Al-Quran mengatur tentang etika berkomunikasi baik secara antarpersonal maupun secara massa. Dalam

⁴⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran*, Ciputat: Lentera Hati, 2007, Vol. 13, hal. 247.

⁴⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ...*, Vol. 13, hal. 248.

komunikasi interpersonal terdapat hal yang paling asasi yaitu penggunaan bahasa. Penggunaan bahasa yang baik dan sopan mendukung terciptanya komunikasi yang baik, santun dan beradab. Al-Quran menggunakan istilah *qaul baligh* yakni perkataan yang membekas pada jiwa (QS An-Nisa [4]:63), *qaul karim* atau perkataan yang mulia (QS Al-Isra' [17]:23), *qaul maisur* atau perkataan yang lemah lembut (QS Al-Isra' [17]:83), *qaul ma'ruf* yakni perkataan yang baik (di antaranya QS Al-Baqarah [2]:235), *qaul layyin* atau perkataan yang lembut (QS Thaha [20]:44), *qaul sadid* adalah perkataan yang jujur (di antaranya QS Al-Ahzab [33]:70).⁴⁸

Adapun dalam komunikasi massa Al-Quran menunt agar pemberi informasi haruslah memiliki kejujuran dan keakuratan (QS Al-Ahzab [33]:70), bebas bertanggung jawab, adil dan tidak memihak. Selain itu penerima informasi juga dituntut untuk tidak langsung percaya bahkan melakukan konfirmasi terlebih dahulu dari informasi yang diterima, terlebih informasi yang diperoleh itu dari orang fasik (QS Al-Hujurat [49]:6).⁴⁹

3) Tolong-menolong dalam kebaikan

Allah berfirman di dalam Al-Qur'an surat al-Maidah/5: 2 sebagai berikut:

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

Al-Quran menuntun manusia sebagai makhluk sosial termasuk dalam lingkungan pendidikan untuk senantiasa saling tolong-menolong dalam mengerjakan kebajikan, yakni segala bentuk dan macam hal yang membawa kepada kemaslahatan duniawi atau ukhrawi. Dan tolong-menolong dalam ketakwaan, yakni segala upaya yang dapat

⁴⁸Departemen Agama RI, *Etika Berkeluarga, Bermasyarakat, dan Berpolitik (Tafsir Al-Quran Tematik)*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2009, hal. 286.

⁴⁹Departemen Agama RI, *Etika Berkeluarga, Bermasyarakat...*, hal. 286.

menghindarkan bencana duniawi dan atau ukhrawi. Dan jangan tolong-menolong dalam dosa dan pelanggaran.⁵⁰

4) Saling menghormati dan menghindari pertikaian

Al-Quran memberi petunjuk tentang beberapa hal yang harus dihindari untuk mencegah pertikaian. Allah berfirman di dalam Al-Qur'an surat al-Hujurat/49: 11-12 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ ۗ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللُّغِبِ ۗ بِئْسَ الْإِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۗ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ ۗ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا ۗ أَن يَحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. Dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik. Dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barangsiapa yang tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim. (11)

Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan purba-sangka (kecurigaan), karena sebagian dari purba-sangka itu dosa. Dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang. (12)

Dari ayat-ayat di atas terlihat bahwa al-Quran ketika telah menguraikan tentang persaudaraan antar sesama

⁵⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Vol. 3, hal. 10.

muslim, yang ditekankan adalah *ishlah* (QS. Al-Hujurat [49] :10), selanjutnya memerintahkan agar menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan kesalahpahaman seperti saling memperolok, saling menjelekkkan, memberikan gelar yang buruk pada orang lain (QS. Al-Hujurat [49] : 11), berprasangka buruk, mencari kesalahan orang lain dan membicarakan aib orang lain (QS. Al. Al-Hujurat [49] : 12).⁵¹

5) Persamaan derajat kemanusiaan

Allah SWT menerangkan di dalam Al-Qur'an surat al-Hujurat/49: 13 tentang bagaimana persamaan derajat kemanusiaan sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Allah menyerukan tentang prinsip dasar hubungan antar manusia dan bukan terbatas pada hubungan antar sesama muslim saja karna pada ayat di atas Allah menggunakan seruan “*wahai manusia*”. Ayat ini menegaskan bahwa semua manusia derajat kemanusiaannya sama di sisi Allah, tidak ada perbedaan antara satu suku dengan yang lain. Tidak ada juga perbedaan secara kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan. Kemudian ayat tersebut menekankan perlunya saling mengenal, karena saling mengenal dapat membawa pada usaha saling memberi mafaat, saling bekerja sama hingga saling memaafkan.⁵²

⁵¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Vol. 13, hal. 255.

⁵²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Vol. 13, hal. 262.

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As'ad gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterima tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat.⁵³

Menurut Handoko gaji merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai (guru) sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.⁵⁴ Sedangkan menurut Simamora mengemukakan bahwa gaji merupakan apa yang diterima oleh pegawai (guru) sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.⁵⁵

Selanjutnya pengertian gaji menurut Hasibuan menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.⁵⁶ Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko menyatakan gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.⁵⁷

Sedangkan menurut Samsudin gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.⁵⁸ Sedangkan menurut Mangkunegara gaji adalah uang

⁵³ Moh. As'ad, *Psikologi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 1995, hal. 93.

⁵⁴ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPEE, 1998, hal. 155.

⁵⁵ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BP STIE YKPN, 1997, hal. 540.

⁵⁶ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Masagung, 2009, hal. 118.

⁵⁷ Handoko T. H. Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi, Yogyakarta: BPFE Gajah Mada Press, 2009, hal. 218.

⁵⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hal. 189.

yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.⁵⁹

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Swastha dalam siklus penggajian terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

- 1) Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu kerja
Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.
- 2) Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah
Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji dan upah karyawan.
- 3) Prosedur pembayaran gaji dan upah
Prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji dan upah.
- 4) Prosedur distribusi yang terkait
Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.⁶⁰

Dari beberapa pengertian tentang gaji diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada seseorang sebagai balasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

b. Fungsi dan Peranan Gaji

Menurut komarudin fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.⁶¹

⁵⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 85.

⁶⁰ Swastha Basu, *Manajemen Pemasaran Modern*, Yogyakarta: Liberty, 1994, hal. 267.

Kemudian gaji juga memiliki peranan yang dimana peranan gaji ini dapat dilihat dari beberapa aspek. Menurut Poerwono peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a) Aspek Pemberi Kerja

Apabila suatu organisasi memberikan gaji terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan organisasi kesulitan tenaga kerja.

b) Aspek Penerima Kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.⁶²

c. Tujuan Pemberian Gaji

Pemberian gaji oleh sebuah organisasi tentunya memiliki tujuan tertentu, menurut Hasibuan terdapat beberapa tujuan dari pemberian gaji, antara lain sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian gaji terjalinlah kerjasama formal antara pemberi kerja atau pemimpin organisasi dengan pegawai atau karyawan. Seorang pegawai harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinannya harus membayar gaji sesuai dengan yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai atau karyawan yang *qualified* akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika gaji yang diberika cukup besar maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.

⁶¹ Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kappa Sigma, 2009, hal. 164.

⁶² Poerwono, *Peranan Gaji*, dalam <http://books.google.co.id>, Diakses pada 12 Juli 2018.

- 5) Stabilitas pegawai atau karyawan
Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai atau karyawan lebih terjamin.
- 6) Disiplin
Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.⁶³

d. Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji

Permasalahan menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji yaitu kenaikan yang bersifat umum (general salary) dan kenaikan perseorangan (individual increase).

Kenaikan gaji perseorangan didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja dan masa kerja seseorang. Menurut Mangkunegara ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

- 1) Faktor Pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi organisasi dalam menentukan kebijakan gaji pegawai.
- 2) Standard Biaya Hidup Pegawai
Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.
- 3) Ukuran Perbandingan Gaji
Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya organisasi, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat gaji pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran organisasi.
- 4) Permintaan dan Persediaan
Dalam menentukan kebijakan gaji pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

⁶³ Malayu .S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 121.

Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji pegawai.

5) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan organisasi dalam membayar gaji pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada sebuah organisasi.

6) Semangat Kerja

Dalam menentukan kebijakan pemberian gaji pegawai perlu didasarkan pada semangat kerja pegawai atau antusiasme pegawai dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka hasil yang akan didapat semakin besar dan begitu juga sebaliknya.⁶⁴

e. Indikator Gaji

Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Menurut Siagian Variabel gaji tersebut diukur dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keadilan internal, para pegawai dalam hal ini guru yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”.
- 2) Keadilan eksternal, para pegawai atau guru dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”.
- 3) Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai atau guru berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
- 4) Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai atau guru merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
- 5) Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai atau guru.

⁶⁴ A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 7, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 84.

- 6) Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada pegawai atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asunransi atau jaminan kesehatan.⁶⁵

Sedangkan menurut Mas'ud variabel gaji diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Keadilan Internal
 - (1) Keadilan internal kenaikan gaji
 - (2) Keadilan internal tunjangan
 - (3) Keadilan internal insentif
 - (4) Keadilan internal gaji
- b) Keadilan eksternal
 - (1) Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - (2) Keadilan eksternal tunjangan
 - (3) Keadilan eksternal insentif
 - (4) Keadilan eksternal gaji⁶⁶

Pemberian gaji dan berbagai tunjangan terhadap guru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tentu dengan tingkat kesejahteraan yang baik seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Guru tidak lagi harus bekerja sampingan yang dapat membuat dia mengabaikan tugasnya sebagai pendidikan di sekolah. Tentu dengan harapan, jika guru tersebut dapat mencurahkan perhatiannya di sekolah, mutu pendidikan akan bisa ditingkatkan. Meskipun sesungguhnya tidak menjamin dengan peningkatan kesejahteraan guru mutu pendidikan akan meningkat. Namun kita mungkin sepakat bahwa bila kesejahteraan guru diturunkan tidak akan mampu menaikkan mutu pendidikan. Bahkan bisa dipastikan mutu pendidikan akan merosot tajam. Hal tersebut barangkali disebabkan semangat dan gairah guru akan menurun bila kesejahteraannya diturunkan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini berkaitan dengan masalah: “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Gaji Terhadap Kecerdasan Di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur”. Secara spesifik, penelitian dan studi yang berkaitan dengan tema dan masalah yang sama persis tersebut (dari segi tema maupun variable yang sama), belum pernah penulis temui, dan belum pernah dilakukan penelitian oleh

⁶⁵ S.P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal. 262.

⁶⁶ Mas'ud Fuad, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004, hal. 357.

para peneliti maupun penulis terdahulu. Namun, penelitian tentang iklim organisasi dan kecerdasan emosional sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu sebagai berikut:

1. Nuriah Ulfah Lubis (UNIMED, 2012) dengan judul tesis “Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung”. Dalam penelitian ini ditemukan dan disimpulkan bahwa faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 78,38% responden masuk dalam kategori cukup. Sedangkan faktor iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 77,03% responden masuk dalam kategori cukup. Dan faktor kinerja guru di sini cenderung cukup juga yang dibuktikan dengan 64,86% responden masuk dalam kategori cukup.
2. Defrial (Universitas Terbuka, 2006) dengan judul tesis Studi Korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Kaur. Dan menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan variabel X_1, X_2 dan X_3 mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien korelasi 0.609 dan koefisien determinasi sebesar 0.371 (tingkat kontribusi 37,1%). Adapun secara parsial, hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja menghasilkan $r = 0.388$ dan $R^2 = 0.150$ (tingkat kontribusi 15,0%) . Selanjutnya hubungan iklim sekolah dengan kepuasan kerja menghasilkan $r = 0.552$ dan $R^2 = 0.305$ (tingkat kontribusi 30.5%).
3. Bambang Sutyono (Universitas Negeri Semarang, 2007) dengan judul tesis Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Di Kabupaten Batang, dan menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antar variable baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan koefisien korelasi (r) sebesar 0,775 dan koefisien determinasi (R^2) 0,601, artinya kedua variable X memberikan kontribusi sebesar 60,1% terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas sebagaimana yang telah penulis paparkan, terdapat persamaan dan perbedaan diantara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu:

Persamaan: penelitian diatas terdapat persamaan beberapa variabel dalam penelitian ini, yaitu mengenai iklim organisasi dan kecerdasan emosional.

Perbedaan: perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu diatas adalah terletak pada posisi variabelnya. Artinya penelitian terdahulu tidak sama persis dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini.

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh para peniliti terdahulu sebagaimana tersebut di atas memiliki perbedaan yang signifikan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini. penelitian ini lebih berfokus pada persoalan signifikansi “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Gaji terhadap Kecerdasan Emosional Guru”. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat menemukan solusi terbaik dalam kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da’wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kecerdasan Emosional Guru

Kecerdasan emosional guru dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi sekolah baik secara fisik maupun nonfisik. Secara fisik adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung tercapainya kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien. Kondisi nonfisik adalah keadaan psikologis yang terbentuk dari hubungan interaksi sosial antar komponen sekolah.

Interaksi yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah maupun dengan komponen pendukung lainnya dapat menciptakan kenyamanan dan ketenangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Ini dapat membuat guru menjadi fokus pada pekerjaannya tanpa perlu terbebani secara psikologis oleh lingkungan. Guru juga menjadi leluasa untuk saling bekerjasama. Kondisi ini berimplikasi pada peningkatan emosional guru sehingga bermuara pada tercapainya kepuasan kerja guru. Maka dengan hal ini dapat diduga bahwa iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional guru.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kecerdasan Emosional Guru

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional guru adalah terkait dengan gaji. Gaji merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai (guru) sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja guru. Pemberian gaji dan berbagai tunjangan yang memadai terhadap guru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

Tentu dengan tingkat kesejahteraan yang baik secara tidak langsung kondisi ini berimplikasi pada peningkatan emosional guru

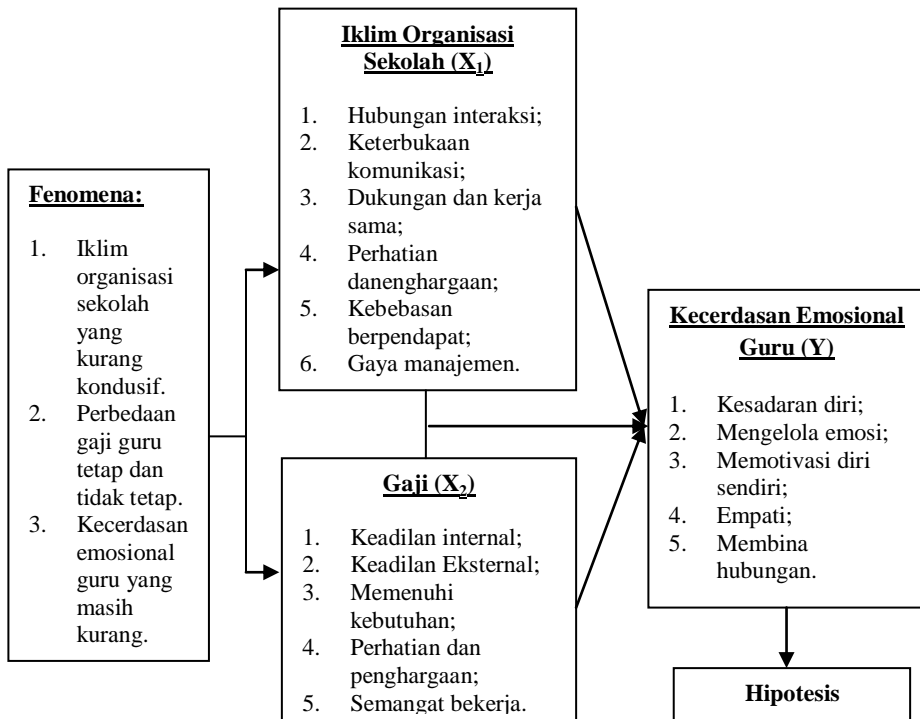
sehingga bermuara pada tercapainya kesuksesan dalam pengajaran di sekolah. Maka dengan hal ini dapat diduga bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional guru.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Gaji terhadap Kecerdasan Emosional Guru

Teori-teori di atas masing-masing menjabarkan keterkaitan antara iklim organisasi sekolah dengan kecerdasan emosional guru pada aspek tercapainya kondisi lingkungan yang nyaman dan mendukung. Begitupula dengan keterkaitan antara gaji sebagai salah satu faktor dari berbagai faktor yang memengaruhi terbentuknya kecerdasan emosional guru.

Dari pemaparan tersebut, maka dapat diduga bahwa iklim organisasi sekolah dan gaji secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah.⁶⁷ Good dan Scates dalam Nasir menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya.⁶⁸

Menurut Arikunto hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.⁶⁹

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dan gaji secara bersama-sama terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

⁶⁷ Nursalam, *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu (Edisi Pertama)*, Jakarta: Salemba Medica, 2003, hal.132.

⁶⁸ Mohamad Nasir, *Metode Penellitian*, Bogor : Galia Indonesia, 2005, hal.151

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah, untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode adalah suatu pendekatan sistematis yang dapat memadu cara bekerja dalam suatu kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan dengan cepat. Pendapat lain menyebutkan bahwa metode adalah cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud. Pendapat lain pula menyebutkan bahwa metode adalah cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan. Suguiono mengemukakan bahwa ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan metode penelitian, yaitu *cara ilmiah* yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan berdasarkan karakteristik keilmuan, yakni rasional, empiris dan sistematis. *Rasional* yang berarti kegiatan penelitian itu dapat dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris*, yaitu cara-cara yang dilakukan dalam penelitian dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis*, yaitu proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Walaupun langkah-langkah penelitian antara metode kuantitatif,

kualitatif dan *Research and Development* (R&D) berbeda, akan tetapi seluruhnya sistematis.⁷⁰

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan metode adalah cara atau jalan pengaturan dalam pemeriksaan sesuatu hal secara benar, untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei dipergunakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan alat pengumpul data berbentuk angket (kuesioner) test dan wawancara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti.

Metode survei digunakan sebagai teknik penelitian yang melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi melalui pedoman wawancara, kuisisioner atau survei melalui telpon (*telephone survey*.)

Di samping metode survei yang dijelaskan di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan *korelasional* di mana data-data yang diperoleh peneliti melalui survei itu diolah untuk menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut.⁷¹ Kajian dalam penelitian ini lebih mengarah pada studi deskriptif yaitu usaha untuk mendeskripsikan dan menginterpretasi apa yang ada. Ia bisa mengenai kondisi atau *hubungan* yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang.⁷²

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian. Sebab populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian.⁷³ Yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 8.

⁷¹ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1996, Cet. Ke-1, hal. 345.

⁷² Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Surabaya, Usaha Nasional: 1982, hal. 119.

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, hal. 108.

dimiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.⁷⁴ Sedangkan menurut Sugiono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian untuk ditarik kesimpulannya.⁷⁵

Adapun populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan dari Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur yang meliputi guru ditingkat MD, TK, SDIT dan SMPIT dengan jumlah keseluruhan 60 orang guru.

Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.⁷⁶

2. Sampel

Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.⁷⁷ Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap mewakili keseluruhan populasi.⁷⁸ Salah satu syarat yang harus dipenuhi di antaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Sampel penelitian ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.⁷⁹

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* ini dilakukan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sampel sensus.

Suharsimi Arikunto menjelaskan dalam bukunya *Prosedur Penelitian* bahwa apabila subyeknya lebih dari 100 dapat diambil

⁷⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reaserch*, Cet. Ke 2, Yogyakarta: Andi Offset, 1990, hal. 3.

⁷⁵ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007, hal. 57.

⁷⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hal. 112.

⁷⁷ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hal. 54.

⁷⁸ Agus Suradika, *Metode Penelitian Komunikasi*, Jakarta: UMJ Press, 2000, hal. 37.

⁷⁹ M. Toha Anggoro, dkk., *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004. hal.42.

10% - 15% atau 20%- 25% atau lebih.⁸⁰ Mengingat jumlah populasi yang ada kurang dari 100 yakni hanya 60 guru, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian populasi.

C. Sifat Data

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu, maka *sifat data* dalam penelitian ini termasuk *data interval* yaitu data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu yang diperoleh melalui kuesioner dengan *skala Likert* dengan alternatif jawaban yang diberi skor yang ekuivalen (setara) dengan skala interval, misalnya: skor (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”, skor (4) untuk jawaban “Setuju” skor (3), untuk jawaban “Kurang Setuju”, skor (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”, skor (1) untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” atau skor (5) untuk jawaban “Selalu”, skor (4) untuk jawaban “Sering” skor (3), untuk jawaban “Kadang-kadang”, skor (2) untuk jawaban “Pernah”, skor (1) untuk jawaban “Tidak Pernah”.

D. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi tiga variabel penelitian yaitu variabel terikat kecerdasan emosional (Y), variabel bebas iklim organisasi (X_1), variabel bebas gaji (X_2). Adapun skala pengukurannya menggunakan skala Likert dalam bentuk angket dengan lima alternatif jawaban,

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel Y, X_1 dan X_2 menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *sangat setuju* (SS) mendapat skor 5, *setuju* (S) mendapat skor 4, *kurang setuju* (KS) mendapat skor 3, *tidak setuju* (TS) mendapat skor 2, dan *sangat tidak setuju* (STS) mendapat skor 1.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitian.⁸¹ Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat

⁸⁰Sumarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Bidang Sosial Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hal. 71.

⁸¹ Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008, hal. 3.

ukur yang baik untuk digunakan. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.⁸²

Instrument yang dipilih dan digunakan tergantung pada sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan.⁸³ Untuk memperoleh data primer, penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuesioner (angket).

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸⁴

Dalam penelitian ini penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas (*independen*) maupun variabel terikat (*dependen*). Model angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya. Angket ini digunakan untuk mengambil data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel terikat: kedisiplinan kerja guru (Y), dan variabel bebas: kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Proses pengumpulan data penelitian dilakukan peneliti secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yang telah ditetapkan dalam teknik pengambilan sampel. Kuesioner diminta untuk diisi (dijawab) secara individu tanpa bekerja sama dengan responden lainnya.

