

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Bagian ini merupakan teori-teori serta pustaka yang dipakai pada waktu penelitian. Teori-teori ini diambil dari buku literatur, koran, dan internet. Teori yang dibahas meliputi teori tentang kinerja guru, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi.

2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran dilembaga pendidikan. Rivai (2005:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Samsudin (2006:159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Nawawi (2005: 234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain, Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan diatas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seseorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar.

2.1.1.1 Penilaian Kinerja Guru

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya

kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seseorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan: (a) menyusun kurikulum pembelajaran satuan pendidikan, (b) menyusun silabus pembelajaran, (c) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, (d) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (e) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, (f) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya, (g) menganalisis hasilpenilain pembelajaran, (h) melaksanakan pembelajaran dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, (i) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional, (j) membimbing guru pemula dalam program induksi, (k) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, (l) melaksanakan pengembangan diri, (m) melaksanakan publikasi ilmiah dan (n) membuat karya inovatif.

Usman (2005:17) menyebutkan kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam (a) menguasai landasan pendidikan, (b) menguasai bahan pengajaran, (c) menyusun program pengajaran, (d) melaksanakan program pengajaran dan (e)

menilai hasil dan proses belajar mengajar. Menurut Sudjana (2012:17), kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (a) merencanakan proses belajar mengajar, (b) melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (d) menguasai bahan pelajaran.

Berdasarkan uraian pendapat dari beberapa ahli dan merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdaya Aparatur Negara No 16 tahun 2009 maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi empat yaitu: (a) menguasai bahan ajar, (b) merencanakan proses belajar mengajar, (c) kemampuan melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar, (d) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian. Keempat indikator penilaian kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Menguasai Bahan Ajar

Nurdin (2005:80) mengatakan penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan adalah mutlak dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru. Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu. Hal ini berarti bahwa dalam proses komunikasi dengan siswa, faktor penguasaan bidang studi adalah yang dapat membantu guru dalam mengkomunikasikan bahan ajarnya.

Penguasaan bidang studi oleh guru akan tampak dalam perilaku nyata ketika ia mengajar. Penguasaan itu akan tampak pada kemampuan guru dalam menjelaskan, mengorganisasikan bahan ajar dan sikap guru. Penguasaan bahan ajar yang baik oleh guru akan meningkatkan kemampuan guru dalam menjelaskan dan mengorganisasikan bahan ajar. Penguasaan bahan ajar merupakan salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja guru.

Guru yang kurang mantap penguasaan bidang studi atau kurang yakin apa yang dikuasainya, akan kehilangan kepercayaan diri bila berada dalam kelas, selalu ragu-ragu dan tidak dapat memberikan jawaban yang tepat dan tuntas atas pertanyaan siswa. Hal ini akan berakibat kurang optimalnya guru dalam mengajarkan bahan ajar, sebab akan merendahkan mutu pembelajaran dan dapat menimbulkan kesulitan pemahaman oleh siswa.

Guru perlu banyak membaca, mempelajari, mendalami, dan mengkaji bahan ajar yang ada dalam buku teks maupun buku pelajaran. Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru, salah satunya dipengaruhi oleh penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan. Penguasaan bahan ajar oleh guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menerapkan sejumlah fakta, konsep, prinsip, dan keterampilan untuk menyelesaikan dan memecahkan soal-soal atau masalah yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

b. Kemampuan Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu, mengembangkan silabus terdiri dari: (a) identitas silabus, (b) standar kompetensi, (c) kompetensi dasar, (d) materi pembelajaran, (e) kegiatan pembelajaran, (f) Indikator, (g) alokasi waktu, (h) sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh

adanya komponen-komponen: (a) identitas RPP, (b) standar kompetensi, (c) kompetensi dasar, (d) indikator, (e) tujuan pembelajaran, (f) materi pembelajaran, (g) metode pembelajaran, (h) langkah-langkah kegiatan, (i) sumber pembelajaran dan (j) penilaian.

c. Kemampuan Mengelolah dan Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Menurut Uno (2006:129) kemampuan merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan prilakunya. Hal ini berarti kemampuan berhubungan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Pengertian pengelolaan dipertegas Djamarah (2005:144) bahwa pengelolaan berhubungan dengan keterampilan menciptakan dan memelihara kondisi yang optimal bagi terjadinya proses interaksi antar pihak yang terkait. Sanjaya (2005:150) menjelaskan bahwa salah satu tugas guru adalah mengelolah sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar, sedangkan Usman (2002:21), menjelaskan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan guru mengelola pembelajaran.