Daftar pertanyaan yang disajikan diukur dengan menggunakan model skala Likert. Sugiyono menegaskan bahwa “skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata seperti tertera pada tabel di bawah ini:

⁸² Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal...*, hal. 3.

⁸³ Djaali dan Farouk Muhammad, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Restu Agung, 2005, hal. 28.

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D...*, hal. 142.

Tabel 3.1
Skala Likert⁸⁵

No	Frekuensi (%)	Jawaban	Sifat	Skor
1	81 – 100	Sangat Setuju (SS)	Positif	5
2	61 – 80	Setuju (S)	Positif	4
3	41 – 60	Kurang Setuju (KS)	Netral	3
4	21 – 40	Tidak Setuju (TS)	Negatif	2
5	1 – 20	Sangat tidak setuju (STS)	Sangat Negatif	1

Ciri khas dari Skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang diteliti.

Data yang terkumpul akan diolah dengan beberapa metode, pertama, *editing* yaitu setelah angket diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti, maka peneliti segera meneliti angket tersebut dan diberi nomer. Hal tersebut bertujuan agar angket yang telah diedit tidak tertukar sehingga tidak terjadi penghitungan ganda. Kedua, *scoring* yaitu untuk menentukan scoring dalam hasil penelitian ditetapkan bahwa responden yang menjawab pernyataan-pernyataan yang diberi oleh peneliti akan diberi bobot sebagai berikut:

1. Pernyataan Positif:
 - a. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 5
 - b. Alternatif jawaban SR mempunyai bobot nilai 4
 - c. Alternatif jawaban KK mempunyai bobot nilai 3
 - d. Alternatif jawaban JR mempunyai bobot nilai 2
 - e. Alternatif jawaban TP mempunyai bobot nilai 1
2. Pernyataan Negatif:
 - a. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 1
 - b. Alternatif jawaban SR mempunyai bobot nilai 2
 - c. Alternatif jawaban KK mempunyai bobot nilai 3
 - d. Alternatif jawaban JR mempunyai bobot nilai 4
 - e. Alternatif jawaban TP mempunyai bobot nilai 5

⁸⁵ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian...*, hal. 69.

Langkah ketiga, *tabulating* yaitu pengolahan data dengan memindahkan skor jawaban yang diperoleh dari angket ke dalam tabel tabulasi/penjumlahan sehingga diketahui total skor angket dari setiap responden.

F. Jenis Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini tergolongkan ke dalam jenis data *data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain melalui penyebaran angket, observasi, wawancara. Sedangkan berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data dalam penelitian ini termasuk jenis data *data kontinum* yaitu data dalam bentuk angka/bilangan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan skala Likert.

G. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru TK, SDIT, dan SMPIT yang berada dibawah naungan Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh peneliti menggunakan data yang diperoleh dari guru TK, SDIT, dan SMPIT yang berada dibawah naungan Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan instrument kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari kuesioner variable-variabel kecerdasan emosional, iklim organisasi, dan gaji. Jenis kuesioner adalah kuesioner tertutup dimana kuesioner yang disebarkan kepada responden sudah disediakan jawabannya berupa lima pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari lima jawaban yang disediakan tersebut. Skala pengukuran dari kuesioner moral siswa, kompetensi keperibadian, dan kompetensi Sosial guru menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut: "sangat setuju" diberi skor 5; "setuju" diberi skor 4; "kurang setuju" diberi skor 3' "tidak setuju" diberi skor 2; dan "sangat tidak setuju" diberi skor 1.

Setelah kuesioner tersusun, sebelum disebarkan secara luas kepada sampel penelitian, kuesioner-kuesioner moral Siswa, kompetensi

keperibadian, dan kompetensi Sosial guru tersebut di uji-cobakan kepada 30 responden siswa yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing kuesioner telah mengukur indicator variabel yang diukur.

Uji validitas merupakan suatu proses untuk melihat gambaran tentang kesahihan butir instrument dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan kamus teknik *Korelasi Pearson Product Moment*. Kesahihan setiap butir soal dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel Nilai r tabel untuk $n = 0,05$ adalah sama dengan 0,361.

Reliabilitas terhadap butir-butir instrument yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan bahwa rumus ini berbentuk skala 1-5². Perhitungan koefisien reliabilitas instrument dilakukan setelah butir yang tidak valid didrop, dengan kata lain butir-butir yang tidak valid dan tidak diikutkan dalam perhitungan reliabilitas instrument. Uji reliabilitas instrument ini merupakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dari hasil analisis data dari hasil uji coba. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik berada diantara 0 dn 1; semakin mendekati 1 dikatakan semakin reliable; artinya instrument tersebut sudah dapat dipercaya dan diandalkan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

1. Instrument Variabel Kecerdasan Emosional Guru (Y)

a. Defenisi Operasional

Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi dan penyebaran butir angket untuk instrumen variabel kecerdasan emosional guru adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket Variabel Kecerdasan Emosional Guru

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir		Jumlah
				+	-	Σ
1	Kecerdasan Emosional Guru (Y)	Mengenali Emosi Diri	Menyadari Emosi yang dirasakan	2	3	2
			Menyadari Penyebab dari Emosi yang dirasakan	1, 4	-	2
		Mengelola Emosi	Mampu mengelola marah, sedih, cemas dan khawatir yang berlebihan	5, 6, 7, 8		4
			Mampu memulihkan emosi negatif	10	11	2
			Mampu menunda dorongan hati	9	12	2
		Motivasi Diri	Optimis dan mempunyai harapan yang tinggi	13, 14, 15, 17	18	5
			Mampu bangkit dari kegagalan	16	19	2
		Empati	Peka membaca reaksi dari orang lain	20, 22, 23	-	3
			Bisa menerima sudut pandang orang lain	21	24	4
		Membina hubungan sosial	Pandai bergaul dan menyenangkan	25, 28, 30, 32, 34	29, 35	5
			Lebih	26,	31	4

			mendahulukan kepentingan sosial daripada pribadi	27, 33		
<i>Total Butir</i>						35

2. Instrumen Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X₁)

a. Definisi Operasional

Iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah suatu kondisi atau keadaan (terutama non fisik) yang ada di dalam sekolah yang dapat memengaruhi sikap dan moral kerja warga sekolah.

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Variabel Iklim Organisasi Sekolah

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir		Jumlah
				+	-	Σ
3.	Iklim organisasi sekolah (X ₁)	-	Hubungan interaksi	1, 2, 3, 4	5, 6	6
			Keterbukaan komunikasi	7, 8, 9, 10, 11	12	6
			Dukungan dan kerja sama	13, 14, 15, 16	17 18	6
			Perhatian dan penghargaan	19, 20, 21, 22, 23	24	6
			Kebebasan berpendapat	25, 26, 27, 28	29 30	6
			Gaya manajemen	31, 32, 33, 34	35	5
<i>Total butir</i>						35

3. Instrument Variabel Gaji (X_2)

a. Defenisi Operasional

Gaji dalam penelitian ini adalah meliputi keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup layak, mampu memenuhi kebutuhan, serta menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.4
Kisi-kisi Angket Variabel Gaji

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir		Jumlah
				+	-	Σ
3.	Gaji (X_2)	-	Keadilan Internal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11	8, 10, 12	12
			Keadilan Eksternal	13, 14, 15, 16, 17	18	6
			Peningkatan Taraf Hidup	19, 20, 22	21	4
			Memenuhi Kebutuhan	23, 24, 26, 27, 28, 29	25	7
			Semangat dalam Bekerja	30, 31, 33, 34	32, 35	6
<i>Total butir</i>						35

I. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian

1. Uji Coba Instrumen

Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas

pengumpulan data”⁸⁶ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas* instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (*kuesioner*), maupun tes. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.

Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid diganti.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X₁, X₂ menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Selanjutnya instrumen penelitian tersebut diuji cobakan kepada Jumlah responden untuk uji coba instrumen sebanyak 30 orang guru yang bukan merupakan sampel penelitian. Dan jumlah butir angket yang akan diuji sebanyak 35 butir pernyataan permasing-masing variabel.

Uji coba instrumen memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (sahih). Sedangkan reliabel artinya bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi (keajegan) yang baik, sehingga apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

2. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Berdasarkan data hasil uji coba instrumen, maka langkah selanjutnya dilakukan kalibrasi Instrumen. Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil

⁸⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.305

pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten artinya instrumen tersebut memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Validitas instrumen dapat diukur dengan cara membandingkan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan reliabilitas instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus *AlfhaCronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel (*ajeg/konsisten*) jika memiliki tingkat koefisien $\geq 0,7$.

a. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional Guru (Y)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel kecerdasan emosional guru (Y) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kecerdasan Emosional Guru (Y)

No. Instrumen	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,899	Valid
2	0,361	0,899	Valid
3	0,361	0,492	Valid
4	0,361	0,725	Valid
5	0,361	0,482	Valid
6	0,361	0,054	Tidak Valid
7	0,361	0,384	Valid
8	0,361	0,522	Valid
9	0,361	0,605	Valid
10	0,361	0,390	Valid
11	0,361	0,612	Valid
12	0,361	0,767	Valid
13	0,361	0,165	Tidak Valid
14	0,361	0,575	Valid
15	0,361	0,409	Valid
16	0,361	0,555	Valid
17	0,361	0,148	Tidak Valid
18	0,361	0,407	Valid

19	0,361	0,920	Valid
20	0,361	0,191	Tidak Valid
21	0,361	0,175	Tidak Valid
22	0,361	0,527	Valid
23	0,361	0,068	Tidak Valid
24	0,361	0,691	Valid
25	0,361	0,744	Valid
26	0,361	0,388	Valid
27	0,361	0,408	Valid
28	0,361	0,373	Valid
29	0,361	0,726	Valid
30	0,361	0,466	Valid
31	0,361	0,899	Valid
32	0,361	0,390	Valid
33	0,361	0,511	Valid
34	0,361	0,369	Valid
35	0,361	0,602	Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 9,3609, Varian total 87,2644, maka <i>Indeks Reliabilitas = 0,927</i>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.5 di atas, maka dari 35 item pernyataan instrumen variabel kecerdasan emosional guru terdapat 6 ***item pernyataan yang tidak valid***, yaitu item pernyataan nomor 6, 13, 17, 20, 21 dan nomor 23. Keenam item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya 29 item butir pernyataan.

Untuk menyamakan jumlah butir angket yang digunakan dari tiap variabel maka penulis memutuskan untuk mengambil sebanyak 27 butir pernyataan valid dari masing-masing variabel (Y, X₁ dan X₂) dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

b. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel iklim organisasi (X₁) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No. Instrumen	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,457	Valid
2	0,361	0,518	Valid
3	0,361	0,443	Valid
4	0,361	0,440	Valid
5	0,361	0,793	Valid
6	0,361	0,710	Valid
7	0,361	0,504	Valid
8	0,361	0,303	Tidak Valid
9	0,361	0,599	Valid
10	0,361	0,496	Valid
11	0,361	0,553	Valid
12	0,361	0,679	Valid
13	0,361	0,081	Tidak Valid
14	0,361	0,539	Valid
15	0,361	0,109	Tidak Valid
16	0,361	0,515	Valid
17	0,361	0,716	Valid
18	0,361	0,398	Valid
19	0,361	0,076	Tidak Valid
20	0,361	0,514	Valid
21	0,361	0,456	Valid
22	0,361	0,417	Valid
23	0,361	0,446	Valid
24	0,361	0,411	Valid
25	0,361	0,535	Valid
26	0,361	0,314	Tidak Valid
27	0,361	0,527	Valid
28	0,361	0,430	Valid
29	0,361	0,551	Valid
30	0,361	0,500	Valid
31	0,361	0,092	Tidak Valid
32	0,361	0,537	Valid
33	0,361	0,515	Valid
34	0,361	0,501	Valid
35	0,361	0,526	Valid

Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 9,6598, Varian total 72,6851, maka <i>Indeks Reliabilitas = 0,900</i>	<i>Reliabel</i>
---	------------------------

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.6 di atas, maka dari 35 item pernyataan instrumen variabel kinerja guru terdapat 6 ***item pernyataan yang tidak valid***, yaitu item pernyataan nomor 8, 13, 15, 19, 26 dan nomor 31. Keenam item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya 29 item butir pernyataan.

Untuk menyamakan jumlah butir angket yang digunakan dari tiap variabel maka penulis memutuskan untuk mengambil sebanyak 27 butir pernyataan valid dari masing-masing variabel (Y, X₁ dan X₂) dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

c. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Gaji (X₂)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel gaji (X₂) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Gaji (X₁)

No. Instrumen	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,443	Valid
2	0,361	0,492	Valid
3	0,361	0,320	Tidak Valid
4	0,361	0,509	Valid
5	0,361	0,386	Valid
6	0,361	0,428	Valid
7	0,361	0,339	Tidak Valid
8	0,361	0,479	Valid
9	0,361	0,560	Valid
10	0,361	0,412	Valid
11	0,361	0,549	Valid
12	0,361	0,415	Valid

13	0,361	0,458	Valid
14	0,361	0,465	Valid
15	0,361	0,169	Tidak Valid
16	0,361	0,411	Valid
17	0,361	0,369	Valid
18	0,361	0,451	Valid
19	0,361	0,647	Valid
20	0,361	0,585	Valid
21	0,361	0,413	Valid
22	0,361	0,435	Valid
23	0,361	0,614	Valid
24	0,361	0,635	Valid
25	0,361	0,728	Valid
26	0,361	0,125	Tidak Valid
27	0,361	0,653	Valid
28	0,361	0,653	Valid
29	0,361	0,230	Tidak Valid
30	0,361	0,601	Valid
31	0,361	0,179	Tidak Valid
32	0,361	0,503	Valid
33	0,361	0,276	Tidak Valid
34	0,361	0,641	Valid
35	0,361	0,259	Tidak Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 11,3437, Varian total 84,2816, maka <i>Indeks Reliabilitas = 0,898</i>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.7 di atas, maka dari 35 item pernyataan instrumen variabel kinerja guru terdapat 8 ***item pernyataan yang tidak valid***, yaitu item pernyataan nomor 3, 7, 15, 26, 29, 31, 33 dan nomor 35. Keenam item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya 27 item butir pernyataan.

Untuk menyamakan jumlah butir angket yang digunakan dari tiap variabel maka penulis memutuskan untuk mengambil sebanyak 27 butir pernyataan valid dari masing-masing variabel (Y , X_1 dan X_2) dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

J. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkapkan fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan dalam suatu penelitian. Bisa juga diartikan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Dalam tahap analisis data, peneliti menggunakan:

1. Analisis Deskriptif

Peneliti melakukan analisa deskripsi atas variable meliputi pemusatan data dan distribusi frekuensi baik dalam bentuk tabel maupun gambar.

Analisa diskriptif dilakukan untuk menggambarkan setiap variabel yang diteliti secara terpisah, sehingga didapatkan gambaran umum tentang variabel yang diungkap, gambaran ini yang dapat diperoleh adalah jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard eror mean*), median, mode (modus), simpang baku (*standard daviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensin yang disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian. Adapun mengenai unsur-unsur yang diketahui melalui analisa deskriptif tersebut adalah.

a. Mean (nilai rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.⁸⁷ Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak akan dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean tersebut maka dapat dikatakan bahwa mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

b. Median (nilai tengah)

⁸⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, cet. Ke-7, 2012, hal. 171.

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga nilai tengah dari data-data yang terurut.⁸⁸ Sedangkan simbol untuk median adalah **Me**.

Dengan median Me adalah 50 % dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka media Me adalah data yang terletak tepat ditengah. Median bisa dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Me = Q_2 = \begin{cases} \frac{x_{\frac{n+1}{2}}, \text{ jika } n \text{ ganjil}}{2} \\ \frac{x_{\frac{n}{2}} + x_{\frac{n}{2}+1}}{2}, \text{ jika } n \text{ genap} \end{cases}$$

c. Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul.⁸⁹ Jika tertarik pada frekuensi, jumlah suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila kita gungakan untuk data yang memiliki sekala kategori yaitu nominal atau ordinal adalah data kategori yang bisa diurutkan.

d. Standar Deviasi dan Varians

Standar deviasi dan varians salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi atau simpangan baku merupakan variasi sebaran data.⁹⁰

Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama, penghitungan standar deviasi secara manual menggunakan rumus berikut:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_1 - \bar{x})^2}{n}}$$

e. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam

⁸⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal. 187.

⁸⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal. 186.

⁹⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal. 189.

bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu table yang banyaknya kejadian atau frekuensi (*cases*) didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis table distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Table distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis table statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.
- 2) Table distribusi frekuensi data kelompok adalah salah satu jenis table statistik yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
- 3) Table distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis table statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Table distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu table distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.

Dari analisis ini dapat diperoleh gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal. Analisis deskriptif yang dipakai adalah deskriptif persentase. Dalam analisis ini digunakan nilai *mean* (rata-rata) total skor dari masing-masing variabel untuk dibandingkan dengan skor idealnya. Adapun skor ideal diperoleh dari banyak item dikalikan dengan skor ideal perbutir yaitu 5. Perbandingan antara rata-rata skor dan skor ideal ini menghasilkan persentase skor. Persentase inilah selanjutnya dibandingkan dengan kriteria yang digunakan dan diketahui tingkatannya. Adapun kriteria yang digunakan adalah :⁹¹

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Rangkaian proses dari analisa diskriptif dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan program statistik berbasis

⁹¹ Moch. Idhoci Anwar, “*Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*” Tesis. Bandung: FPS IKIP Bandung, 1984, hal. 101.

komputer yaitu SPSS versi 24 *for windows* dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi sebagai berikut.⁹²

- a. Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”.
- b. Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label*.
- c. Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *Descriptive Statistic* › *Frequencies* › masukan variabel yang ingin dideskripsikan (misalnya Y) pada kotak *variable (s)* › *statistic*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* › *continue* › *OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif sebelum variabel.
- d. Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$R = \text{range}$$
 yakni nilai tertinggi (*maximum*) – nilai terendah (*minimum*).
- e. Setelah panjang kelas diketahui, dibuat kelas interval.
- f. Klik: *Transform* › *Recode Different Variables* › masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable* › *Name* (tulis simbol variabel contoh Y) › *Old and New Value* › *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) › *Value* (tulis: 1, 2, 3...) › *Continue* › *OK*.
- g. Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze* › *Descriptive Statistic* › *Frequencies* › masukan nama variabel contoh (Y) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histogram* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁹³ Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random. Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena

⁹² Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: ANDI Offset, 2010, hal. 41-50.

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hal. 209.

kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 99% dan bila peluang kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah taraf signifikansi.

Menurut Sugiyono untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan *statistik parametric* memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.⁹⁴ Maka untuk memenuhi persyaratan tersebut, dilakukan serangkaian pengujian sebagai berikut:

a. Uji Persyaratan Analisis

Dari hasil penelitian akan dianalisis secara statistik dengan teknik korelasi dan regresi baik secara parsial maupun ganda. Teknik analisis regresi dapat digunakan bilamana data uji coba penelitian berdistribusi normal, homogen dan memiliki hubungan linier antar variabel, maka sebelum dianalisis terlebih dahulu perlu untuk diuji: (1) normalitas, (2) homogenitas, dan (3) linieritas.

Di bawah ini akan dijelaskan mengenai rangkaian uji persyaratan sebagai berikut :

1) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Uji linieritas data bertujuan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel (Y). Kriteria yang digunakan untuk menguji linier tidaknya data bahwa datanya linier (hipotesis diterima), jika F_{hitung} lebih kecil dibandingkan F_{tabel} atau penyimpangan sebaran tidak signifikan. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi sederhana variabel X dengan Y menggunakan *tes of linierty* program SPSS 22 for windows.

Adapun langkah-langkah pengujian linieritas dalam program SPSS sebagaimana C. Trihendradi adalah sebagai berikut:⁹⁵

⁹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hal. 210.

⁹⁵ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik...*, hal. 151-173.

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁ dan X₂) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom label.
- c) Buka kembali *data vie*, klik *analyze* › *compare means* › *means* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *options* › ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* › *kontinue* › OK › lihat nilai F dan nilai P sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P sig $> 0,05$ (5%), berarti *H₀ diterima dan H₁ ditolak* dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan /ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah linear*.
- d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui model persamaan regresi variabel berikutnya.

2) Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran

Uji normalitas ini digunakan untuk meneliti gejala yang diselidiki mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan “*gooness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof karena data penelitian berskala ordinal.⁹⁶ Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas (ρ) $> 0,05$ maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 *for windows* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai dengan variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁ dan X₂) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom label.
- c) Buka kembali *data vie*, klik *analyze* › *regresion* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › OK › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.

⁹⁶ Singgih Santoso, *SPSS Pengolahan Data Statistik Secara Profesional...*, hal. 331.

- d) Tahap selanjutnya klik *analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* › pada kotak *test variable list* › *ceklist normal* › OK lihat nilai *asypm. Sig (2-tailed)* kalau $> 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat *taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah berdistribusi normal.*
- e) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas variabel berikutnya.

3) Uji coba Homogenitas Data

Uji coba homogenitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian homogenitas menggunakan bantuan komputer program SPSS ss for windows dengan metode *Levene's test of homogenitas of variance*. Agar variabel bebas memiliki varian yang sama dalam setiap kategori variabel bebas, maka hasil *Levene's test* harus tidak signifikan (hasil lebih dari 0,05). Dengan kata lain agar datanya homogen, maka nilai *Levene's test* harus tidak signifikan atau $(p) > 0,05$. Data disebut homogen jika bentuk sebaran nilai residual berstandar tidak membentuk pola tertentu (semakin membesar atau mengecil) akan tetapi tampak random.

Adapun langkah-langkah SPSS untuk uji ini adalah sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y , X_1 dan X_2) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label*.
- c) Buka kembali *data view* klik *analyze* › *regression*, › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *plots* › masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X › *continue* › OK. Lihat gambar, jika titik-titik menyebar di

atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*.

b. Teknik Pengujian Hipotesis

Teknik-teknik yang akan digunakan untuk pengujian terhadap tiga hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji korelasi Sederhana (*Product Moment*)

Uji korelasi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara 2 variabel (misalnya X dan Y) dimana salah satu variabel dibuat tetap atau konstan.⁹⁷ Korelasi product moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson berguna untuk menentukan kuat lemah atau tinggi rendahnya korelasi antar dua variabel yang sedang diteliti, dengan melihat besar kecilnya angka indeks korelasi, yang pada teknik ini diberi lambang r_{xy} rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : pengaruh variable X dan Y
- y : jumlah seluruh skor total
- x : jumlah seluruh skor item
- N : jumlah responden

Nilai r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan, setiap nilai korelasi mengandung tiga makna :

- a) Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat di belakang koma. Menurut Anas Sudijono, angka korelasi itu besarnya antara 0 (nol) sampai dengan 1,00 dan paling rendah adalah 0,00.⁹⁸

⁹⁷ Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2003, hal. 233.

⁹⁸ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan...*, hal. 174.

- b) Arah korelasi, yaitu arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dan Y yang ditunjukkan oleh tanda plus (+) jika arah korelasinya positif (searah), dan tanda minus (-) jika arah korelasinya negatif (korelasi berlawanan arah).
- c) Besarnya korelasi, yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya, atau mantapnya kesejajaran antara variabel yang diukur korelasinya.

Korelasi dikatakan besar jika harga r_{xy} mendekati 1.00. suatu item dikatakan valid jika nilai r_{xy} positif dan nilainya lebih besar dari 5% table atau nilai r_{xy} positif dan nilai signifikansi (*sig.*) lebih dari 0.05.

Untuk menentukan korelasi sederhana ini digunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*.

2) Uji regresi Sederhana

Uji regresi adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh antara dua variabel, satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel.⁹⁹ Sedangkan sugioyono mengatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya).¹⁰⁰

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi (*sig.*) $\leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara r_{tabel} dan r_{hitung} taraf kesalahan yang digunakan 5%.

3) Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi ganda adalah satu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.¹⁰¹

Untuk menentukan korelasi ganda ini digunakan bantuan program SPSS 24 *for windows*.¹⁰² Tidak menu korelasi ganda dalam SPSS, namun dapat digunakan menu

⁹⁹ Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik...*, hal. 253.

¹⁰⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian...*, hal. 250-251.

¹⁰¹ Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik...*, hal. 238.

¹⁰² Tulus Winarsunu, *statistik: Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah, 2002, hal. 250.

regresi ganda yang tidak hanya menghasilkan nilai regresi/determinasi ganda (R^2) tapi juga nilai korelasi ganda (R).

4) Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih yaitu X_1 dan X_2 , secara bersama-sama dengan Y .¹⁰³ Sedangkan Sugiyono mengatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya).¹⁰⁴ Pengujian regresi ganda dua prediktor dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22 for windows. Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara r_{tabel} dan r_{hitung} taraf kesalahan yang digunakan 5%.

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS *statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regrasi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi berikut ini:¹⁰⁵

- a) Sajikan hasil data penelitan sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y , X_1 dan X_2) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama cariablel pada kolom *label*.
- c) Buka kembali *data vie*, klik *analyze* \triangleright *correlate* \triangleright *bivariate* \triangleright masukan variabel yang akan dikorelasikan \triangleright *pearson* \triangleright *one-tailed* \triangleright *OK*. Lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*.
- d) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lain.
- e) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ($Y = a + bX_1$), klik *analyze* \triangleright *regression* \triangleright *linear* \triangleright masukan variabel Y pada kotak *dependen* \triangleright variabel X pada kotak

¹⁰³ Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik...*, hal. 253.

¹⁰⁴ Sugiyono, *Statistik Penelitian...*, hal. 250-251.

¹⁰⁵ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik...*, hal.129-139.

independen > OK. > lihat pada Output Coefficients^a > nilai constanta dan nilai variabel.

K. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama :

H_0 : $\rho_{y.1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

H_1 : $\rho_{y.1} > 0$ Terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Hipotesis Kedua :

H_0 : $\rho_{y.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

H_1 : $\rho_{y.2} > 0$ Terdapat pengaruh gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Hipotesis Ketiga :

H_0 : $R_{y.1.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah dan gaji terhadap kecerdasan emosional guru Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

H_1 : $R_{y.1.2} > 0$ Terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah dan gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

L. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dalam tesis ini adalah di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslim, Jalan Palmeriem No. 5 Jakarta Timur.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini kurang lebih memakan waktu selama dua bulan, terhitung dari bulan September akhir-Oktober 2018.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada jenjang tingkat pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur yaitu terdiri dari MD, TK, SDIT, dan SMPIT dengan jumlah sampel 60 orang guru.

1. Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat

a. Gambaran Umum

Yayasan da'wah ummahatul muslimat (yayasan) adalah sebuah lembaga islam yang bergerak di bidang dakwah, sosial dan pendidikan. Berdiri pada tahun 1970 dengan akte notaris mohamad said tadjoedin no. 73 diperbaharui pada tahun 2005 dengan akte notaris emi ludfiah no 1...

Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat menaungi beberapa bidang diantaranya:

1) Bidang Da'wah

Yayasan mendirikan majlis ta'lim ummahatul muslimat dengan kegiatan tabligh bulanan setiap tanggal 10 yang

beranggotakan + 330 jama'ah disamping majlis ta'lim, yayasan juga membuka pengajian tafsir quran setiap hari senin pagi jam 10.30- 12.00 untuk meningkatkan pengetahuan kaum ibu di dalam membaca alquran maka yayasan membuka pengajian baca tulis alquran setiap selasa dan kamis siang jam 13.30 15.00.

2) Bidang Sosial

Yayasan secara rutin setiap bulan menyantuni para fuqoro yang terdaftar di majlis ta'lim ummahat 330 orang dengan 4 liter beras dan uang rp 10.000, pada hari raya idul adha kamipun melaksanakan kegiatan pemotongan hewan qurban yang dibagikan kepada 1000 kk yang berada dilingkungan palmeriam dan kepada anggota fuqoro yang terdaftar di majlis ta'lim ummahat serta mendistribusikannya ke daerah-daerah diwilayah jabodetabek dan jawa barat. menjelang bulan suci ramadhan yayasan selalu menyantuni 500 fuqoro baik yang tercatat sebagai anggota maupun yang berada dilingkungan yayasan berupa sembako dan perlengkapan shalat dalam bulan ramadhan yayasan mengadakan buka puasa bersama 100 anak yatim pada 10 malam terakhir dalam bulan muharram yayasan senantiasa menyantuni anak yatim piatu yang berada di lingkungan yayasan maupun yang berada diluar yayasan (daerah-daerah & panti asuhan). memberikan bantuan kepada korban bencana alam, korban banjir, korban kebakaran dan lainnya. Memberikan bantuan biaya pengobatan kepada kaum dhu'afa, bekerja sama dengan bidang da'wah di dalam pembiayaan honor guru di daerah-daerah pedalaman dan sebagainya. Yayasan da wah ummahatul muslimat juga berpartisipasi di dalam pengurusan jenazah terutama bagi keluarga yang kurang mampu dengan memberikan perlengkapan jenazah secara gratis.

3) Bidang Pendidikan

Sebagai kontribusi nyata yayasan di dalam membantu program pemerintah dalam hal mencerdaskan anak bangsa maka yayasan pada tahun 1971 mendirikan Taman Kanak Hikmah. Pada tahun 1980 yayasan mendirikan Madrasah Diniyah Taman Pendidikan Islam kemudian tahun 1994 yayasan mendirikan Taman Pendidikan Alqur'an (tpa). Selanjutnya pada tahun 1996 yayasan mendirikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Hikmah. Pada tahun 1997 yayasan mendirikan sekolah gratis bagi kaum dhu'afa yaitu sekolah

Dasar Islam Terpadu Nurul Hikmah 2 di daerah Pondok Gede Bekasi dan pada tahun 2002 yayasan mendirikan SMPIT Nurul Hikmah. Disamping pendidikan formal yayasan pun mengadakan pendidikan jarak jauh dengan program anak asuh bagi siswa yang tidak mampu mulai tingkat SD s/d Perguruan Tinggi.

Untuk menunjang dan meningkatkan kegiatan-kegiatan di bidang sosial, da'wah dan pendidikan saat ini yayasan da'wah ummahatul muslimat akan mengembangkan kegiatannya di bidang usaha dengan mendirikan usaha kecil menengah (ukm) berupa ketrampilan-ketrampilan dengan menggali potensi potensi warga disekitar yayasan dan juga para wali murid yang berada dibawah naungan yayasan da'wah ummahatul muslimat dalam rangka peningkatan taraf hidup dan pengetahuan masyarakat sekitar.

b. Visi, Misi dan Tujuan Yayasan

Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat memiliki visi “sebagai lembaga yang mensyiarkan agama islam, membina mental islamiyah dan mempersiapkan sumber daya manusia (sdm) yang handal serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat lemah”.

Misi Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat yaitu:

- 1) Menyebarkan da'wah islamiyah melalui majlis ta'lim kaum ibu.
- 2) Pengajian-pengajian serta melalui kajian-kajian islam lainnya,
- 3) Mendirikan sekolah-sekolah islam dari segala tingkatan dan jurusan mulai dari taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
- 4) Melaksanakan kegiatan bakti sosial berupa santunan-santunan baik yang bersifat rutin maupun insidental kepada anggota yayasan maupun masyarakat yang tergolong fuqoro wal masakin.

Adapun tujuan Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat yaitu:

- 1) Membina insan bertaqwa yang berguna untuk nusa dan bangsa serta agama islam.
- 2) Terciptanya suatu masyarakat yang beragama serta berbudi luhur dan berkebudayaan tinggi sesuai dengan ajaran Allah SWT dan Rasulnya.

c. Sarana dan Prasarana

Berikut gambaran sarana dan prasarana Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat.

Tabel 4.1

Sarana dan Prasarana Yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat

No	Jenis	Banyak	Keterangan
1.	Jumlah lokasi	1 tempat	Baik
2.	Ruang Pimpinan	1 Ruang	Baik
3.	Ruang Administrasi	1 Ruang	Baik
4.	Ruang Belajar	3 Ruang	Baik
5.	Ruang Guru	1 Ruang	Baik
6.	Ruang Aula	1 Ruang	Baik
7.	Kamar mandi	4 ruang	Baik
8.	Musholla	1 Ruang	Baik
9.	Komputer	2 unit	Baik
10.	Laptop	2 unit	Baik
11.	Proyektor <i>in-fokus</i>	1 unit	Baik

2. TK Hikmah

a. Gambaran Umum

Latar belakang berdirinya TK Hikmah adalah dikarenakan Yayasan Dakwah Umahatul Muslimat menganggap perlu adanya pendidikan agama sedini mungkin dimulai dari jenjang sekolah taman kanak-kanak, mengingat lingkungan yang penduduknya sangat padat dan 90% beragama islam. Dewan pendiri mendirikan TK Hikmah tidak semata-mata melihat keuangan yang masuk ke yayasan, tetapi tujuan utama kami anak-anak dari lingkungan dapat mengecap pendidikan yang dilandasi pendidikan Agama Islam. Asal berdirinya TK Hikmah dengan bangunan yang sangat sederhana hanya satu ruangan dan itu pun bergiliran dengan

pengajian atau tabligh anggota yayasan. Namun dengan keikhlasan dan kerjasama yang baik dengan pengurus yayasan dewan pendiri semua dapat berjalan dengan baik.

Saat itu pimpinan Tk Hikmah adalah Ibu Mariam. Ibu Mariam mulai menjadi pimpinan TK Hikmah tahun 1971 sampai dengan tahun 2008, lalu dilanjutkan oleh Ibu Desmiarti yang menjabat sebagai kepala sekolah pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2013, dan Atina Farhanah menjabat sebagai kepala sekolah dari tahun 2013 sampai sekarang.

Waktu berjalan begitu cepat tidak terasa dari tahun ke tahun Alhamdulillah jumlah murid TK Hikmah meningkat dan sekarang TK Hikmah memiliki gedung permanen yang terpisah dengan gedung yayasan.

b. Visi dan Misi TK Hikmah

TK Hikmah memiliki visi “Sebagai lembaga pendidikan islam yang menumbuhkan generasi muslim yang memiliki daya kreatif, kritis, amanah, serta berakhlakul karimah”.

Misi TK Hikmah adalah sebagai berikut:

- 1) Membentuk anak didik yang sholeh dan Sholehah.
- 2) Membentuk anak didik yang cerdas dan terampil.
- 3) Membentuk anak didik yang berakhlakul Ikarimah dan berkepribadian sesuai dengan nilai-nilai Islam.

c. Keadaan Guru dan Siswa

Pada tahun ajaran 2018/2019 TK Hikmah memiliki tenaga pendidik sebanyak 7 orang guru dan memiliki anak didik berjumlah 72 anak dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 4.2
Tenaga Pendidik TK Hikmah Tahun Ajaran 2018/2019

No	Jenis Kelamain	Jumlah	Jumlah Total
1.	Laki-Laki	-	7 Guru
2.	Prempuan	7 Guru	

Tabel 4.3
Siswa/Siswi TK Hikmah Tahun Ajaran 2018/2019

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah Total
1.	Laki-Laki	21 Anak	72 Anak
2.	Prempuan	51 Anak	

d. Sarana dan Prasarana

TK Hikmah tentunya memiliki sarana dan prasarana, diantaranya berdasarkan tabel berikut ini.

Tabel 4.4

Sarana dan Prasarana TK Hikmah

No	Jenis	Banyak	Keterangan
1.	Jumlah lokasi	1 tempat	Baik
2.	Ruang Pimpinan	1 Ruang	Baik
3.	Ruang Administrasi	1 Ruang	Baik
4.	Ruang Belajar	7 Ruang	Baik
5.	Ruang Guru	1 Ruang	Baik
6.	Kamar mandi	5 ruang	Baik
7.	Musholla	1 Ruang	Baik
8.	Taman Bermain	1 Tempat	Baik
9.	Komputer	1 unit	Baik
10.	Laptop	2 unit	Baik

3. **SDIT Nurul Hikmah**

a. Gambaran Umum

Memiliki anak-anak yang shaleh dan shalehah adalah dambaan bagi setiap keluarga muslim. Untuk mewujudkan harapan tersebut, banyak hal yang harus dipersiapkan oleh setiap orang tua. Diantaranya adalah peran dan tanggung jawab orang tua dalam memilihkan pendidikan formal yang sesuai dengan

Metodologi Syari'ah Islam. Di sisi lain, putra-putri kita harus menghadapi dan hidup di tengah derasnya arus globalisasi, demoralisasi, dan sekularisasi, yang menyebabkan munculnya problematika hidup yang sangat kompleks dan saling terkait.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Yayasan Dakwah Ummahatul Muslimat mendirikan Lembaga Pendidikan Tingkat Dasar (Sekolah Dasar Islam Terpadu), guna memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat, bangsa, dan agama dalam mencetak kader-kadernya yang sanggup menghadapi kondisi yang sedang atau akan terjadi di masa yang akan datang.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Hikmah yang berdiri pada tahun 1996, merupakan sebuah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan berdasarkan Kurikulum Nasional yang diperkaya dengan Sistem Pendekatan Islami melalui pengintegrasian antara Pendidikan Agama dan Pendidikan Umum, antara sekolah, orang tua, dan masyarakat, serta memaksimalkan ketiga Aspek Pendidikan (*Kognitif, Afektif, Psikomotorik*) secara seimbang dan proporsional. Alhamdulillah SDIT Nurul Hikmah telah mendapat kepercayaan dari masyarakat. Kesimpulan tersebut didukung oleh dengan banyaknya orang tua yang mendaftarkan anak-anak mereka ke SDIT Nurul Hikmah. Namun karena terbatasnya ruang kelas yang tersedia maka kami tidak dapat menampung seluruh murid yang telah mendaftar tersebut.

SDIT Nurul Hikmah telah berjalan selama 10 tahun sejak berdirinya dan telah meluluskan V angkatan. Angkatan I sebanyak 25 anak dan Angkatan II sebanyak 19 anak. Angkatan III sebanyak 29 anak. Angkatan IV sebanyak 25 anak dan angkatan ke V sebanyak 29 anak. Alhamdulillah mereka semua melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya (SLTP & Pesantren)

b. Visi, Misi dan Tujuan SDIT Nurul Hikmah

SDIT Nurul Hikmah memiliki visi yaitu “Sebagai lembaga pendidikan Islam terpercaya di masyarakat yang berkualitas dalam IMTAQ (Iman dan Takwa) dan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) serta membentuk generasi yang berakhlaqul karimah”.

Adapun misi dari SDIT Nurul Hikmah adalah sebagai berikut:

- 1) Menanamkan kepada peserta didik aqidah yang benar.
- 2) Membina dan membiasakan peserta didik beribadah yang benar sesuai tuntunan Allah dan Rasul.

- 3) Membina dan membiasakan peserta didik mengaplikasikan nilai-nilai Islam dalam perilaku sehari-hari.
- 4) Membekali peserta didik dengan pengetahuan dan keterampilan dasar sesuai perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)
- 5) Membiasakan peserta didik berpikir logis dan kritis.
- 6) Menumbuhkan pada diri peserta didik sikap kreatif dan inovatif.
- 7) Menanamkan pada peserta didik kemandirian dan rasa percaya diri.
- 8) Mendidik peserta didik mudah dalam bergaul dan memiliki rasa sosial yang tinggi.

Sedangkan tujuan dari SDIT Nurul Hikmah yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki aqidah yang benar dan berakhlakul karimah.
- 2) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar sesuai dengan perkembangan jaman sebagai bekal untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 3) Memiliki sikap mandiri, percaya diri dan mampu menyesuaikan diri dalam keluarga dan masyarakat.

c. Kurikulum SDIT Nurul Hikmah

Guna merealisasikan tujuan tersebut, kami menggunakan *Kurikulum Nasional* (Kurikulum yang ditetapkan Departemen Pendidikan Nasional) dan *Kurikulum Diniyah* (Kurikulum yang ditetapkan Departemen Agama), serta ditambah dengan paket pendidikan yang meliputi:

- 1) Pendidikan Al – Qur'an:
 - a) Tilawah dengan Metode Qiro'ati
 - b) Tahfiz dengan Metode Setor dan Takrir
- 2) Pendidikan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris.
- 3) Pendidikan Kesehatan (Dokter Kecil) dan P3K.
- 4) Kepanduan, kepemimpinan, dan komunikasi.
- 5) Sempoa dan Komputer.
- 6) Bela diri.
- 7) Keterampilan dan Seni (marching band, melukis, pidato, marawis, futsal, taekwando, pencak silat, membatik, panahan, badminton, robotik).

d. Sistem Belajar dan Waktu Belajar

Sistem belajar SDIT Nuru Hikmah diantaranya:

- 1) Kegiatan belajar dan mengajar menggunakan *Sistem Siswa Aktif* serta mengembangkan daya kreasi siswa.
- 2) Selama belajar sangat ditekankan *aplikasi nilai-nilai Islami* dengan *Metode Pendekatan Keteladanan* dari para pendidik.
- 3) Setiap hari belajar siswa dibimbing untuk:
 - a) Shalat berjama'ah.
 - b) Menerapkan akhlaq Islami.
 - c) Membiasakan shalat dhuha secara dawam.

e. Keadaan Guru dan Siswa

Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Hikmah diasuh oleh para pendidik yang berpengalaman dan berasal dari berbagai perguruan tinggi terpercaya di seluruh Indonesia seperti: *UNJ, UIN, PTIQ, IPB, UI* dan lain sebagainya.

Adapun jumlah tenaga pendidik SDIT Nurul Hikmah berjumlah 35 orang guru dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 4.5
Tenaga Pendidik SDIT Nurul Hikmah Hikmah
Tahun Ajaran 2018/2019

No	Guru	Jumlah	Jumlah Total
	Jenis Kelamin		
1.	Laki-Laki	14 Guru	38 Guru
2.	Prempuan	24 Guru	

Sedangkan anak didik SDIT Nurul Hikmah tahun ajaran 2018/2019 berjumlah 379 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 4.6
Siswa/Siswi SDIT Nurul Hikmah Hikmah
Tahun Ajaran 2018/2019

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah Total
		L	P	
1.	I	31	29	60
2.	II	26	34	60

3.	III	26	32	58
4.	IV	20	40	60
5.	V	27	33	60
6.	VI	39	42	81
Jumlah Total				379

f. Sarana dan Prasarana

Berikut gambaran sarana dan prasaran SDIT Nurul Hikmah Hikmah.