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas. Guru harus berupaya memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesempatan belajar bagi siswanya. Mulyasa (2005:69) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Aspek-aspek yang saling berkaitan tersebut, antara lain: guru, siswa, bahan ajar,

sarana pembelajaran, lingkungan belajar. Syafaruddin dan Nasution (2005:110) menjelaskan bahwa mengorganisir dalam pembelajaran adalah pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengatur dan menggunakan sumber belajar dengan maksud mencapai tujuan belajar dengan cara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian kemampuan mengelola pembelajaran di atas, maka salah satu tugas guru adalah mengupayakan dan memberdayakan semua aspek yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, yaitu: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, dan lingkungan belajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif. Pernyataan tersebut dipertegas lagi oleh Usman (2002:21) bahwa pengelolaan pembelajaran terkait dengan upaya guru untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung, mengembangkan bahan ajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang harus mereka capai.

Kondisi pembelajaran yang efektif dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pembelajaran, mampu menjalin hubungan dengan siswa serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kondisi pembelajaran yang efektif akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan mengelola pembelajaran merupakan upayah guru dalam mengelola pembelajaran selama proses pembelajaran berlangsung dengan dimensi: (a) menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran yang optimal, (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (c) membina hubungan yang positif dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Guru menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran meliputi indikator: (a) menunjukkan sikap tanggap, (b) memberi perhatian dan petunjuk yang jelas, (c) mengatur/memberi ganjaran, (d) mengatur ruang belajar sesuai kondisi kelas. Upaya guru melaksanakan pembelajaran meliputi indikator: (a) membuka pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) melakukan penilaian dan tindak lanjutnya terhadap kegiatan pembelajaran, dan (d) menutup pembelajaran, sedangkan upaya guru membina hubungan positif dengan siswa meliputi indikator: (a) membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, (b) bersikap luwes dan terbuka terhadap siswa, (c) menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar, dan (d) mengelola interaksi perilaku siswa didalam kelas.

d. Kemampuan Melakukan Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat dikelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi dikelasnya. PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa

tergantung pada beberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. PAP adalah *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus ataulah tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai oleh guru pada kegiatan evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan oleh guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olah raga, komputer, dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Hal lain yang harus diperhatikan selain pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes

adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan, (b) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (a) kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa, (b) kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Robert (2001:82) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (a) kemampuan mereka, (b) motivasi, (c) dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (e) hubungan mereka dengan organisasi. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan

realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, (b) faktor motivasi yang dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Winsol (dalam Wirasasmita, 1998:30) menjelaskan bahwa studi komunikasi antar personal efektif berdasarkan teori yang logis meliputi keahlian yang dapat diterapkan pada lingkungannya. Keahlian komunikasi antar personal dan keahlian hubungan manusia (diikuti oleh keahlian lisan) menduduki urutan dalam keenam faktor-faktor terpenting yang diperlukan dalam keberhasilan prestasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mc. Cleland (dalam Mangkunegara, 2001:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Mc. Cleland, mengemukakan ada enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu: (a) memiliki tanggung jawab yang tinggi, (b) berani mengambil resiko, (c) memiliki tujuan yang realistis, (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, (e) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Gibson (1999:53) menyatakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: (a) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga,

pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Berdasarkan uraian diatas, definisi kinerja guru dalam penelitian ini sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar selama priode tertentu sesuai standart kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, dengan indikator: (a) menguasai bahan ajar, (b) kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, (c) kemampuan mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (d) kemampuan mengadakan evaluasi dan prilaku pembelajaran.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional baru dikenal secara luas pada pertengahan 1990-an dengan kemunculan karya fenomenal Daniel Goleman: *Emotional Intelligent*. Hasil penelitian yang luar biasa tentang kecerdasan emosional lebih dari sepuluh tahun dilakukannya. Namun menunggu waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan bukti-bukti ilmiah yang cukup kuat. Sehingga saat Goleman mempublikasikan hasil risetnya, kecerdasan emosional mendapat sambutan positif dari para akademisi dan praktisi.