Tabel 4.7
Sarana dan Prasarana SDIT Nurul Hikmah Hikmah

No	Jenis	Banyak	Keterangan
1.	Jumlah lokasi	1 tempat	Baik
2.	Ruang Pimpinan	1 Ruang	Baik
3.	Ruang TU	1 Ruang	Baik
4.	Lapangan	1 Tempat	Baik
5.	Ruang Belajar	13 Ruang	Baik
6.	Ruang Guru	1 Ruang	Baik
7.	Perpustakaan	1 Ruang	Baik
8.	Lab Komputer	1 Ruang	Baik
9.	Lap IPA	1 Ruang	Cukup Baik
10.	Tempat Parkir	1 Tempat	Cukup Baik
11.	Kamar mandi	7 ruang	Baik
12.	Musholla	1 Ruang	Baik
13.	Taman Bermain	1 Tempat	Baik
14.	Lapangan Futsal	1 Tempat	Baik
15.	Lapangan Badminton	1 Tempat	Baik

16.	Komputer	20 Unit	5 Rusak
17.	Infocus	6 Unit	Baik
18.	Laptop	2 unit	Baik

4. SMPIT Nurul Hikmah

a. Gambaran Umum

Sebagai kontribusi nyata yayasan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur dalam membantu program pemerintah dalam hal mencerdaskan anak bangsa sebagai kelanjutan dari jenjang pendidikan yang telah dibangun sebelumnya, maka dari itu yayasan mendirikan SMPIT Nurul Hikmah pada tahun 2002. Hingga sampai saat ini kegiatan belajar dan mengajar masih berjalan dan terus berkembang berkembang dengan baik. SMPIT Nurul Hikmah merupakan sekolah menengah pertama yang terletak di wilayah Jakarta Timur pada mulanya tidaklah mudah mendirikan sekolah ini, karena tentunya banyak hal, banyak rintangan dan tantangan tersendiri yang dihadapi. Namun kini berkat ke gigihan pihak yayasan, sekolah ini dapat berdiri dan berkembang dengan sebaik-baiknya.

b. Visi dan Misi

SMPIT Nurul Hikmah memiliki visi yaitu:

- 1) Menciptakan generasi yang luhur dalam pekerti
- 2) Unggul dalam prestasi, dan
- 3) Mandiri dalam bersikap

Adapun misi SDIT Nurul Hikmah adalah “mencetak lulusan yang Islami, populis dan berkualitas sehingga dapat menjadi Insan yang berguna bagi bangsa dan Negara”.

c. Keadaan Guru dan Siswa

Pada tahun ajaran 2018/2019 TK Hikmah memiliki tenaga pendidik sebanyak 16 orang guru dan memiliki anak didik berjumlah 102 anak dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 4.8
Tenaga Pendidik TK Hikmah Tahun Ajaran 2018/2019

No	Jenis Kelamain	Jumlah	Jumlah Total
1.	Laki-Laki	5 Guru	16 Guru
2.	Prempuan	9 Guru	

Tabel 4.9
Siswa/Siswi TK Hikmah Tahun Ajaran 2018/2019

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah Total
		L	P	
1.	VII	22	11	33
2.	VIII	26	17	43
3.	IX	14	12	26
Jumlah Total				102

d. Sarana dan Prasarana

Berikut gambaran sarana dan prasarana SMPIT Nurul Hikmah.

Tabel 4.10
Sarana dan Prasarana SMPIT Nurul Hikmah Hikmah

No	Jenis	Banyak	Keterangan
1.	Jumlah lokasi	1 tempat	Baik
2.	Ruang Pimpinan	1 Ruang	Baik
3.	Ruang TU	1 Ruang	Baik
4.	Lapangan	1 Tempat	Baik
5.	Ruang Belajar	6 Ruang	Baik

6.	Ruang Guru	1 Ruang	Baik
7.	Perpustakaan	1 Ruang	Baik
8.	Lab Komputer	1 Ruang	Baik
9.	Lap IPA	1 Ruang	Cukup Baik
10.	Tempat Parkir	1 Tempat	Cukup Baik
11.	Kamar mandi	7 ruang	Baik
12.	Musholla	1 Ruang	Baik
13.	Lapangan Futsal	1 Tempat	Baik
14.	Lapangan Badminton	1 Tempat	Baik
15.	Komputer	15 Unit	-
16.	Infocus	6 Unit	Baik

B. Deskripsi Variabel Penelitian dan Analisis Instrumen

Secara berturut–turut akan dijelaskan gambaran deskriptif ketiga variabel yang diteliti, yaitu Kecerdasan Emosional Guru (Y); Iklim Organisasi (X_1); dan Gaji (X_2).

Ketiga jenis data diperoleh melalui dua teknik pengumpulan data berupa kuisisioner atau angket yang sebelumnya telah dirancang oleh peneliti sesuai dengan indikator setiap variabel yang diteliti.

1. Kecerdasan Emosional (Variabel Y)

Setelah melalui proses *editing*, *skoring*, dan *tabulating* maka diperoleh total skor angket dari tiap jawaban responden. Total skor tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Total Skor Angket Variabel Kecerdasan Emosional (Y)

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
1	114	21	127	41	115

2	112	22	122	42	121
3	112	23	112	43	120
4	123	24	119	44	113
5	97	25	99	45	110
6	115	26	131	46	119
7	115	27	122	47	114
8	117	28	111	48	111
9	119	29	117	49	111
10	117	30	115	50	114
11	98	31	112	51	109
12	126	32	117	52	98
13	122	33	97	53	121
14	116	34	123	54	114
15	121	35	114	55	116
16	118	36	121	56	106
17	97	37	108	57	118
18	122	38	124	58	119
19	117	39	118	59	120
20	99	40	105	60	118

Data total skor angket tersebut dapat selanjutnya dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Data Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (Y)

No.	Aspek Data	Skor
1	<i>N</i> (total responden)	60
2	<i>Mean</i> (rata-rata)	114.633
3	<i>Std. Error of Mean</i> (rata-rata kesalahan standar)	1.020
4	<i>Median</i> (skor tengah)	116
5	<i>Mode</i> (skor yang sering muncul)	114
6	<i>Std. Deviation</i> (simpang baku)	7.898
7	<i>Variance</i> (varian)	62.372
8	<i>Range</i> (rentang skor)	34
9	<i>Minimum</i> (skor tertinggi)	97
10	<i>Maximum</i> (skor terendah)	131
11	<i>Sum</i> (total skor)	6878

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kecerdasan emosional guru (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dengan jumlah responden (N) 60 orang, skor rata-rata 114,633 atau sama dengan 84,9 % dari skor idealnya yaitu 135. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel kecerdasan emosional guru dengan kriteria sebagai berikut:¹⁰⁶

90% - 100%	= Sangat tinggi
80% - 89%	= Tinggi
70% - 79%	= Cukup tinggi
60% - 69%	= Sedang
50% - 59%	= Rendah

¹⁰⁶ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984, hal. 101

40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur pada saat ini berada pada taraf (84,9 %). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru sekolah di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur adalah tinggi.

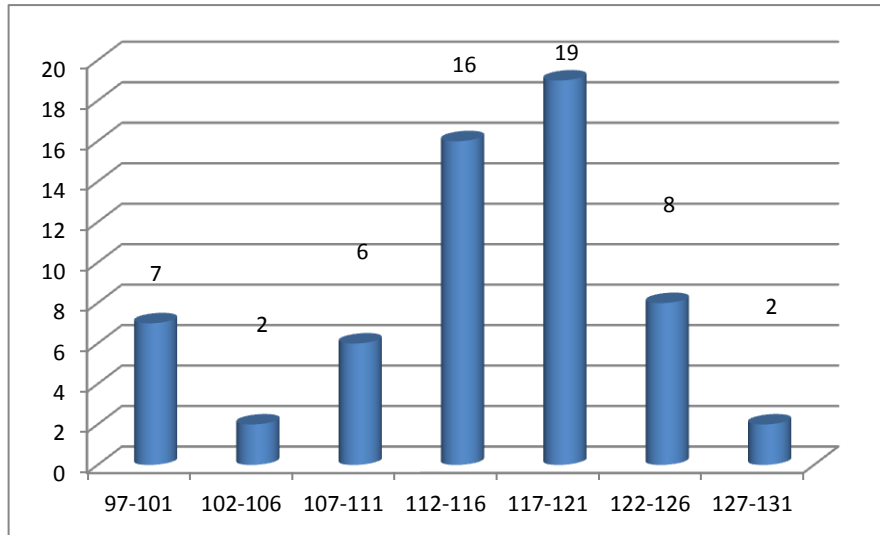
Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kecerdasan emosional guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi

Skor Variabel Kecerdasan Emosional Guru (Y)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif (%)
97 - 101	7	11.67%	11.67%
102 - 106	2	3.33%	15.00%
107 - 111	6	10.00%	25.00%
112 - 116	16	26.67%	51.67%
117 - 121	19	31.67%	83.33%
122 - 126	8	13.33%	96.67%
127 - 131	2	3.33%	100.00%
Jumlah	60	100 %	



Gambar 4.1

Histogram Variabel Kecerdasan Emosional Guru (Y)

Penulis selanjutnya akan menganalisa secara deskriptif kecenderungan jawaban responden dari tiap butir pernyataan pada angket kecerdasan emosional guru (Y). Analisa deskriptif berfungsi untuk menggambarkan/menjabarkan keadaan responden penelitian dengan melihat distribusi frekuensi dari jawaban angket yang dijelaskan persentasenya dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari hasilnya

F = Frekuensi

N = *Number of cases* (Total responden)

Analisa butir variabel kecerdasan emosional guru dikelompokkan berdasarkan dimensi-dimensi sebagai berikut dan dianalisa berdasarkan butir-butir soal dengan daftar pertanyaan angket tercantum dibagian terlampir.

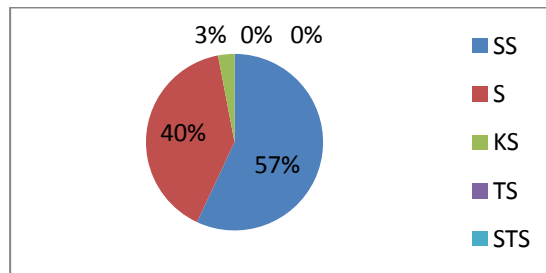
a. Mengenal Emosi Diri

Instrumen no 1: Saya mengetahui penyebab dari perasaan yang saya alami.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengenal Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 1	0	0	2	24	34
Persentase		0%	0%	3%	40%	57%



Gambar 4.2

Analisis Butir Mengenal Emosi Diri No. 1

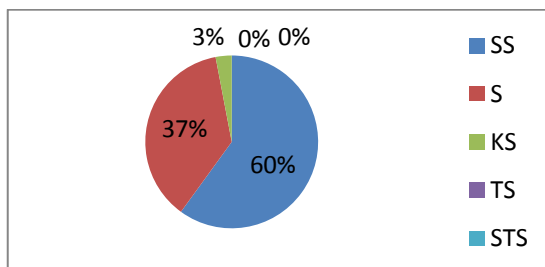
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru mengetahui penyebab dari perasaan yang dialami.

Instrumen No. 2: saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya gembira.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengenal Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 2	0	0	2	22	36
Persentase		0%	0%	3%	37%	60%



Gambar 4.3

Analisis Butir Mengenali Emosi Diri No. 2

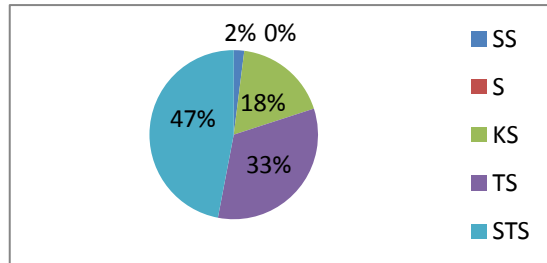
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru mengetahui kapan terjadi perasaan sedih dan gembira.

Instrumen No. 3: Saya tidak memahami suasana hati saya.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengenali Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 3	1	0	11	20	28
Persentase		2%	0%	18%	33%	47%



Gambar 4.4

Analisis Butir Mengenali Emosi Diri No. 3

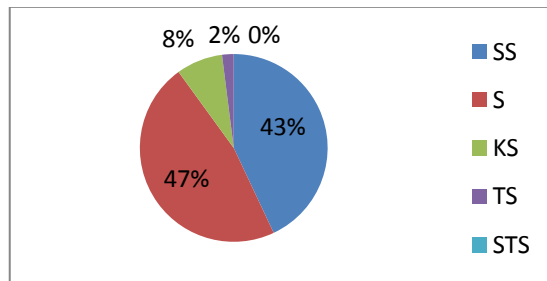
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru memahami suasana hatinya dengan baik.

Instrument No.4: Saya tahu penyebab kemarahan saya.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengenali Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 4	0	1	5	28	26
Persentase		0%	2%	8%	47%	43%



Gambar 4.5

Analisis Butir Mengenali Emosi Diri No. 4

b. Mengelola Emosi

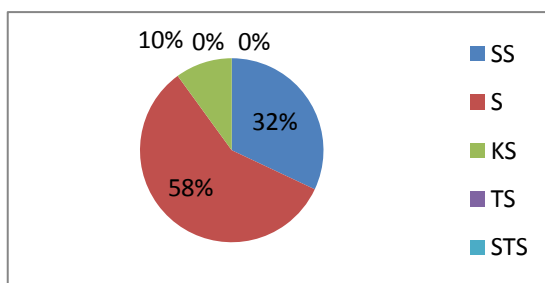
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru tahu penyebab kemarahannya.

Instrument No.5: Saya menjaga tekanan emosi saya.

Tabel 4.18

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 5	0	0	6	35	19
Persentase		0%	0%	10%	58%	32%



Gambar 4.6

Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 5

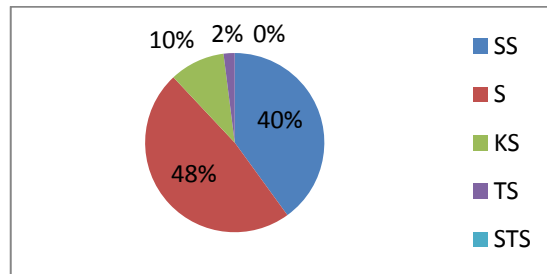
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru menjaga tekanan emosinya.

Instrument No.6: Saya menahan diri untuk tidak marah berlebihan.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 6	0	1	6	29	24
Persentase		0%	2%	10%	48%	40%



Gambar 4.7

Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 6

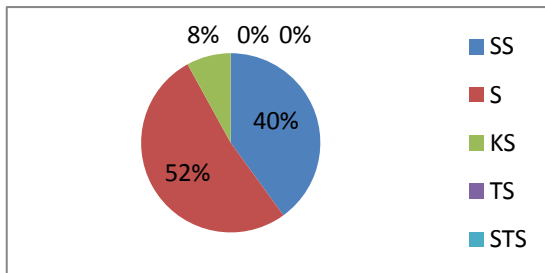
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru menahan diri untuk tidak marah berlebihan dengan baik.

Instrument No.7: Saya menjaga ketenangan diri agar terhindar dari emosi.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 7	0	0	5	31	24
Persentase		0%	0%	8%	52%	40%



Gambar 4.8

Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 7

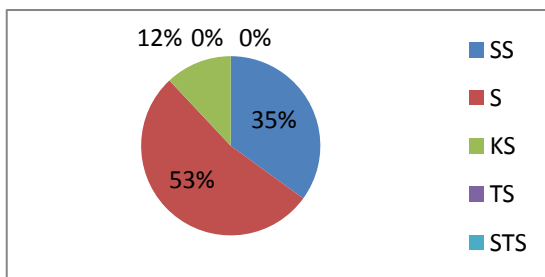
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menjaga ketenangan diri dengan baik.

Instrument No.8: Saya menahan dorongan yang mengganggu dalam diri saya.

Tabel 4.21

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 8	0	0	7	32	21
Persentase		0%	0%	12%	53%	35%



Gambar 4.9

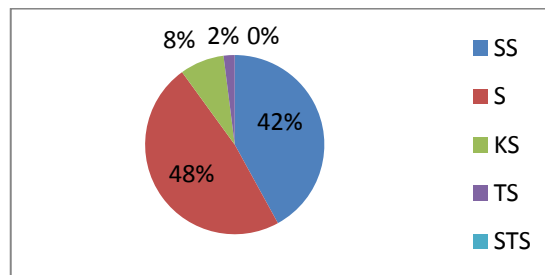
Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menahan dorongan yang mengganggu dalam diri dengan baik.

Instrument No.9: Saya mengeloa stress dengan baik.

Tabel 4.22
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 9	0	1	5	29	25
Persentase		0%	2%	8%	48%	42%



Gambar 4.10

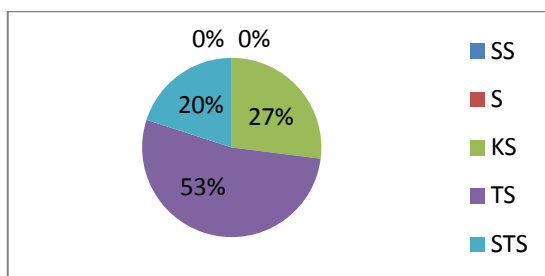
Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru mengelola stress dengan baik..

Instrument No.10: Saya sulit memulihkan perasaan marah.

Tabel 4.23
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 10	0	0	16	32	12
Persentase		0%	0%	27%	53%	20%



Gambar 4.11

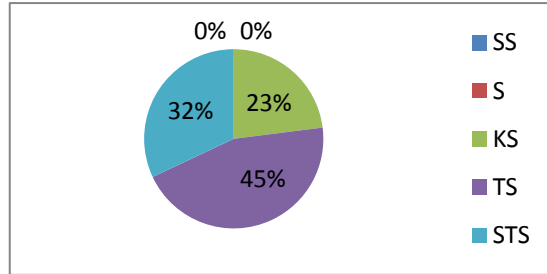
Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru memulihkan perasaan marah dengan baik.

Instrument No.11: Orang lain harus mengikuti keinginan saya.

Tabel 4.24
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Mengelola Emosi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 11	0	0	14	27	19
Persentase		0%	0%	23%	45%	32%



Gambar 4.12

Analisis Butir Mengelola Emosi Diri No. 11

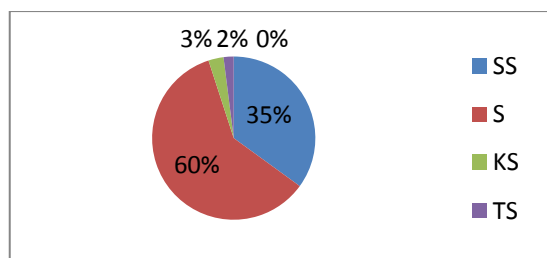
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru mengatakan tidak harus mengikuti keinginannya.

c. Motivasi Diri

Instrument No.12: Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang.

Tabel 4.25
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Motivasi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 12	0	1	2	36	21
Persentase		0%	2%	3%	60%	35%



Gambar 4.13

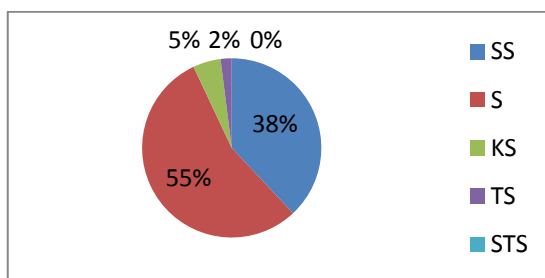
Analisis Butir Motivasi Diri No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Instrument No.13: Saya bekerja dengan harapan mencapai kesuksesan daripada takut akan kegagalan.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Motivasi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 13	0	1	3	33	23
Persentase		0%	2%	5%	55%	38%



Gambar 4.14

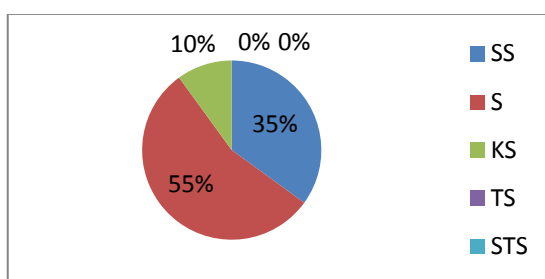
Analisis Butir Motivasi Diri No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru bekerja dengan harapan mencapai kesuksesan daripada kegagalan.

Instrument No.14: Saya tetap fokus pada tujuan meskipun pernah gagal.

Tabel 4.27
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Motivasi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 14	0	0	6	33	21
Persentase		0%	0%	10%	55%	35%



Gambar 4.15

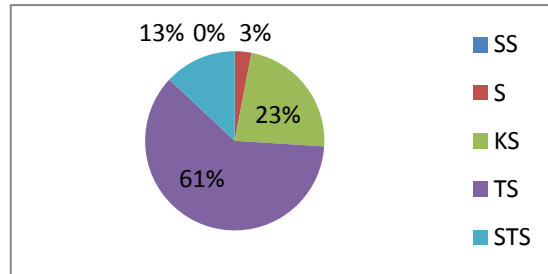
Analisis Butir Motivasi Diri No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru fokus pada tujuan dengan baik meskipun pernah gagal.

Instrument No.15: Saya tidak bersemangat ketika pimpinan memarahi saya.

Tabel 4.28
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Motivasi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 15	0	2	14	36	8
Persentase		0%	3%	23%	61%	13%



Gambar 4.16

Analisis Butir Motivasi Diri No. 15

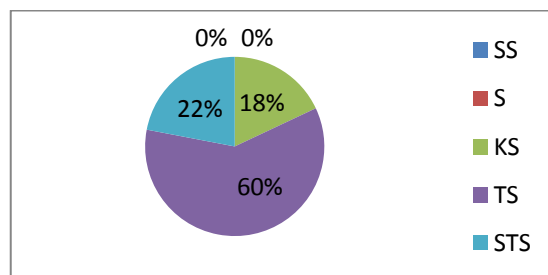
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru tetap bersemangat meskipun pimpinan memarahinya.

Instrument No.16: Saya sulit memulihkan perasaan marah

Tabel 4.29

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Motivasi Diri

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 16	0	0	11	36	13
Persentase		0%	0%	18%	60%	22%



Gambar 4.17

Analisis Butir Motivasi Diri No. 16

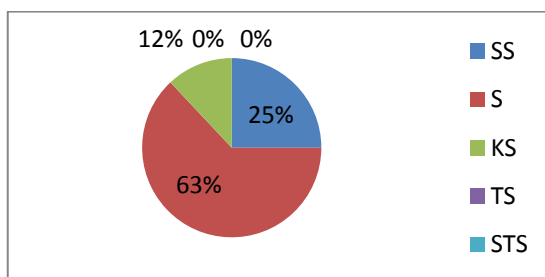
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru percaya dengan kemampuan diri sendiri dalam menghadapi masalah dengan baik.

d. Empati

Instrument No.17: Saya memberikan umpan balik yang bermanfaat pada waktu yang tepat.

Tabel 4.30
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Empati

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 17	0	0	7	38	15
Persentase		0%	0%	12%	63%	25%



Gambar 4.18

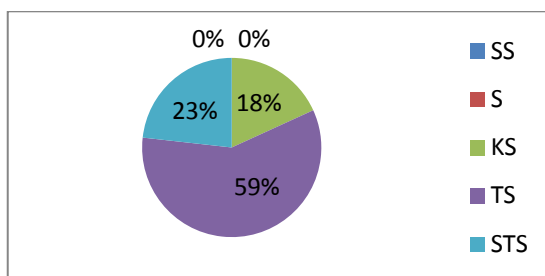
Analisis Butir Empati No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru memberikan umpan balik yang bermanfaat dengan baik.

Instrument No.18: Jika pendapat saya tidak diterima saya akan mempertahankannya dan mengacuhkan orang lain.

Tabel 4.31
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Empati

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 18	0	0	11	35	14
Persentase		0%	0%	18%	59%	23%



Gambar 4.19

Analisis Butir Empati No. 18

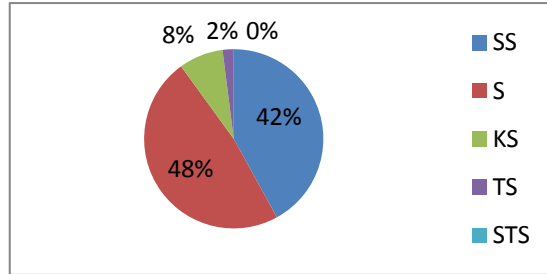
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59%) guru tidak mengacuhkan orang lain bila pendapatnya tidak diterima.

e. Membina Hubungan Sosial

Instrument No.19: Saya menyelesaikan masalah tanpa menyalahkan orang lain yang bekerja dengan saya.

Tabel 4.32
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 19	0	0	6	29	25
Persentase		0%	0%	10%	48%	42%



Gambar 4.20

Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 19

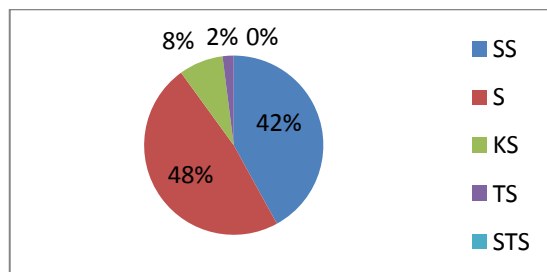
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru menyelesaikan masalah dengan baik tanpa menyalahkan orang lain.

Instrument No.20: Saya mengesampingkan emosi agar dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Tabel 4.33

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 20	0	0	3	33	24
Persentase		0%	0%	5%	55%	40%



Gambar 4.21

Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 20

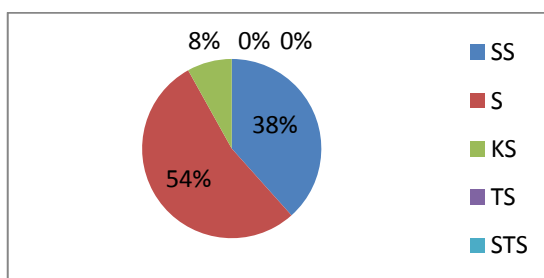
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru mengelola stress dengan baik.

Instrument No.21: Saya menangani masalah dengan rekan kerja dengan baik dan bijaksana.

Tabel 4.34

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 21	0	0	5	32	23
Persentase		0%	0%	8%	53%	38%



Gambar 4.22

Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 21

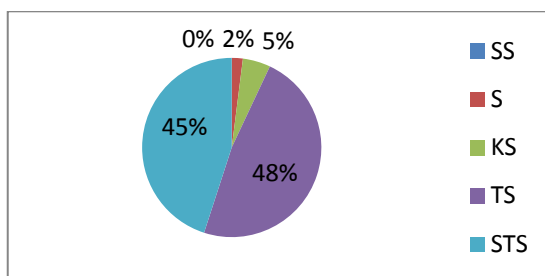
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menangani masalah dengan rekan kerja dengan baik.

Instrument No.22: Saya lebih suka berkomunikasi dengan rekan kerja tertentu saja.

Tabel 4.35

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Memina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 22	0	1	3	29	27
Persentase		0%	2%	5%	48%	45%



Gambar 4.23

Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 22

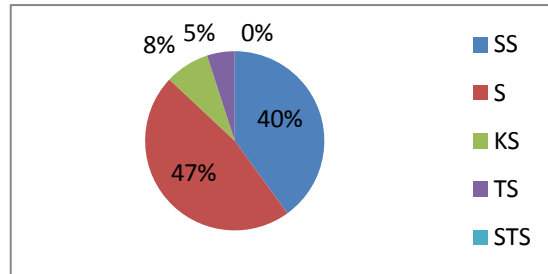
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru tidak setuju jika berkomunikasi dengan rekan kerja tertentu saja.

Instrument No.23: Menurut saya perbedaan itu indah.

Tabel 4.36

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 23	0	3	5	28	24
Persentase		0%	5%	8%	47%	40%



Gambar 4.24

Analisis Butir Mengenali Emosi Diri No. 23

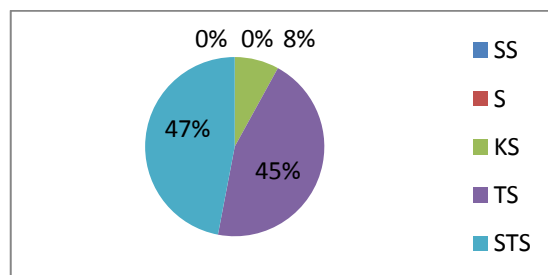
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru setuju bahwa perbedaan itu indah.

Instrument No.24: Saya akan bersikap cuek dengan musibah yang menimpa teman karena itu bukan urusan saya.

Tabel 4.37

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 24	0	0	5	27	28
Persentase		0%	0%	8%	45%	47%



Gambar 4.25

Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 24

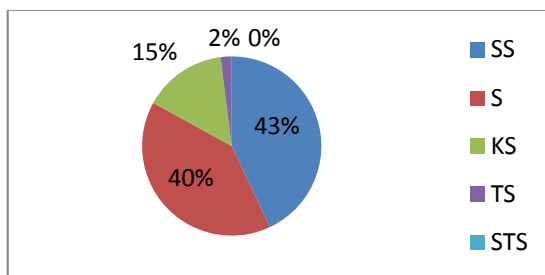
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru tidak setuju dengan pernyataan diatas.

Instrument No.25: Saya perihatin dengan musibah yang menimpa teman saya.

Tabel 4.38

Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 25	0	1	9	24	26
Persentase		0%	2%	15%	40%	43%



Gambar 4.26

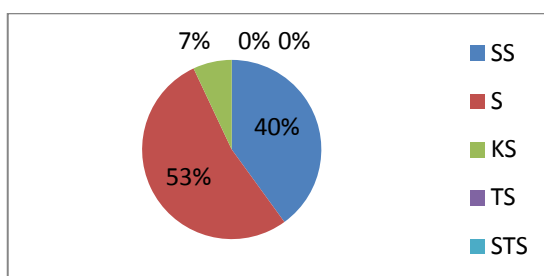
Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru sangat prihatin bila musibah menimpa teman.

Instrument No.26: Saya menghargai pendapat orang lain.

Tabel 4.39
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 26	0	0	4	32	24
Persentase		0%	0%	7%	53%	40%



Gambar 4.27

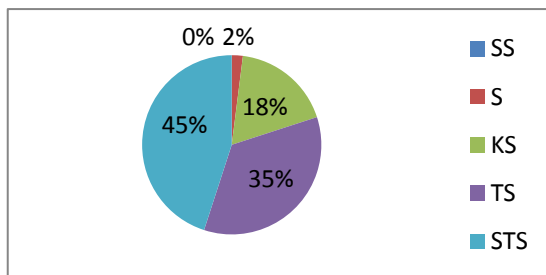
Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menghargai pendapat orang lain.

Instrument No.27: Saya bersikap acuh bila rekan kerja memiliki ide yang bagus.

Tabel 4.40
Rekapitulasi Hasil Angket Dimensi Membina Hubungan Sosial

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 27	0	1	11	21	27
Persentase		0%	2%	18%	35%	45%



Gambar 4.28

Analisis Butir Membina Hubungan Sosial No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru sangat tidak setuju dengan pernyataan di atas.

2. Iklim Organisasi (X_1)

Adapun total skor dari angket iklim organisasi sekolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.41
Total Skor Iklim organisasi (X_1)

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
1	117	21	117	41	124
2	95	22	131	42	117
3	108	23	114	43	111
4	115	24	116	44	116
5	98	25	114	45	98
6	127	26	118	46	112
7	116	27	120	47	133
8	117	28	117	48	112
9	118	29	130	49	117

10	116	30	117	50	120
11	117	31	117	51	105
12	99	32	117	52	112
13	117	33	99	53	122
14	118	34	114	54	106
15	117	35	117	55	113
16	124	36	116	56	121
17	115	37	99	57	114
18	115	38	114	58	107
19	118	39	131	59	120
20	99	40	113	60	118

Data total skor angket variabel iklim organisasi di atas selanjutnya dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.42

Data Deskriptif Variabel Iklim organisasi (X_1)

No.	Aspek Data	Skor
1	<i>N</i> (total responden)	60
2	<i>Mean</i> (rata-rata)	114.917
3	<i>Std. Error of Mean</i> (rata-rata kesalahan standar)	1.060
4	<i>Median</i> (skor tengah)	116.5
5	<i>Mode</i> (skor yang sering muncul)	117
6	<i>Std. Deviation</i> (simpang baku)	8.214
7	<i>Variance</i> (varian)	67.468

8	<i>Range</i> (rentang skor)	38
9	<i>Minimum</i> (skor terendah)	95
10	<i>Maximum</i> (skor tertinggi)	133
11	<i>Sum</i> (total skor)	6895

Dari tabel di atas diketahui N (jumlah responden) adalah 60, skor terendah adalah 95 dan tertinggi 133. Adapun rata-rata skor (*mean*) adalah 114,917.

Memperhatikan skor rata-rata variabel iklim organisasi yaitu 114,917 atau sama dengan 85,1% dari skor idealnya yaitu 135. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut berada pada taraf **tinggi (85,1%)**. Hal ini menunjukkan bahwa gaya iklim organisasi di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur sangat baik.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel iklim organisasi (X_1) ini adalah sebagai berikut:

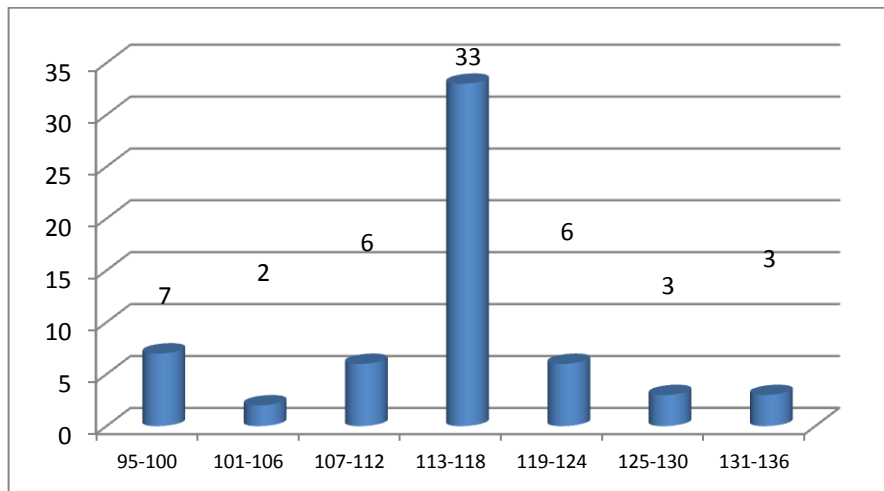
Tabel 4.43

Distribusi Frekuensi

Skor Variabel Iklim organisasi (X_1)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif
95 - 100	7	11.67%	11.67%
101 - 106	2	3.33%	15.00%
107 - 112	6	10.00%	25.00%
113 - 118	33	55.00%	80.00%
119 - 124	7	11.67%	91.67%

125 - 130	2	3.33%	95.00%
131 - 136	3	5.00%	100.00%
Jumlah	160	100 %	



Gambar 4.29

Histogram Variabel Iklim organisasi (X_1)

Penulis selanjutnya akan mendeskripsikan secara rinci kecenderungan jawaban responden dari tiap butir pernyataan pada angket variabel iklim organisasi (X_1). Analisa deskriptif berfungsi untuk menggambarkan/menjabarkan keadaan subjek penelitian dengan melihat distribusi frekuensi dari jawaban angket yang dijelaskan secara persentase. Adapun persentasenya dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari hasilnya

F = Frekuensi

N = *Number of cases* (Total responden)

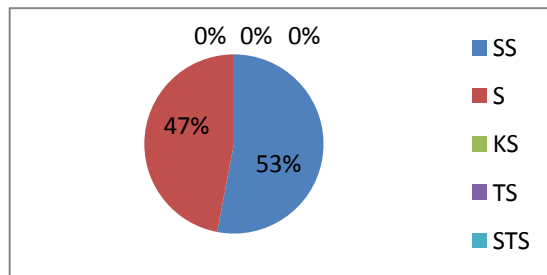
Analisa tiap butir angket iklim organisasi akan diuraikan sebagai berikut.

a. Hubungan Interaksi

Instrument No.1: Hubungan guru dengan kepala sekolah baik.

Tabel 4.44
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 1	0	0	0	28	32
Persentase		0%	0%	0%	47%	53%



Gambar 4.30
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 1

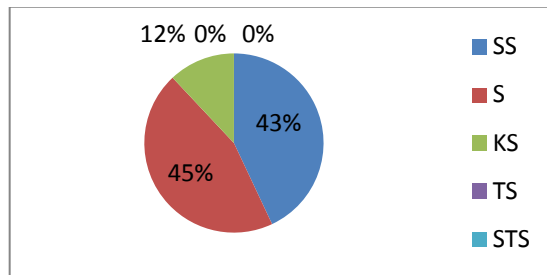
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru berhubungan dengan sangat baik terhadap kepala sekolah.

Instrument No.2: Hubungan interaksi antar guru-guru baik.

Tabel 4.45
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor	Skor	Skor	Skor	Skor

		1	2	3	4	5
1	Ke – 2	0	0	7	27	26
Persentase		0%	0%	12%	45%	43%



Gambar 4.31
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 2

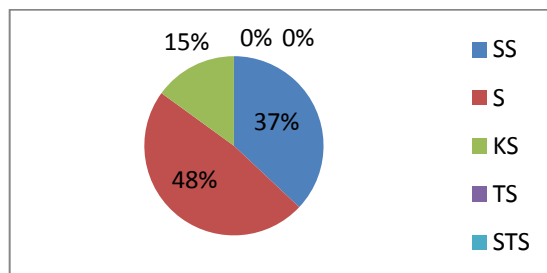
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru hubungan interaksi dengan guru-guru baik.

Instrument No.3: Hubungan dengan karyawan lain baik.

Tabel 4.46

Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 3	0	0	9	29	22
Persentase		0%	0%	15%	48%	37%



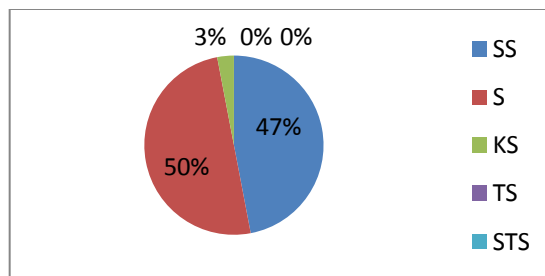
Gambar 4.32
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru hubungan interaksi dengan guru-guru baik.

Instrument No.4: Hubungan dengan peserta didik di dalam kelas menyenangkan.

Tabel 4.47
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 4	0	0	2	30	28
Persentase		0%	0%	3%	50%	47%



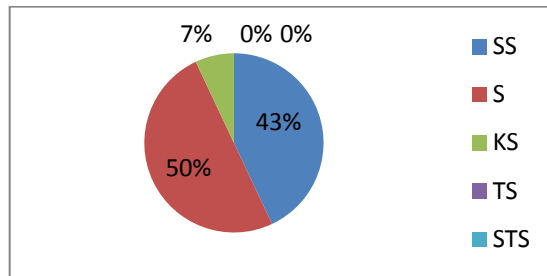
Gambar 4.33
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) hubungan guru dengan murid di dalam kelas menyenangkan.

Instrument No.5: Peserta didik tidak menegur guru ketika berpapasan.

Tabel 4.48
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 5	0	0	4	30	26
Persentase		0%	0%	7%	50%	43%



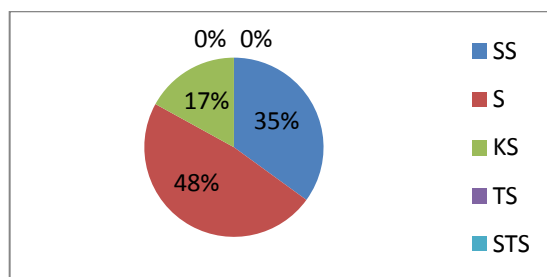
Gambar 4.34
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) peserta didik menegur guru ketika berpapasan.

Instrument No. 6: Kompetisi yang tidak sehat antar guru.

Tabel 4.49
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 6	0	0	10	29	21
Persentase		0%	0%	17%	48%	35%



Gambar 4.35
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 6

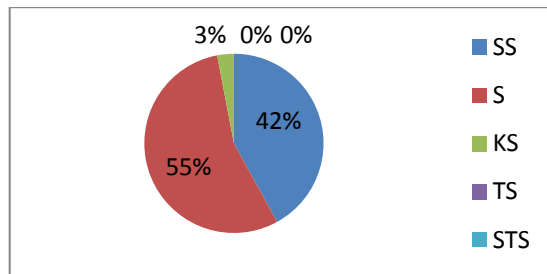
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) kompetisi antar guru baik.

b. Keterbukaan Komunikasi

Instrument No.7: Guru tahu program sekolah yang akan dilaksanakan.

Tabel 4.49
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 7	0	0	2	33	25
Persentase		0%	0%	3%	55%	42%



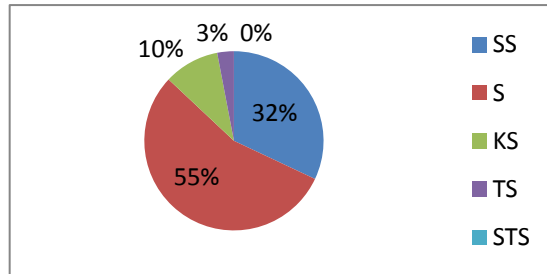
Gambar 4.36
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru tahu program sekolah yang akan dilaksanakan.

Instrument No.8: Guru melaporkan perkembangan peserta didik kepada kepala sekolah secara berkala.

Tabel 4.50
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 8	0	2	6	33	19
Persentase		0%	3%	10%	55%	32%



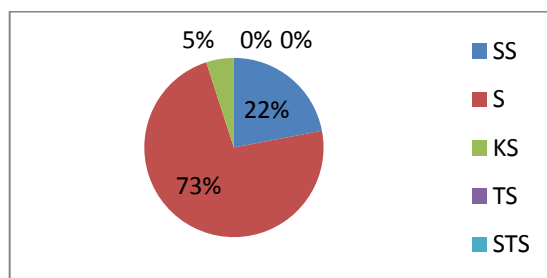
Gambar 4.37
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru melaporkan perkembangan peserta didik kepada kepala sekolah secara berkala.

Instrument No.9: Siswa melaporkan kepada guru atau Kepala Sekolah jika siswa lain melakukan pelanggaran.

Tabel 4.51
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 9	0	0	3	44	13
Persentase		0%	0%	5%	73%	22%



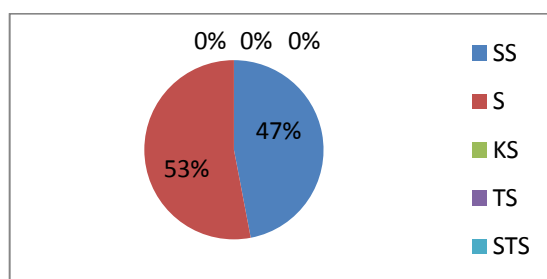
Gambar 4.38
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (73%) Siswa melaporkan kepada guru atau Kepala Sekolah jika siswa lain melakukan pelanggaran.

Instrument No.10: Guru cepat tanggap jika mendapati siswa yang memperlihatkan perubahan negatif.

Tabel 4.52
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 10	0	0	0	32	28
Persentase		0%	0%	0%	53%	47%



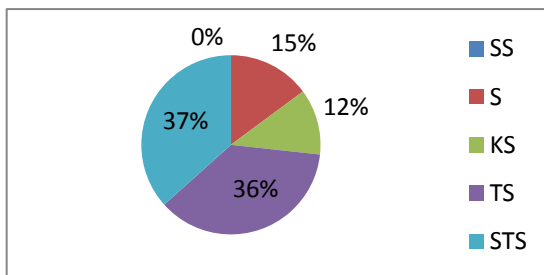
Gambar 4.39
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru cepat tanggap jika mendapati siswa yang memperlihatkan perubahan negatif.

Instrument No.11: Sekolah mengurus kegiatan anak di dalam kelas saja.

Tabel 4.53
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 11	0	9	7	22	22
Persentase		0%	15%	12%	37%	37%



Gambar 4.40
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 11

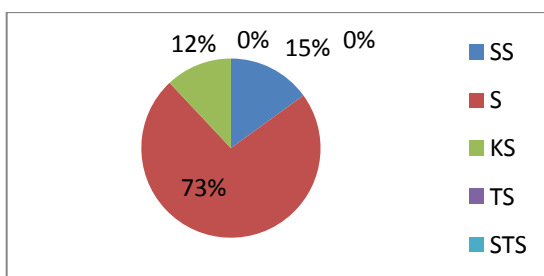
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (37%) guru tidak hanya mengurus kegiatan anak di dalam kelas saja.

c. Dukungan dan Kerjasama

Instrument No.12: Pihak sekolah antusias mendukung ide atau gagasan para guru.