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer dalam Shapiro (1998:8), mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ adalah sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial

yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Menurut Goleman kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peran lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun pada dunia nyata. Selain itu EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan Shapiro (1998:10). Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Lebih lanjut, Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Sebuah model pelopor lain tentang kecerdasan emosional diajukan oleh BAR-On pada tahun 1992 seseorang ahli psikologi Israel, yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Menurut (Goleman, 2002:180), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Gardner dan Goleman (2000:50-53), mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuan varietas utama yaitu linguistic, matematika/logika, spesial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal, kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional. Menurut Gardner, kecerdasan pribadi terdiri dari kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah kedalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif.

Dalam rumusan lain, Gardner menyatakan bahwa inti kecerdasan antar pribadi itu mencakup kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana

hati, tempramen, motivasi dan hasrat orang lain. Dalam kecerdasan antar pribadi yang merupakan kunci menuju pengetahuan diri, mencantumkan akses menuju perasaan-perasaan diri seseorang dan kemampuan untuk membedakan perasaan-perasaan tersebut serta memanfaatkannya untuk menuntun tingkah laku. (Goleman, 2002:52). Berdasarkan kemampuan yang dinyatakan Gardner tersebut, Selovey dalam Goleman (2002:57), memilih kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal untuk dijadikan sebagai dasar untuk mengungkap kecerdasan emosional pada diri individu.

Dapat disintesiskan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

2.1.2.2 Faktor Kecerdasan Emosional

Goleman mengutip Salovey (2002:58-59), menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskan dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama yaitu; (1) Mengenali emosi diri, mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metmood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer dalam Goleman (2002:64), kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri

memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosinya; (2) Mengelola Emosi, mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesehjahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita Goleman (2002:77-78). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan; (3) Memotivasi Diri Sendiri, prestasi harus dilalu dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai motivasi yang positif, yaitu; (a) antusiasisme, (b) gairah, (c) optimis, (d) dan keyakinan diri; (4) Mengenali Emosi Orang Lain, kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Goleman (2002:57), berpendapat kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli dengan orang lain, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati, lebih mampu mengungkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain. Rosenthal dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyesuaikan diri secara emosional,

lebih populer, lebih mudah bergaul, dan lebih peka (Goleman,2002:136), seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu terbuka terhadap emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain; (5) Kemampuan Membina Hubungan, kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi Goleman (2002:59). Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami kegiatan serta kemauan orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang yang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain. Orang-orang yang populer dalam lingkungannya dan menjadi teman yang menyenangkan kerana kemampuannya berkomunikasi Goleman (2002:59). Ramah tamah, baik hati, hormat dan disukai orang lain dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana seorang guru mampu membina hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan kajian, maka yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan guru untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain dengan indikator; (1) mengenali emosi; (2) mengelola emosi; (3) memotivasi diri sendiri; (4) mengenali emosi orang lain; (5) membina hubungan dengan orang lain.

2.1.3 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan bekal untuk meraih sukses. Sukses berkaitan dengan perilaku produktif dan selalu memperhatikan/menjaga kualitas produknya. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkan agar meraih kesuksesan. Setiap orang memiliki hambatan yang berbeda-beda dalam mencapai kesuksesan, dan dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2005:216) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Rumusan lain motivasi sesuai dengan pendapat Robbins (2002:198) tentang motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pendapat Mitchell (1981) yang dikutip oleh Winardi (2001: 1) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan. Defenisi lain dari motivasi pendapat dari Gray et al. (dalam Winardi, 2001:2) bahwa motivasi merupakan hasil jumlah proses, yang bersifat

internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di tempat dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting tentang studi tentang kinerja kerja individual. Menurut Winardi (2001: 2) motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Menurut Danim (2004:2) motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Davis dan John Newstroom (dalam Uno, 2009: 88) mendefenisikan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.