Tabel 4.54
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 12	0	0	7	44	9
Persentase		0%	0%	12%	73%	15%



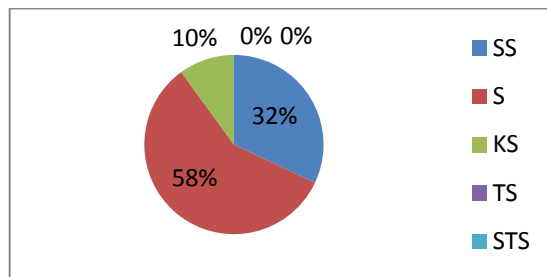
Gambar 4.41
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (73%) pihak sekolah antusias mendukung ide atau gagasan para guru.

Instrument No.13: Dalam melaksanakan kegiatan, tim bekerja kompak.

Tabel 4.55
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 13	0	0	6	35	19
Persentase		0%	0%	10%	58%	32%



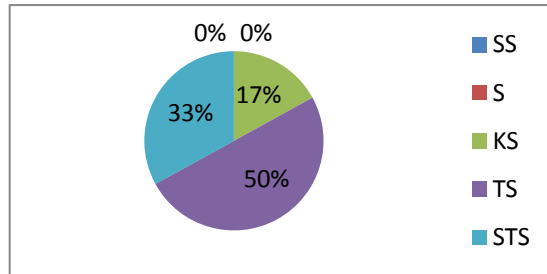
Gambar 4.42
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) dalam melaksanakan kegiatan, tim bekerja kompak.

Instrument No.14: Guru tidak mepedulikan rekan guru lain yang memiliki kinerja buruk.

Tabel 4.56
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 14	0	0	10	30	20
Persentase		0%	0%	17%	50%	33%



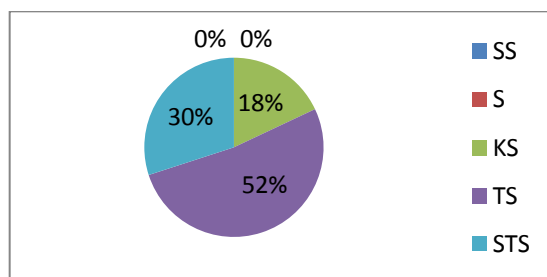
Gambar 4.43
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru mempedulikan rekan guru lain yang memiliki kinerja buruk.

Instrument No.15: Guru memiliki tugas yang banyak, sehingga tidak ada waktu membantu rekan guru yang membutuhkan bantuan.

Tabel 4.57
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 15	0	0	11	31	18
Persentase		0%	0%	18%	52%	30%



Gambar 4.44
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 15

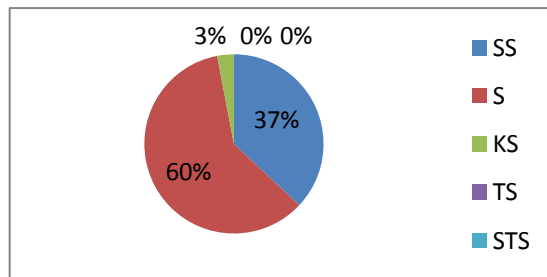
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru membantu rekan guru lain yang membutuhkan bantuan meskipun memiliki tugas yang banyak.

d. Perhatian dan Penghargaan

Instrument No.16: Sekolah memberi penghargaan pada guru yang memiliki gagasan maupun kinerja baik.

Tabel 4.58
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 16	0	0	2	36	22
Persentase		0%	0%	3%	60%	37%



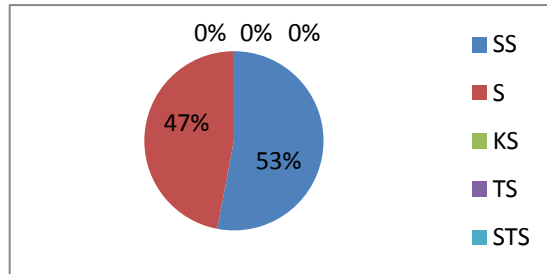
Gambar 4.45
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) sekolah memberi penghargaan pada guru yang memiliki gagasan maupun kinerja baik.

Instrument No.17: Sekolah memberi apresiasi pada siswa yang berprestasi.

Tabel 4.59
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 17	0	0	3	40	17
Persentase		0%	0%	5%	67%	28%



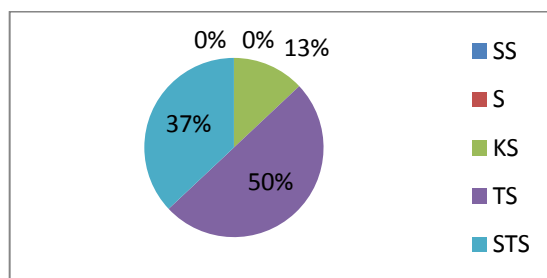
Gambar 4.46
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) sekolah memberi apresiasi pada siswa yang berprestasi.

Instrument No.18: Guru dan karyawan marah jika mendapat teguran dari Kepala Sekolah.

Tabel 4.60
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 18	0	0	8	30	22
Persentase		0%	0%	13%	50%	37%



Gambar 4.47
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 18

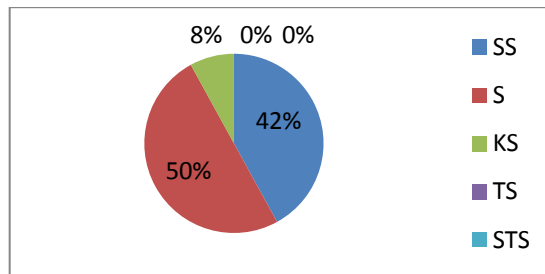
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru dan karyawan tidak marah jika mendapat teguran dari Kepala Sekolah.

e. Kebebasan Berpendapat

Instrument No.19: Para guru diberi keleluasaan dalam berpendapat.

Tabel 4.61
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 19	0	0	5	30	25
Persentase		0%	0%	8%	50%	42%



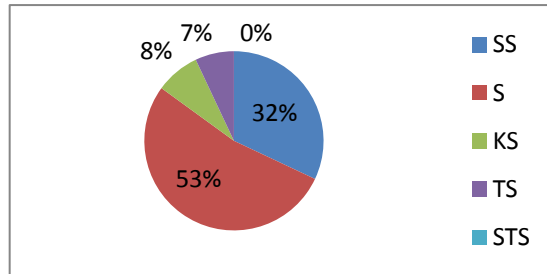
Gambar 4.48
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) Para guru diberi keleluasaan dalam berpendapat.

Instrument No.20: Ada rasa saling menghargai dalam menyikapi perbedaan pandangan.

Tabel 4.62
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 20	0	4	5	32	19
Persentase		0%	7%	8%	53%	32%



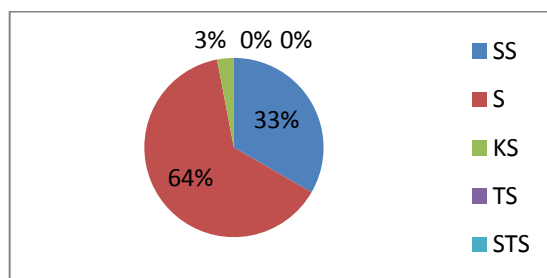
Gambar 4.49
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) ada rasa saling menghargai dalam menyikapi perbedaan pandangan.

Instrument No.21: Peserta didik diberi kesempatan untuk memberi pendapat.

Tabel 4.63
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 21	0	0	2	38	20
Persentase		0%	0%	3%	64%	33%



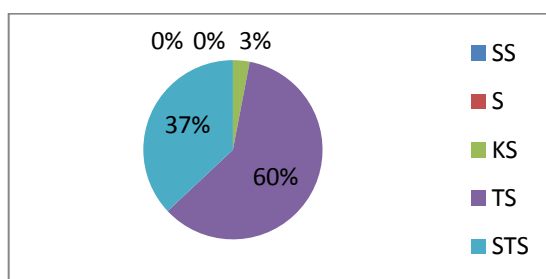
Gambar 4.50
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64%) peserta didik diberi kesempatan untuk memberi pendapat.

Instrument No.22: Perbedaan pandangan membuat perselisihan.

Tabel 4.64
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 22	0	0	2	36	22
Persentase		0%	0%	3%	60%	37%



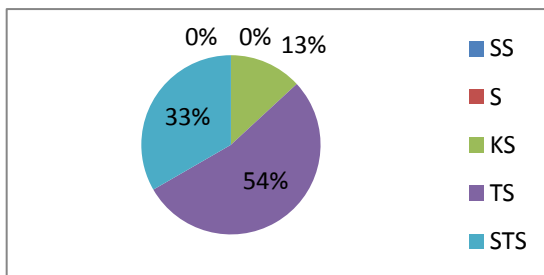
Gambar 4.51
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) perbedaan pandangan tidak membuat perselisihan.

Instrument No.23: Kepala Sekolah menolak pendapat yang berbeda dengannya.

Tabel 4.65
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 23	0	0	8	32	20
Persentase		0%	0%	13%	53%	33%



Gambar 4.52
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 23

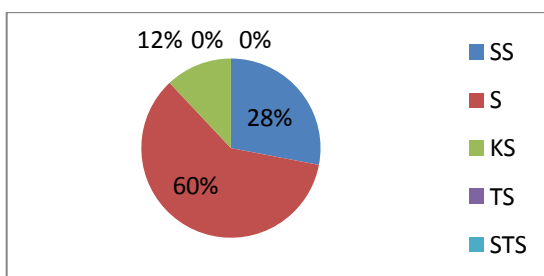
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) kepala Sekolah tidak menolak pendapat yang berbeda dengannya.

f. Gaya Manajemen

Instrument No.24: Guru diberi penjelasan mengenai seluruh tugas dan kewajibannya.

Tabel 4.66
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 24	0	0	7	36	17
Persentase		0%	0%	12%	60%	28%



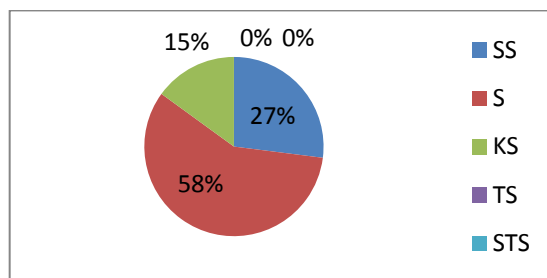
Gambar 4.53
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru diberi penjelasan mengenai seluruh tugas dan kewajibannya.

Instrument No.25: Guru dipercaya menjadi delegasi sekolah pada kegiatan-kegiatan di luar.

Tabel 4.67
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 25	0	0	9	35	16
Persentase		0%	0%	15%	58%	27%



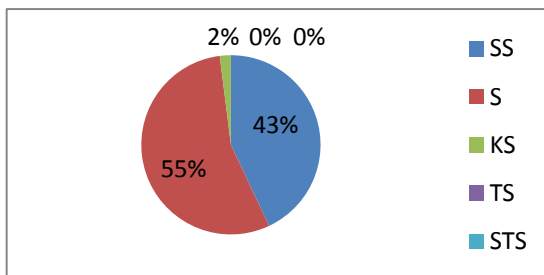
Gambar 4.54
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru dipercaya menjadi delegasi sekolah pada kegiatan-kegiatan di luar.

Instrument No.26: Guru mendapat teguran ketika melakukan kekeliruan.

Tabel 4.68
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 26	0	0	1	33	26
Persentase		0%	0%	2%	55%	43%



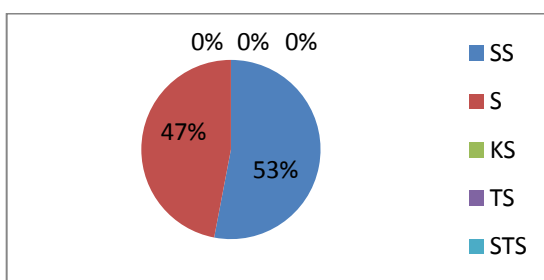
Gambar 4.55
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru mendapat teguran ketika melakukan kekeliruan.

Instrument No.27: Guru tidak diberi wewenang untuk berkomunikasi dengan wali murid.

Tabel 4.69
Rekapitulasi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 27	0	0	1	31	28
Persentase		0%	0%	2%	53%	47%



Gambar 4.56
Analisis Butir Iklim Organisasi No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru diberi wewenang untuk berkomunikasi dengan wali murid.

3. Gaji Guru (X_2)

Angket gaji guru diproses seperti variabel sebelumnya. Adapun total skor dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.70
Total Skor Angket Variabel Gaji Guru (X_2)

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
1	120	21	109	41	110
2	100	22	115	42	118
3	108	23	109	43	111
4	107	24	111	44	113
5	90	25	114	45	122
6	117	26	120	46	122
7	111	27	120	47	112
8	116	28	114	48	112
9	111	29	116	49	113
10	110	30	107	50	109
11	100	31	98	51	110
12	108	32	115	52	99
13	120	33	99	53	119
14	113	34	118	54	109
15	106	35	117	55	114
16	110	36	111	56	107
17	98	37	112	57	113

18	115	38	121	58	119
19	112	39	120	59	112
20	116	40	116	60	110

Data total skor angket gaji guru di atas selanjutnya dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.71
Data Deskriptif Variabel Gaji (X_2)

No.	Aspek Data	Skor
1	<i>N</i> (total responden)	60
2	<i>Mean</i> (rata-rata)	111.733
3	<i>Std. Error of Mean</i> (rata-rata kesalahan standar)	0.862
4	<i>Median</i> (skor tengah)	112
5	<i>Mode</i> (skor yang sering muncul)	120
6	<i>Std. Deviation</i> (simpang baku)	6.676
7	<i>Variance</i> (varian)	44.572
8	<i>Range</i> (rentang skor)	32
9	<i>Minimum</i> (skor terendah)	90
10	<i>Maximum</i> (skor tertinggi)	122
11	<i>Sum</i> (total skor)	6704

Dari tabel di atas diketahui *N* (jumlah responden) adalah 60, skor terendah adalah 90 dan tertinggi 122. Adapun rata-rata skor (*mean*) adalah 111.733.

Memperhatikan skor rata-rata variabel gaji guru yaitu 111.773 atau sama dengan 82,8 % dari skor idealnya yaitu 130. Data ini dapat

ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut berada pada taraf tinggi (82,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa gaji guru sekolah di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat pada tingkatan yang tinggi atau baik.

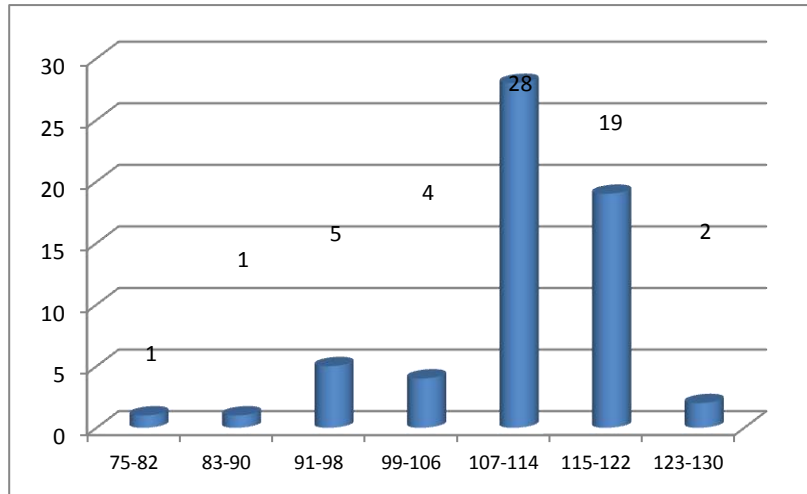
Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel gaji (X_2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.72

Distribusi Frekuensi

Skor Variabel Gaji (X_2)

Kelas Interval	(Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif
90 - 94	1	1.67%	1.67%
95 - 99	4	6.67%	8.33%
100 - 104	2	3.33%	11.67%
105 - 109	10	16.67%	28.33%
110 - 114	22	36.67%	65.00%
115 - 119	13	21.67%	86.67%
120 - 124	8	13.33%	100.00%
Jumlah	60	100%	



Gambar 4.57

Histogram Variabel Gaji (X_2)

Penulis selanjutnya akan mendeskripsikan secara rinci kecenderungan jawaban responden dari tiap butir pernyataan pada angket variabel gaji (X_2). Analisa deskriptif berfungsi untuk menggambarkan/menjabarkan keadaan subjek penelitian dengan melihat distribusi frekuensi dari jawaban angket yang dijelaskan secara persentase. Adapun persentasenya dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari hasilnya

F = Frekuensi

N = *Number of cases* (Total responden)

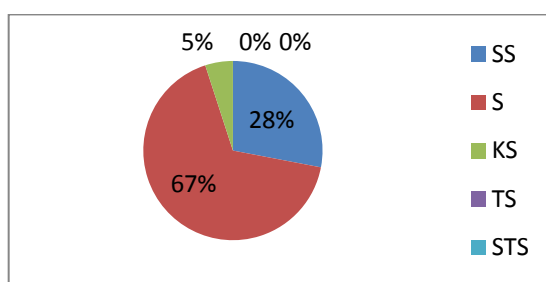
Analisa setiap butir angket variabel gaji guru akan diuraikan sebagai berikut.

a. Keadilan Internal

Instrument No.1: Gaji saya adalah adil dibandingkan dengan rekan kerja seprofesi saya.

Tabel 4.73
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 1	0	0	3	40	17
Persentase		0%	0%	5%	67%	28%



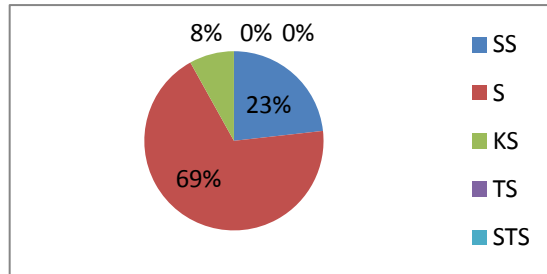
Gambar 4.58
Analisis Butir Gaji No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) gaji yang diterima guru adalah adil dibandingkan dengan rekan kerja seprofesi lainnya.

Instrument No.2: Gaji saya adalah adil dibandingkan rekan kerja lain yang berbeda bidang studi dengan saya.

Tabel 4.74
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 2	0	0	5	41	14
Persentase		0%	0%	8%	69%	23%



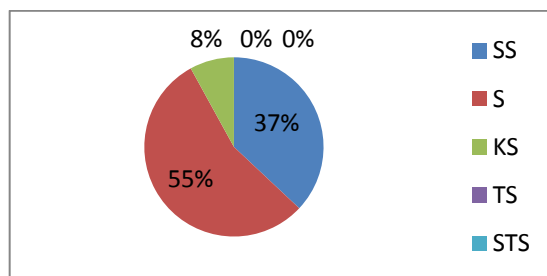
Gambar 4.59
Analisis Butir Gaji No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (69%) Gaji saya adalah adil dibandingkan rekan kerja lain yang berbeda bidang studi dengan saya.

Instrument No.3: Guru diberikan keadilan yang sama rata oleh sekolah.

Tabel 4.75
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 3	0	0	5	33	22
Persentase		0%	0%	8%	55%	37%



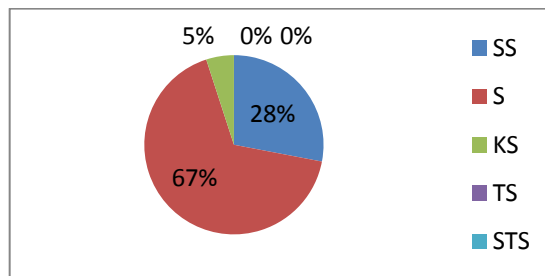
Gambar 4.60
Analisis Butir Gaji No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru diberikan keadilan yang sama rata oleh sekolah.

Instrument No.4: Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan rekan kerja saya yang lain.

Tabel 4.76
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 4	0	0	3	40	17
Persentase		0%	0%	5%	67%	28%



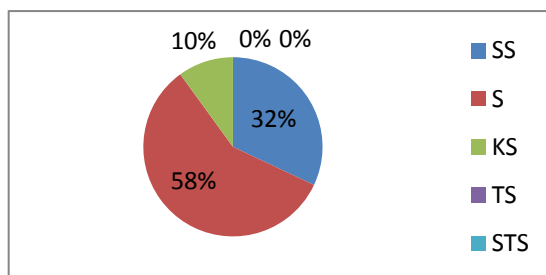
Gambar 4.61
Analisis Butir Gaji No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan rekan kerja saya yang lain.

Instrument No.5: Gaji yang saya terima sesuai dengan lamanya saya bekerja.

Tabel 4.77
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 5	0	0	6	35	19
Persentase		0%	0%	10%	58%	32%



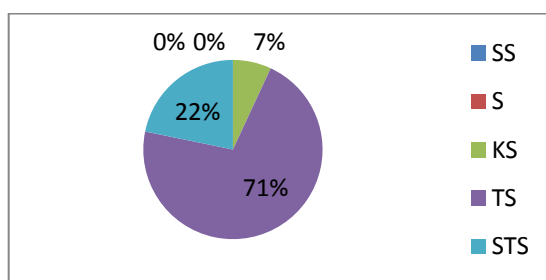
Gambar 4.62
Analisis Butir Gaji No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) Gaji yang diterima guru sesuai dengan lamanya ia bekerja.

Instrument No.6: Apa yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan di lingkungan ini.

Tabel 4.78
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 6	0	0	4	43	13
Persentase		0%	0%	7%	72%	22%



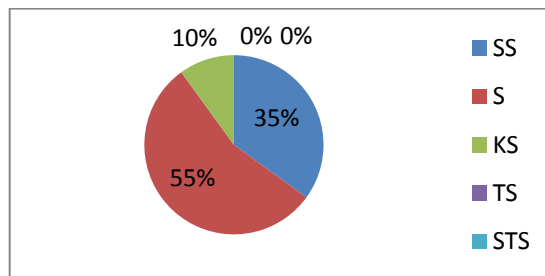
Gambar 4.63
Analisis Butir Gaji No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (68%) guru menerima sesuai dengan apa yang saya kerjakan di lingkungan ini.