Motivasi dalam arti kognitif dapat diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Motivasi dalam arti afeksi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seorang

atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang dimaksudkan di atas merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (*internal and external factors*).

Faktor internal (*internal factors*) bersumber dari alam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal (*external factors*) bersumber dari luar individu. Faktor internal dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, dan kemauan, spirit, antusiasme dan sebagainya. Faktor eksternal bersumber dari lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian. Faktor internal dan eksternal itu berinteraksi dan diaktualisasikan oleh individu dalam bentuk kapasitas untuk kerja (*working performance*) atau kapasitas produksi, baik yang dapat dikuantifikasi secara hampir pasti maupun yang bersifat variabilitas.

2.1.3.2 Kebutuhan Manusia Akan Motivasi

McClelland (dalam Danim, 2004:3) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Menurut Hasibuan (2005:217) kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena *need for achievement* akan

mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Need for achievement berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, bagi orang yang mempunyai *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi resiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan, tapi sebaliknya bagi yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai dan memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

Orang-orang yang berprestasi tinggi (*achievers*) menghindari situasi dengan resiko rendah karena dengan mudah dicapai kesuksesan yang bukan pencapaian yang sungguh-sungguh. Proyek dengan resiko tinggi, *achievers* melihat hasilnya sebagai suatu kesempatan yang melampaui kemampuan seseorang sehingga cenderung bekerja pada situasi dengan tingkat kesuksesan yang moderat, idealnya peluang 50%. *Achievers* membutuhkan umpan balik yang berkesinambungan untuk memonitor kemajuan dari pencapaiannya. Mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang lain dengan tipe *achievers* tinggi.

Menurut Uno (2007:29) sumber *need for achievement* meliputi: (a). orang tua yang mendorong kemandirian dimasa kanak-kanak, (b) menghargai dan memberi hadiah atas kesuksesan, (c) asosiasi prestasi dengan perasaan positif, (d) asosiasi prestasi dengan orang-orang yang memiliki kompetensi dan usaha sendiri bukan karena

keberuntungan, (e) suatu keinginan untuk menjadi efektif atau tertantang, (f) kekuatan pribadi.

b. *Kebutuhan akan Afiliasi (Need for Affiliation)*

Mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) tinggi membutuhkan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan membutuhkan rasa diterima dari orang lain. Mereka cenderung memperkuat norma-norma dalam kelompok kerja mereka. Orang dengan *need for affiliation* tinggi cenderung bekerja pada tempat yang memungkinkan interaksi personal. Mereka bekerja dengan baik pada layanan *customer* dan situasi interaksi dengan pelanggan.

Menurut Hasibuan (2005:217) kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena itu *need for affiliation* ini yang akan merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan: (a) kebutuhan dan perasaan diterima orang lain di lingkungan dia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (c) perasaan akan kebutuhan akan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan *need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. *Kebutuhan akan Kekuatan (Need for Power)*

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat

kerja seorang karyawan serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik dalam organisasi.

Ego manusia yang lebih berkuasa dari manusia yang lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat. Manajer harus mampu menciptakan suasana persaingan yang sehat dan memberi kesempatan untuk promosi sehingga meningkatkan semangat kerja bawahannya untuk mencapai *need for affiliation* dan *need for power* yang diinginkannya.

Hasibuan (2005:218) kebutuhan prestasi merupakan keinginan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi persaingan. Menurut Danim (2004:3) kebutuhan berprestasi merupakan suatu motif yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan yang lainnya. Menurut Winardi (2001:3) teori-teori prestasi meyakini bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan dan motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan itu tidak sama bagi semua orang, bahkan untuk satu orang yang sama tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda.

Menurut Mc.Clelland (dalam Zainun, 2007:50) kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan satu kombinasi karakteristik dari ketiga kebutuhan tersebut. Sebagian orang cenderung menunjukkan dominasi dari salah satu kebutuhan, sementara sebagian yang lain menunjukkan campuran ketiga kebutuhan secara imbang.

Menurut Uno (2007:30) karakteristik dari mereka yang tinggi motivasi berprestasinya ini adalah adanya pengembangan dan perbaikan dalam segala hal yang dikerjakan, ingin mendapatkan umpan balik yang segera dan ingin selalu merasa telah melakukan sesuatu yang bermakna secara tuntas.

Seseorang yang dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. Ada enam karakteristik orang yang berprestasi tinggi yaitu: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani mengambil dan memikul tanggung jawab, (c) memiliki tujuan yang realistis, (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Pendapat yang dikemukakan oleh McClelland dalam Hidayat (2008:80) dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi berprestasi, menyebutkan ada sembilan indikator motivasi berprestasi yaitu: (a) memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan, (b) memiliki tanggung jawab, (c) memiliki rasa percaya diri, (d) memilih untuk melakukan tugas yang menantang, (e) menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik, (f) memupuk keberanian untuk mengambil resiko, (g) adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain, kreatif dan selalu menentukan tujuan yang realistis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi berprestasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik, dengan indikator: (a) berusaha unggul, (b)

menyelesaikan tugas dengan baik, (c) rasional dalam meraih keberhasilan, (d) menyukai tantangan, (e) menerima tanggungjawab, (f) menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi umpan balik dan resiko tingkat menengah.

2.2 Kerangka Pikir

2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X₁) Terhadap Kinerja Guru.

Kecerdasan emosional merupakan wacana baru di wilayah psikologi dan setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Namun temuan peneliti dibidang psikologi yang dilakukan oleh Gardner tentang multiple intelligence yang menyatakan bahwa manusia memiliki banyak kecerdasan, yang bukan hanya kecerdasan intelektual saja. Ini telah membuka cakrawala baru tentang potensi manusia yang belum dieksplorasi untuk mendorong keberhasilan hidup.

Salovey dan Mayer dalam Shapiro (1998:8), mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ adalah sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut (BAR-On,1992) seseorang ahli psikologi Israel, yang mendefenisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Menurut Goleman (2002:180), kecerdasan emosional adalah kemampuan

seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan

Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dibutuhkan guru sebagai seorang pendidik agar tetap bisa diterima dan sukses dilingkungannya tempat bekerja.

Mengutip beberapa pendapat tersebut, itu artinya bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan pendapat Winardi (2001: 1) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarahan dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Danim (2004:2) motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Davis dan John Newstroom (dalam Uno, 2009: 88) mendefenisikan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya. Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi

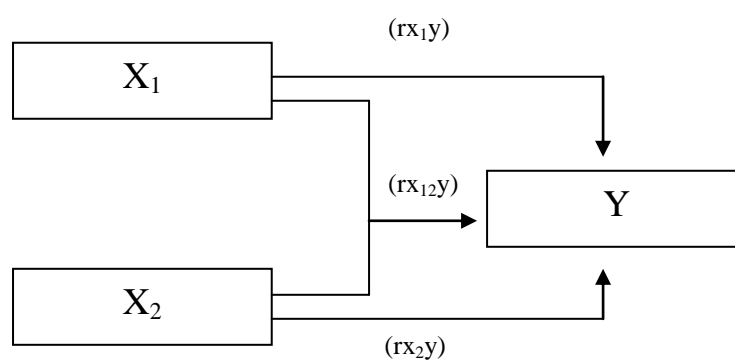
berprestasi yang tinggi dibutuhkan guru sebagai seorang pendidik. Guru yang bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Mengutip beberapa pendapat tersebut, itu artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2.2.3. Pengaruh antar Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi senantiasa dapat mengatur motivasi dirinya secara tepat, dalam hal ini tentunya guru yang memiliki motivasi berprestasi yang kuat pula dalam dirinya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi disertai kecerdasan emosi yang tinggi maka arah pemikiran dan tingkah lakunya akan menuju kepeningkatan. Seorang guru yang mampu menggunakan kecerdasan emosi dan motivasi berprestasi yang dimilikinya secara bersama-sama dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Hubungan antarvariabel Penelitian

Keterangan:

X₁ : Kecerdasan Emosional

X₂ : Motivasi Berprestasi

Y : Kinerja Guru

2.3. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 2.3.1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah YPPL di Bandar Lampung.
- 2.3.2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah YPPL di Bandar Lampung.
- 2.3.3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah YPPL di Bandar Lampung.