Instrument No.7: Tunjangan kualifikasi pendidikan saya adalah adil dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

Tabel 4.79
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 7	0	0	6	33	21
Persentase		0%	0%	10%	55%	35%



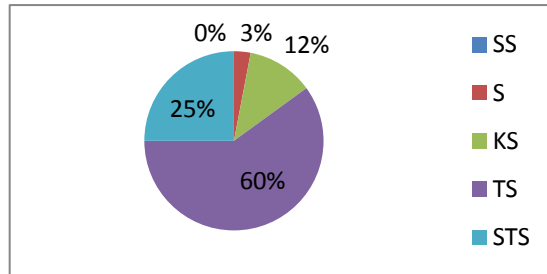
Gambar 4.64
Analisis Butir Gaji No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (68%) tunjangan kualifikasi pendidikan saya adalah adil dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

Instrument No.8: Saya merasa kurang puas terhadap apa yang saya terima di lingkungan kerja saya.

Tabel 4.80
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke - 8	0	2	7	36	15
Persentase		0%	3%	12%	60%	25%



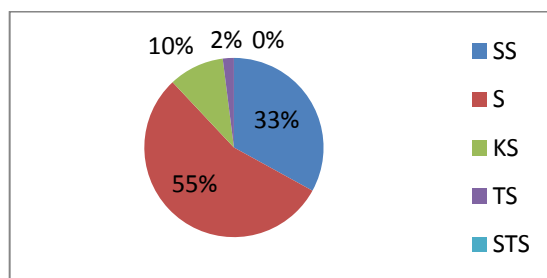
Gambar 4.65
Analisis Butir Gaji No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru merasa puas terhadap apa yang ia terima di lingkungan kerjanya.

Instrument No.9: Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu guru.

Tabel 4.81
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 9	0	1	6	33	20
Persentase		0%	2%	10%	55%	33%



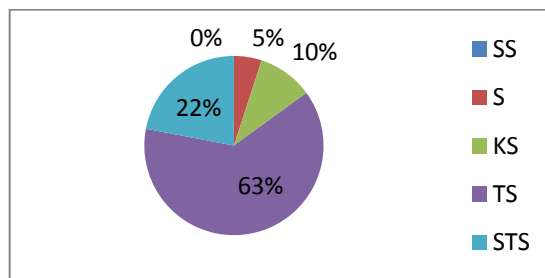
Gambar 4.66
Analisis Butir Gaji No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu guru.

Instrument No.10: Pimpinan pilih kasih dalam memberikan tunjangan.

Tabel 4.82
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 10	0	3	6	38	13
Persentase		0%	5%	10%	63%	22%



Gambar 4.67
Analisis Butir Gaji No. 10

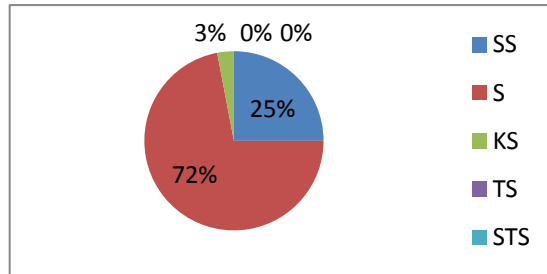
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) pimpinan tidak pilih kasih dalam memberikan tunjangan.

b. Keadilan Eksternal

Instrument No.11: Dibandingkan dengan sekolahan lain, gaji saya adalah adil.

Tabel 4.83
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 11	0	0	2	43	15
Persentase		0%	0%	3%	72%	25%



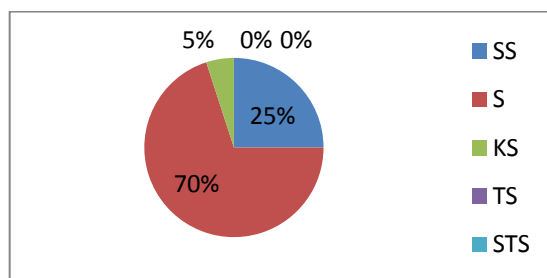
Gambar 4.68
Analisis Butir Gaji No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (72%) dibandingkan dengan sekolahan lain, gaji saya adalah adil.

Instrument No.12: Dibandingkan dengan sekolahan yang lain dalam setahun, apa yang saya terima adalah adil.

Tabel 4.84
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 12	0	0	3	42	15
Persentase		0%	0%	5%	70%	25%



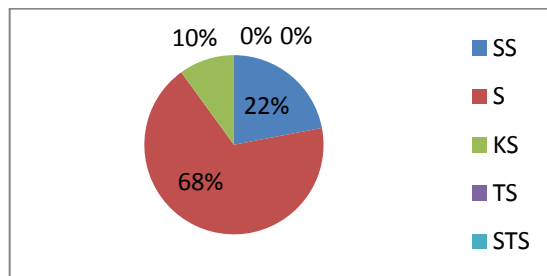
Gambar 4.69
Analisis Butir Gaji No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (70%) dibandingkan dengan sekolahan yang lain dalam setahun, apa yang saya terima adalah adil.

Instrument No.13: Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan sekolah lain.

Tabel 4.85
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 13	0	0	6	41	13
Persentase		0%	0%	10%	68%	22%



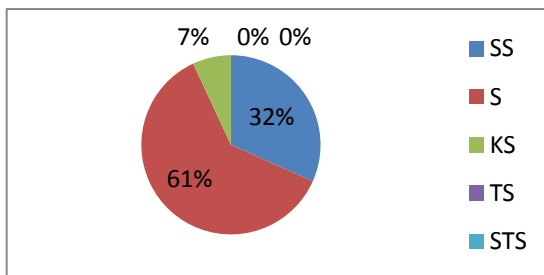
Gambar 4.70
Analisis Butir Gaji No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (68%) kenaikan gaji guru adalah adil dibandingkan dengan sekolah lain.

Instrument No.14: Tunjangan yang saya terima adalah adil dibandingkan dengan organisasi lain yang sama.

Tabel 4.86
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 14	0	0	4	37	19
Persentase		0%	0%	7%	61%	32%



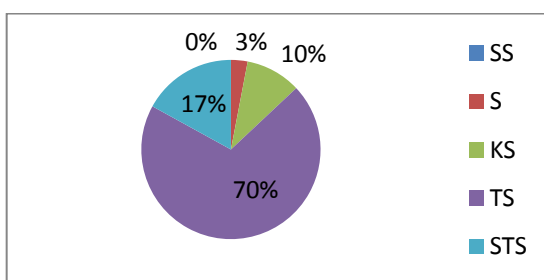
Gambar 4.71
Analisis Butir Gaji No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) tunjangan yang guru terima adalah adil dibandingkan dengan organisasi lain yang sama.

Instrument No.15: Dibandingkan dengan lembaga lain gaji yang saya terima tidak sesuai jabatan.

Tabel 4.87
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 15	0	2	6	42	10
Persentase		0%	3%	10%	70%	17%



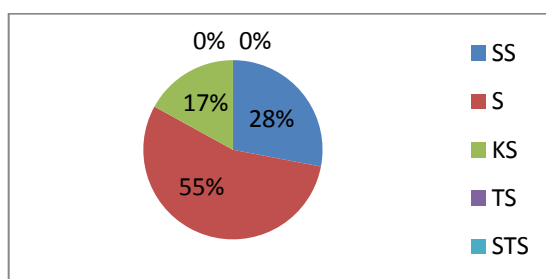
Gambar 4.72
Analisis Butir Gaji No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (70%) dibandingkan dengan lembaga lain gaji yang diterima guru sesuai jabatan.

Instrument No.16: Sekolah sudah memberikan taraf hidup yang layak untuk guru.

Tabel 4.88
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 16	0	0	10	33	17
Persentase		0%	0%	17%	55%	28%



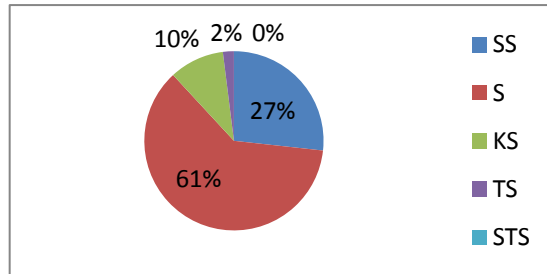
Gambar 4.73
Analisis Butir Gaji No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) sekolah sudah memberikan taraf hidup yang layak untuk guru.

Instrument No.17: Gaji yang saya terima adalah sewajarnya.

Tabel 4.89
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 17	0	1	6	37	16
Persentase		0%	2%	10%	61%	27%



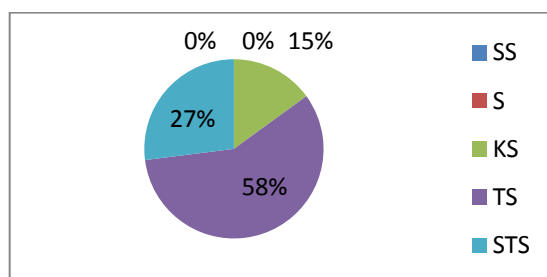
Gambar 4.74
Analisis Butir Gaji No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) Gaji yang saya terima adalah sewajarnya.

Instrument No.18: Setelah saya bekerja disini, taraf hidup saya kurang stabil.

Tabel 4.90
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 18	0	0	9	35	16
Persentase		0%	0%	15%	58%	27%



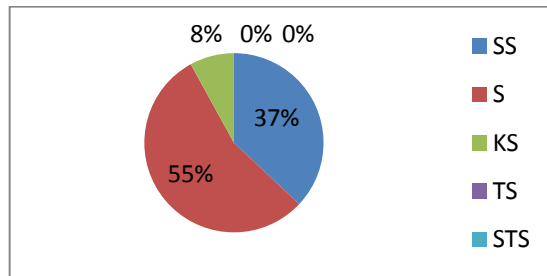
Gambar 4.75
Analisis Butir Gaji No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) setelah saya bekerja disini, taraf hidup guru stabil.

Instrument No.19: Saya merasa senang setelah bekerja di lembaga ini.

Tabel 4.91
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 19	0	0	5	33	22
Persentase		0%	0%	8%	55%	37%



Gambar 4.76
Analisis Butir Gaji No. 19

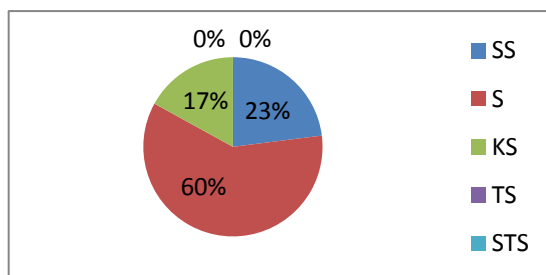
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru merasa senang setelah bekerja di lembaga ini.

c. Memenuhi Kebutuhan

Instrument No.20: Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh lembaga ini.

Tabel 4.92
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 20	0	0	10	36	14
Persentase		0%	0%	17%	60%	23%



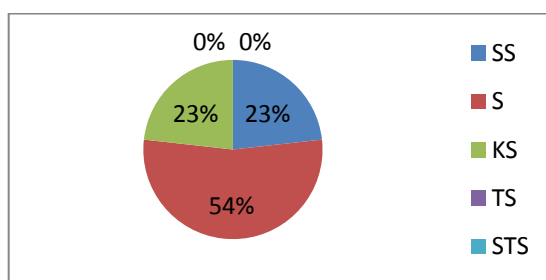
Gambar 4.77
Analisis Butir Gaji No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh lembaga ini.

Instrument No.21: Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Tabel 4.93
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 21	0	0	14	32	14
Persentase		0%	0%	23%	54%	23%



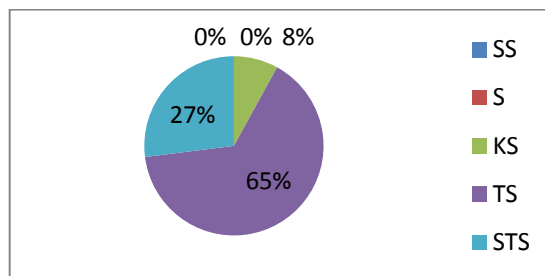
Gambar 4.78
Analisis Butir Gaji No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Instrument No.22: Kebutuhan hidup saya kurang berkecukupan ketika masuk di lembaga ini..

Tabel 4.94
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 22	0	0	5	39	16
Persentase		0%	0%	8%	65%	27%



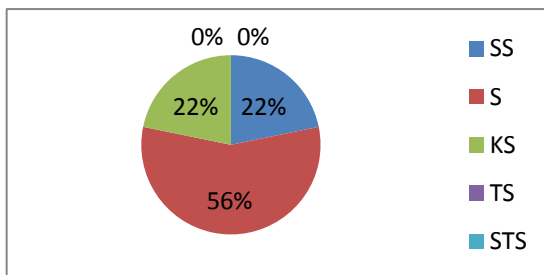
Gambar 4.79
Analisis Butir Gaji No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) kebutuhan hidup guru berkecukupan ketika masuk di lembaga ini.

Instrument No.23: Kebutuhan saya meningkat setelah bekerja di lembaga ini.

Tabel 4.95
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 23	0	0	13	34	13
Persentase		0%	0%	22%	56%	22%



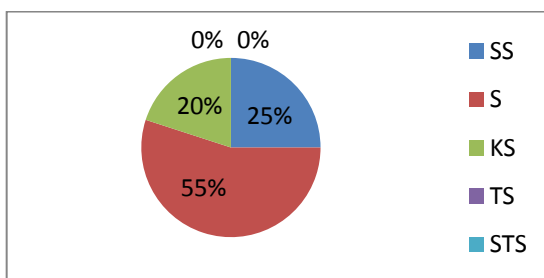
Gambar 4.80
Analisis Butir Gaji No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) kebutuhan guru meningkat setelah bekerja di lembaga ini.

Instrument No.24: Segala keinginan saya terpenuhi setelah bekerja di lembaga ini.

Tabel 4.96
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 24	0	0	12	33	15
Persentase		0%	0%	20%	55%	25%



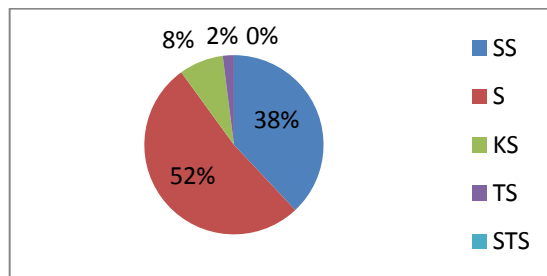
Gambar 4.81
Analisis Butir Gaji No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) Segala keinginan guru terpenuhi setelah bekerja di lembaga ini.

Instrument No.25: Gaji yang diberikan lembaga ini membuat saya semangat dalam bekerja.

Tabel 4.97
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 25	0	1	5	31	23
Persentase		0%	2%	8%	52%	38%



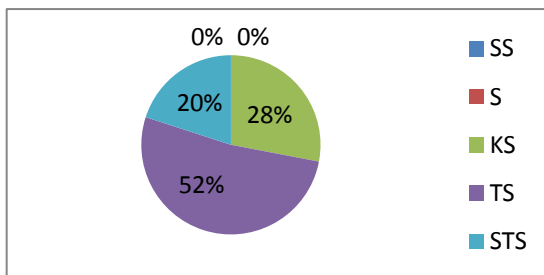
Gambar 4.82
Analisis Butir Gaji No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) Gaji yang diberikan lembaga ini membuat guru semangat dalam bekerja.

Instrument No.26: Saya mengerjakan pekerjaan tambahan supaya mendapatkan imbalan.

Tabel 4.98
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 26	0	0	17	31	12
Persentase		0%	0%	28%	52%	20%



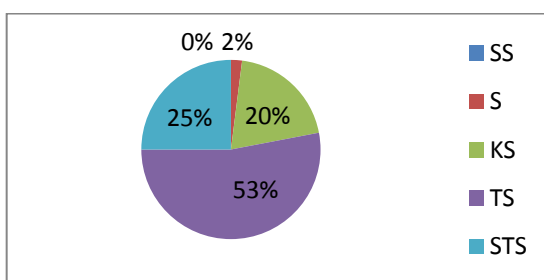
Gambar 4.83
Analisis Butir Gaji No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru mengerjakan pekerjaan tambahan tidak semata-mata untuk mendapatkan imbalan.

Instrument No.27: Saya kurang bersemangat ketika gaji belum diterima.

Tabel 4.99
Rekapitulasi Hasil Angket Gaji

No	Butir Pernyataan	Frekuensi				
		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
1	Ke – 27	0	1	12	32	15
Persentase		0%	2%	20%	53%	25%



Gambar 4.84
Analisis Butir Gaji No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru tetap bersemangat ketika gaji belum diterima.

C. Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang pengaruh iklim organisasi (X_1) dan gaji (X_2) terhadap kecerdasan emosional guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis **korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda**.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi baik sederhana maupun berganda tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis sebagai berikut:

- a. Persamaan regresi (Y atas X_1, X_2) harus *linier*.
- b. Galat taksiran (*error*) ketiga variabel penelitian harus *berdistribusi normal*
- c. Varians kelompok ketiga variabel penelitian harus *homogen*.

Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen. Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Linearitas Persamaan Regresi

a. Pengaruh Iklim organisasi (X_1) terhadap Kecerdasan emosional guru (Y)

$H_0: Y = A + BX_1$, artinya persamaan regresi kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi adalah *linier*

$H_1: Y \neq A + BX_1$, artinya persamaan regresi kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi adalah *tidak linier*.

Tabel 4.100

Linearitas Persamaan Regresi Y atas X1							
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecerdasan Emosional * Iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	1091.423	22	49.610	.709	.802
		Linearity	475.077	1	475.077	6.791	.013
		Deviation from Linearity	616.346	21	29.350	.420	.981
	Within Groups		2588.510	37	69.960		
	Total		3679.933	59			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan nilai P Sig = **0,981** > **0,05** (5%) atau $F_{hitung} = \mathbf{0,420}$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 21 dan dk penyebut 37 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah **1,880** ($F_{hitung} \mathbf{0,420} < F_{tabel} \mathbf{1,880}$), yang berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linear*.

b. Pengaruh Gaji (X_2) terhadap Kecerdasan emosional guru (Y)

Ho: $Y = A + BX_2$, artinya persamaan regresi kecerdasan emosional guru atas gaji sekolah adalah *linier*.

Hi: $Y \neq A + BX_2$, artinya persamaan regresi kecerdasan emosional guru atas gaji sekolah adalah *tidak linier*.

Tabel 4.101

Linearitas Persamaan Regresi Y atas X₂

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecerdasan Emosional Guru * Gaji	Between Groups	(Combined)	2269.983	20	113.499	3.139	.001
		Linearity	1058.156	1	1058.156	29.269	.000
		Deviation from Linearity	1211.827	19	63.780	1.764	.066
	Within Groups		1409.950	39	36.153		
	Total		3679.933	59			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X₂ menunjukkan nilai P Sig = **0,066** > **0,05** (5%) atau Fhitung = **1,764** dan Ftabel dengan dk pembilang 19 dan dk penyebut 39 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah **1,890** (Fhitung **1,764** < Ftabel **1,890**), yang berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas tidak terpenuhi atau model persamaan regresi \hat{Y} atas X₂ adalah linear.

Dari uji linearitas persamaan regresi di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4. 102

Rekapitulasi Hasil Uji Persamaan Regresi

No	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1.	Y atas X ₁	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Linier
2.	Y atas X ₂	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Linier

2. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji statistik normalitas. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

Pada uji normalitas ini, penulis menggunakan program SPSS 24. Persamaan yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Lilliefors dan Uji Shapiro Wilk. Distribusi data suatu variabel dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05 atau nilai $Z_{hitung} < Z_{tabel}$. Berikut penulis akan menjabarkan secara berurutan hasil uji normalitas tiap variabel.

a. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kecerdasan Emosional guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi adalah *normal*

H_1 : Galat taksiran kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi adalah *tidak normal*

Tabel 4.103

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.37018316
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.060

	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 ^e
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel 4.15 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,042 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,116$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ ($Z_{hitung} 0,116 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal*.

b. Pengaruh Gaji (X_2) terhadap Kecerdasan emosional guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi adalah *tidak normal*.

Tabel 4.104

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.66610076
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.081
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,200 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,096$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ ($Z_{hitung} 0,096 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah berdistribusi normal*.

c. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Gaji (X_2) terhadap Kecerdasan Emosional Guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi dan gaji adalah *normal*

H_1 : Galat taksiran kecerdasan emosional guru atas iklim organisasi dan gaji adalah *tidak normal*

Tabel 4.105

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.45959355
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.073
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 4.15 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,200 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,077$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah **1,960** ($Z_{hitung} 0,077 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti ***Ho diterima dan H₁ ditolak***. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran ***persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 adalah berdistribusi normal***.

Dari beberapa uji normalitas galat taksiran di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4.106

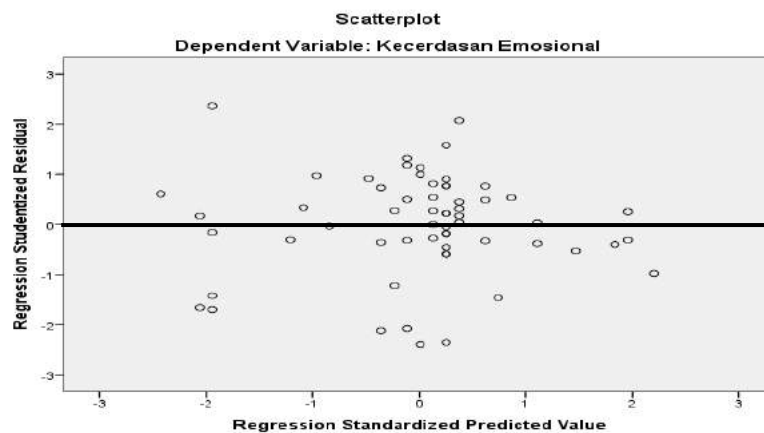
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Variabel	Telaah Z_{hitung}	Hasil	Kesimpulan
1.	Y - X ₁	$Z_{hitung} 0,116 < Z_{tabel} 1,960$	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Normal
2.	Y - X ₂	$Z_{hitung} 0,141 < Z_{tabel} 1,960$	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Normal
3.	Y - X ₁ dan X ₂	$Z_{hitung} 0,080 < Z_{tabel} 1,960$	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Normal

3. Uji Homogenitas Varians

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

- a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kecerdasan emosional guru (Y) atas iklim organisasi (X₁)



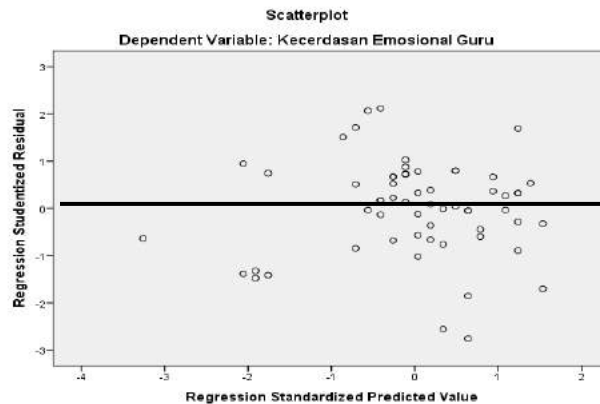
Gambar 4.85

Heteroskedastisitas (Y - X₁)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kecerdasan emosional guru (Y) atas gaji (X_2)

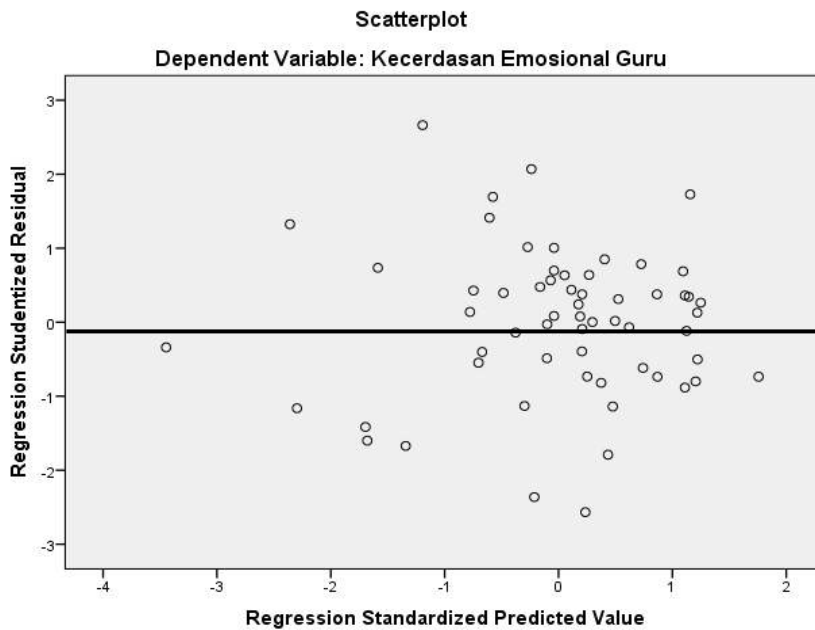


Gambar 4.78

Heteroskedastisitas (Y – X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kecerdasan emosional guru (Y) atas iklim organisasi (X_1) dan gaji (X_2)



Gambar 4.79

Heteroskedastisitas ($Y - X_1$ dan X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

Dari beberapa uji homogenitas varian di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4. 107

Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varian

No	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1.	$Y - X_1$	tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>	Homogen
2.	$Y - X_2$	tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>	Homogen
3.	$Y - X_1$ dan X_2	tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>	Homogen

D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan gaji secara simultan terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas, validitas dan reliabilitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis yang meliputi analisis korelasi *product moment* dan analisis regresi baik secara sederhana maupun ganda dengan menggunakan program statistik SPSS.

1. Teknik Analisa Korelasi

Analisis korelasi *product moment* atau lengkapnya *Product of the Moment Correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang kerap kali digunakan. Disebut *product moment correlation* karena koefisien korelasinya diperoleh dengan cara mencari hasil perkalian dari moment-moment variabel yang dikorelasikan.¹⁰⁷

b. Pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kecerdasan emosional guru (Y).

H_0 : $\rho_{y_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

H_1 : $\rho_{y_1} > 0$ Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

¹⁰⁷Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995, hal. 177-178.

Tabel 4.108
Uji Korelasi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

Correlations			
		Kecerdasan Emosional	Iklm Organisasi Sekolah
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.359**
	Sig. (1-tailed)		.002
	N	60	60
Iklm Organisasi Sekolah	Pearson Correlation	.359**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

Berdasarkan tabel 4.5 tentang pengujian hipotesis ρ_{y_1} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y_1}) adalah **0,359** (pengaruh cukup kuat), .Dengan demikian, maka ***Ho ditolak dan Hi diterima***, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *iklim organisasi* terhadap *kecerdasan emosional guru*.

Tabel 4.109

Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) (ρ_{y_1})				
Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.114	7.433

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi Sekolah
b. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien *determinasi R² (R square) = 0,129*, yang berarti bahwa *iklim organisasi* memberikan pengaruh terhadap *kecerdasan emosional guru* sebesar **21,9%** dan sisanya yaitu **78,1%** ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana iklim organisasi atas kecerdasan emosional guru, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.110

Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana)(ρ_{y1})

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.933	13.573		5.521	.000
	Iklim Organisasi Sekolah	.345	.118	.359	2.932	.005

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y} = 74,933 + 0,345X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor *iklim organisasi* akan mempengaruhi peningkatan skor kecerdasan *emosional guru* sebesar **0,345**.

c. Pengaruh gaji (X_2) terhadap kecerdasan emosional guru (Y)

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

Tidak terdapat pengaruh gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah

Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
 $H_1 : \rho_{y_1} > 0$ Terdapat pengaruh gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur..

Tabel 4.111

Uji Korelasi Sederhana Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

Correlations			
		Kecerdasan Emosional Guru	Gaji
Kecerdasan Emosional Guru	Pearson Correlation	1	.536**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Gaji	Pearson Correlation	.536**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

Berdasarkan tabel 4.5 tentang pengujian hipotesis ρ_{y_1} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y_1}) adalah **0,536** (pengaru kuat), .Dengan demikian, maka ***Ho ditolak dan Hi diterima***, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ***gaji*** terhadap ***kecerdasan emosional guru***.

Tabel 4.112

Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) (ρ_{y2})

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.288	.275	6.723
a. Predictors: (Constant), Gaji				
b. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional Guru				

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien *determinasi* R^2 (*R square*) = **0,288**, yang berarti bahwa *gaji* memberikan pengaruh terhadap *kecerdasan emosional guru* sebesar **28,8%** dan sisanya yaitu **71,2%** ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana gaji atas kecerdasan emosional guru, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.113

Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) (ρ_{y2})

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.757	14.675		2.982	.00
	Gaji	.634	.131	.536	4.838	.00
a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional Guru						

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y} = 43,757 + 0,634X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor *gaji* akan mempengaruhi peningkatan skor *kecerdasan emosional* guru sebesar **0,634**.

d. **Pengaruh gaya iklim organisasi (X_1) dan gaji (X_2) secara simultan terhadap kecerdasan emosional guru (Y)**

H_0 :	$R_{y.1.2} = 0$	Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi dan gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.
H_1 :	$R_{y.1.2} > 0$	Terdapat pengaruh iklim organisasi dan gaji terhadap kecerdasan emosional guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur..

Tabel 4.114

Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Ganda) ($R_{y.1.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.308	6.572
a. Predictors: (Constant), Gaji, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional Guru				

Berdasarkan tabel di atas tentang pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ($R_{y.1.2}$) adalah **0,575 (pengaruh kuat)**. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara *iklim organisasi* dan *gaji* secara simultan terhadap *kecerdasan emosional guru*.

Tabel 4.115

Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($R_{y.1.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.308	6.572
a. Predictors: (Constant), Gaji, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional Guru				

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = **0,331**, yang berarti bahwa *iklim organisasi* dan *gaji* secara simultan memberikan pengaruh terhadap *kecerdasan emosional* sebesar **33,1%** dan sisanya yaitu **66,9 %** ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.116

Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Ganda) ($R_{y.1.2}$)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.255	16.452		1.717	.091
	Iklim Organisasi	.210	.109	.218	1.924	.059
	Gaji	.557	.134	.471	4.148	.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y} = 28,255 + 0,210X_1 + 0,557X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor *iklim organisasi* dan *gaji* secara simultan akan mempengaruhi peningkatan skor *kecerdasan emosional* guru sebesar **0,767**.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Iklim Organisasi dan Gaji terhadap Kecerdasan Emosional guru. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 60 responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan temuan ini dapat menjawab rumusan masalah sebagaimana yang telah dipaparkan di bab satu, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik melalui program *SPSS 24* maka dapat dideskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kecerdasan Emosional (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kecerdasan Emosional (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar **0,359** pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar **0,129** yang berarti bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **21,9%** dan berarti sisianya **78,1%** ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 74,933 + 0,345X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Iklim Organisasi mempengaruhi peningkatan skor terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **0,345** (korelasi cukup kuat).

Berdasarkan analisis tersebut bahwa Iklim Organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional Guru. Peningkatan Iklim Organisasi akan diikuti dengan peningkatan Kecerdasan Emosional Guru.

2. Pengaruh Gaji (X_2) terhadap Kecerdasan Emosional Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaji (X_2) terhadap Kecerdasan Emosional (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar **0,536** pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar **0,288** yang berarti bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **28,8%** dan berarti sisinya **71,2%** ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 43,757 + 0,634X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Iklim Organisasi mempengaruhi peningkatan skor terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **0,634** (korelasi kuat).

Berdasarkan analisis tersebut bahwa Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional Guru. Peningkatan Gaji akan diikuti dengan peningkatan Kecerdasan Emosional Guru.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Gaji (X_2) secara Simultan terhadap Kecerdasan Emosional Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Pengaruh kedua variabel independen Iklim Organisasi dan Gaji secara simultan terhadap Kecerdasan Emosional Guru menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (Iklim Organisasi dan Gaji) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Emosional Guru pada Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi = **0,575** yang berarti bahwa Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar **0,331** yang berarti bahwa besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **33,1%** dan sisinya yaitu **66,9%** ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 28,255 +$

$0,210X_1 + 0,557X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor Kecerdasan Emosional Guru sebesar $0,210X_1 + 0,557X_2 = 0,767$ (korelasi sangat kuat).

Jika dilihat dari nilai R-square di atas maka secara bersama-sama variabel Iklim Organisasi dan Gaji memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru pada Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain di luar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi meningkat dan menurunnya Kecerdasan Emosional Guru tidak hanya dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan Gaji saja akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa Iklim Organisasi dan Gaji keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional Guru. Peningkatan Iklim Organisasi dan Gaji akan diikuti dengan peningkatan Kecerdasan Emosional Guru. Semakin baik kedua aspek tersebut maka tingkat Kecerdasan Emosional gurunya pun juga baik. Begitu pula sebaliknya, jika rendah aspek Iklim Organisasi dan Gaji maka tingkat Kecerdasan Emosional gurunya pun rendah.

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentunya peneliti memiliki beberapa keterbatasan, beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Instrumen yang berbentuk skala merupakan instrumen yang sifatnya tertutup dan hanya menyediakan lima pilihan jawaban tanpa memberi kesempatan kepada responden untuk mengungkapkan alasan, saran, kritik, maupun pertanyaan mengenai hal sebenarnya yang diinginkan responden berkenaan dengan variabel-variabel penelitian.
2. Instrumen yang digunakan untuk menjaring data dan variabel penelitian hanya menggunakan kuesioner berbentuk skala tanpa dilengkapi dengan wawancara mendalam, sehingga mempunyai kelemahan dalam menggali dan mengungkapkan keadaan yang sesungguhnya dari responden.
3. Temuan dan hasil penelitian sepenuhnya hanya terbatas pada data yang bersifat kuantitatif tanpa dilengkapi oleh data kualitatif, sehingga tidak ada data lain yang dapat dijadikan sebagai pembanding untuk melengkapi kebenaran temuan penelitian yang diperoleh.

4. Variabel penelitian hanya terbatas pada variabel Iklim Organisasi dan Gaji, sehingga kontribusi kedua variabel terhadap Kecerdasan Emosional guru belum maksimal yang besar kemungkinan disebabkan oleh adanya variabel-variabel lain yang mempengaruhi tingkat kecerdasan Emosional Guru namun tidak ikut diselidiki dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan gaji terhadap Kecerdasan Emosional Guru, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar **0,359** pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar **0,129** yang berarti bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **21,9%** dan berarti sisinya 78,1% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 74,933 + 0,345X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Iklim Organisasi mempengaruhi peningkatan skor terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **0,345** (korelasi cukup kuat).

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaji dan Kecerdasan Emosional Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar **0,536** pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar **0,288** yang berarti bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **28,8%** dan berarti sisianya **71,2%** ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 43,757 + 0,634X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Iklim Organisasi mempengaruhi peningkatan skor terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **0,634** (korelasi kuat).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim Organisasi dan Gaji secara bersama-sama terhadap Kecerdasan Emosional Guru di Yayasan Pendidikan Da'wah Ummahatul Muslimat Jakarta Timur. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi = **0,575** yang berarti bahwa Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional Guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar **0,331** yang berarti bahwa besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan terhadap Kecerdasan Emosional Guru sebesar **33,1%** dan sisanya yaitu **66,9%** ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 28,255 + 0,210X_1 + 0,557X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen Iklim Organisasi dan Gaji secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor Kecerdasan Emosional Guru sebesar **0,210X₁ + 0,557X₂ = 0,767** (korelasi sangat kuat).

G. Implikasi Hasil Penelitian

Merujuk pada kesimpulan yang diperoleh maka penelitian ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan meningkatkan kecerdasan emosional guru dapat ditempuh dengan cara menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Kecerdasan Emosional terbukti dapat terpenuhi apabila tercipta kondisi lingkungan organisasi yang tertata dengan baik.

Mewujudkan iklim organisasi sekolah yang baik dibutuhkan kerjasama dan usaha semua pihak yang ada di internal sekolah, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa, bagian administrasi, hingga tenaga keamanan. Iklim organisasi yang baik tergambar melalui adanya hubungan interaksi antar pihak yang harmonis, komunikasi yang terbuka,

adanya sikap saling dukung dan kerjasama antar rekan kerja, penghargaan dan kebebasan berpendapat dari atasan.

Guru sebagai bagian dari sistem sosial dalam sekolah tidak bisa bekerja sendiri tanpa berinteraksi dengan pihak lain. Guru butuh suasana kerja yang nyaman secara fisik maupun psikis. Jika kebutuhan akan suasana kerja terpenuhi maka guru dapat mengerjakan tugas mengajar dan tugas-tugas keguruan lainnya dengan fokus dan maksimal tanpa adanya hambatan yang besar.

Usaha lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru dengan baik adalah dengan memperhatikan kesejahteraan guru, hal ini tentunya berkaitan dengan gaji dan bentuk perhatian yang lainnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan seorang guru tentu akan meningkatkan emosionalnya secara pribadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya dalam proses mengajar atau mendidik sehingga akan lebih berkembang kecerdasan emosional seorang guru.

Kecerdasan emosional guru bisa ditingkatkan lebih jauh lagi jika dua faktor di atas yaitu iklim organisasi sekolah dan gaji dapat terpenuhi secara bersamaan. Akumulasi dari keduanya membuat kecerdasan emosional guru meningkat karena didukung oleh kondisi lingkungan atau organisasi yang kondusif serta terpenuhinya kebutuhan guru secara finansial. Tentunya hal ini akan berdampak pada tujuan sekolah untuk melahirkan generasi-generasi yang berguna bagi bangsa dan negara.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian seperti yang telah dijabarkan, maka selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Pimpinan yayasan selaku pemegang kekuasaan tertinggi agar memperhatikan ataupun meningkatkan lagi kondisi lingkungan ataupun organisasi yang sudah ada sehingga akan menciptakan iklim organisasi yang lebih baik lagi serta meningkatkan kesejahteraan guru agar supaya dapat meningkatkan kinerja guru dengan lebih baik lagi.
- b. Bagi guru, meskipun telah memperoleh posisi sebagai seorang pendidik hendaknya senantiasa untuk tetap memperdalam wawasan dan memperbaharui informasi. Informasi berkaitan dengan bidang studi yang diajarkan maupun informasi tentang penggunaan teknologi dalam pendidikan. Hal ini sangat dapat membantu guru

untuk meningkatkan kemampuan dan kematangan. Selain itu, guru perlu menjaga komunikasi yang baik dengan semua pihak di dalam lingkungan sekolah. Menjaga hubungan baik dengan kepala sekolah membantu guru untuk memiliki kesamaan persepsi dalam memahami setiap kebijakan dan tujuan pendidikan yang diinginkan bersama. Membina interaksi yang baik dengan rekan guru lain dapat membentuk suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga melahirkan sikap saling dukung dan kerjasama antar guru. Situasi sosial sekolah yang nyaman dan menyenangkan membuat guru bekerja penuh motivasi dan meminimalisir gangguan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sabri, M. Alisuf. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1996.
- Anggoro, M. Toha, dkk. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004.
- Anwar, Moch. Idochi. *Pengaruh Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- As'ad, Moh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Galia Indonesia, 2005.
- . *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta, 2001.
- . *Psikologi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2004.

- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015
- Baharudin dan Esa Nur Wahyuni. *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Cet. III. Yogyakarta: ar-Ruzz Media, 2008. Bastian, Indra. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: t,p, 2001.
- Basu, Swastha. *Manajemen Pemasaran Modern*, Yogyakarta: Liberty, 1994.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- . *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Cahyono, J.E. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Departemen Agama RI. *Etika Berkeluarga, Bermasyarakat, dan Berpolitik (Tafsir Al-Quran Tematik)*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2009.
- Depdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Dessler, G. *Manajemen Personalialia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Djaali dan Farouk Muhammad. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Restu Agung, 2005.
- Efendi, Agus. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Elbert. *Metode Riset Struktur, Perilaku Organisasi dan Iklim Kerja*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Faisal, Sanapiah. *Metodologi Penelitian Pendidikan Surabaya*. Usaha Nasional: 1982.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fuad, Mas'ud. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.

- Ginanjar, Ary. *ESQ Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga Publishing, 2007.
- Goleman, Daniel, Daniel. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa Alex Tri Kuncoro W. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2009.
- . *Emotional Intelegensi*. Alih bahasa T. Hermaya. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2002.
- . *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Alih bahasa Susi Purwoko. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2005.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Reaserch*, Cet. Ke 2. Yogyakarta: Andi Offset, 1990.
- Hadjar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1996.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Yogyakarta: BPF E Gajah Mada Press, 2009.
- . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPEE UGM, 2008.
- Handoko, T.H. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Cetakan ke-7. Yogyakarta: BPF E, 2001.
- Hardiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Hariandja, M.T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hartani, A.L. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Laksbang Press Indo, 2011.
- Hasibuan, Malayu .S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Hayati, J. Yayat. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta Cx, 2005.

Hidayatullah, M.F. *Guru Sejati Membangun Insan Berkarakter Kuat dan Cerdas*. Surakarta: Yuma Pustaka, 2010.

<http://kbbi.web.id/organisasi> , Diakses pada 11 Mei 2018.

Ibda, Fatimah. *Emotional Intellegence dalam Dunia Pendidikan*. Dalam Jurnal Didaktika. Vol 2 No 2, 2000

Irianto Agus. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006.

Malik Ibrahim, Misykat. *Kecerdasan Emosional Berbakat Intelektual*. Makassar: alaudin Press, 2011.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2005.

-----. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

-----. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Manulang, Marihot Amh. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.

Moekijat. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya, 2002.

Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Muhibbin, Syah. *Psikologi Pendidikan dengan Suatu Pendekatan Baru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Jakarta: t.p, 2001.

Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

-----. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Mutiara, S. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

Nasir, Mohamad. *Metode Penellitian*. Bogor : Galia Indonesia, 2005.

- Nursalam. *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu (Edisi Pertama)*. Jakarta: Salemba Medica, 2003.
- Pangabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Panitia Istilah Paedagogik DEPDIKBUD. *Kamus Paedagogik*. Jakarta: PT. Rajawali, 1989.
- Pasiak, Taufik. *Manajemen Kecerdasan, Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ untuk Kesuksesan Hidup*. Bandung: Mizan Pustaka, 2006.
- Pidarta, Made. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta : PT. Gramedia Indonesia, 1995.
- Poerwono, *Peranan Gaji*, dalam <http://books.google.co.id>, Diakses pada 12 Juli 2018.
- Purwanto, Ngalm. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1981.
- Retnowati, Nova. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veitzhal dan Sylviana Murni. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press. 2007
- Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Ruky, Achmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: t.p, 2001.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sarwono, Sarlito. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Sastradipoera, Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kappa Sigma, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa Sigma, 2010.
- Sedarmayanti. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju, 2000.
- Segala, S. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: Nmas Multima, 2005.
- Shaleh, Abdul Rahman. *Psikologi: Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran*. Vol. 13. Ciputat: Lentera Hati, 2007.
- Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni. *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*. Yogyakarta: t.p, 2005
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2001.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&DN* Bandung: Alfabeta, 2006.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Suharsono. *Melejitkan Dimensi Moral Intelektual & Spiritual*. Jakarta: Inisiani Press, 2003.

- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media, 2018.
- Suradika, Agus. *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta: UMJ Press, 2000.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Suwatno dan Priansa Donni Junni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Terry, G.R. *Principle Of Management*. Alih bahasa Winardi. Bandung: Alumni, 1989.
- Tjuju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Tohardi, Ahmad. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju, 2002.
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Tridhonanto. *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Alexa Media Komputindo.
- W. Sarwono, Sarlito. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- , *Psikologi Remaja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007.

- Wahidmurni. *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Malang: IKIP Malang, 2008.
- Walgito, B. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI, 2004.
- Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2004.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Psimis, Pemerintah dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Yaumi, Muhammad dan Nurdin Ibrahim. *Kecerdasan Jamak*. Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2013.