

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS
TERHADAP KINERJA GURU SMP DI BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh:

**Brian Mart Napitu
2011011053**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA GURU SMP DI BANDAR LAMPUNG”

**Oleh:
Brian Mart Napitu**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja guru SMP di Bandar Lampung. Objek penelitian ini adalah guru SMP di Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP yang bertugas di Bandar Lampung. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu 145 responden dengan metode pengambilan sampel *non-probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling* dan menggunakan program SPSS. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian mendukung hipotesis kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan ditemukan juga hasil bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP di Bandar Lampung. Saran dari penelitian ini Guru SMP dapat memperkuat pengembangan kecerdasan emosional melalui latihan mandiri seperti meditasi *mindfulness*, *journaling* emosi, atau mengikuti *workshop* pengelolaan stress, selain itu guru agar mempertimbangkan kembali jika akan menerima hadiah dari rekan kerja maupun siswa atau orang lain dan lebih mengatur serta manajemen skala prioritas dan rencana kerja sehingga pekerjaannya dapat selesai dengan tepat waktu dan maksimal.

Kata kunci: Perilaku etis, kecerdasan emosional dan kinerja

ABSTRACT

"THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ETHICAL BEHAVIOR AT JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHER PERFORMANCE IN BANDAR LAMPUNG"

**By:
Brian Mart Napitu**

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and ethical behavior on the performance of junior high school teachers in Bandar Lampung. The object of this study was junior high school teachers in Bandar Lampung. The method used in this study is qualitative and quantitative. This study used a Likert scale questionnaire. The population in this study were junior high school teachers working in Bandar Lampung. The number of samples analyzed in this study was 145 respondents with a non-probability sampling method, with a purposive sampling technique and using the SPSS program. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that research supporting the hypothesis of emotional intelligence has a positive and significant effect on performance and also found results that ethical behavior has a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Bandar Lampung. Suggestions from this study is Junior high school teachers can strengthen the development of emotional intelligence through independent exercises such as mindfulness meditation, emotional journaling, or attending stress management workshops in addition, teachers should reconsider if they will accept gifts from colleagues or students or other people and better organize and manage the scale of priorities and work plans so that their work can be completed on time and optimally.

Keywords: Emotional intelligence, ethical behavior, and performance

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS
TERHADAP KINERJA GURU SMP DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

Brian Mart Napitu

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Pada

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA
GURU SMP DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Brian Mart Napitu**

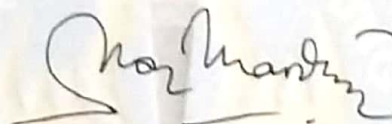
Nomor Pokok Mahasiswa : 2011011053

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

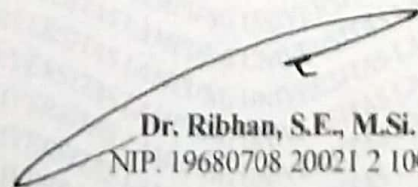
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI
Pembimbing



Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP. 19701106 199802 2 001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 20021 2 1003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

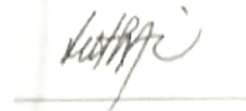
Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Penguji : Lis Andriani S.E., M.Si.



Sekretaris : Luthfi Firdaus, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Xairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 26 Januari 2026

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Brian Mart Napitu
Nomor Pokok Mahasiswa : 2011011053
Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institut lain.

Bandar Lampung, 01 Desember 2025

Peneliti



Brian Mart Napitu
NPM. 2011011053

RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama lengkap Brian Mart Napitu, yang dilahirkan di Sidamanik, pada tanggal 09 Maret 2003, penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dan merupakan buah hati dari pasangan Bapak Pordinan Napitu dan Ibu Santun Siahaan.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah Taman Kanak-Kanak GKPS Sarimatondang yang diselesaikan pada tahun 2007, Sekolah Dasar (SD) Negeri 090401 Sidamanik yang diselesaikan pada tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sidamanik yang diselesaikan pada tahun 2017 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Roma Katolik Budi Mulia Pematang Siantar yang diselesaikan pada tahun 2020. Tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri.

Selama menjadi mahasiswa aktif di Universitas Lampung, penulis mendapatkan banyak pengalaman, menjadi bagian dari UKM Mahepel Unila periode 2021-2022, penulis mengemban jabatan sebagai Ketua Bidang Pendidikan periode 2022-2023, dan Dewan Pembina Organisasi Mahepel Unila periode 2023-2024.

Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Restu Baru, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah, selama 40 hari. Kegiatan ini meliputi berbagai program pengabdian masyarakat, seperti penyuluhan kesehatan, pendidikan lingkungan, pendampingan kegiatan ekonomi lokal, serta pembinaan kreativitas anak-anak dan remaja desa. Selama kegiatan, penulis aktif berinteraksi dengan warga, mengidentifikasi permasalahan yang ada, dan merancang solusi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pengalaman ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta kerja sama dalam tim lintas bidang, sekaligus pemahaman terhadap peran mahasiswa dalam memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat.

MOTTO

— Jadilah garam dan terang bagi orang lain

— Pada hari aku berseru, Engkau pun menjawab aku, Engkau menambah
kekuatan dalam jiwaku
(Mazmur 138:3)

— Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan
menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan
meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati
(Ulangan 31:8)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas segala berkat dan kasih karunia Tuhan Allah Yang Maha Kuasa, yang telah memberkati saya sampai ke tahap ini, dengan doa dan usaha serta belajar arti kesabaran dan keikhlasan dalam perjalanan panjang. Saya persembahkan karya ini sebagai tanda bukti cinta kasihku kepada:

Orang Tua Saya,

Bapak Pordinan Napitu dan Ibu Santun Siahaan

Yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada anaknya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan memberi motivasi dalam menyelesaikan kuliahku.

Dan Kakak saya,

Sanfernando Napitu dan Frans Josua Napitu

Terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada adikmu ini.

SANWACANA

Puji syukur kepada Tuhan Allah Yang Maha Kuasa atas berkat dan penyertaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA GURU SMP DI BANDAR LAMPUNG”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penyusunan skripsi ini tentunya mendapatkan bantuan, motivasi, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi, terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan, untuk memberi nasihat, bimbingan ilmu pengetahuan, motivasi, pengalaman, pengarahan, saran, kritik, dan semua kebaikan serta kesabarannya untuk membimbing dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Lis Andriani S.E., M.Si selaku Dosen Penguji 1, terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan untuk ilmu, kritik, dan saran yang sangat membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

5. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji 2, terimakasih telah banyak membantu dan memberi banyak pelajaran baik berupa arahan dan petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang berharga selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga pada tahap penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh SMP di Bandar Lampung yang telah memberikan izin, serta bantuan dan dukungannya selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Orang tuaku tercinta, Bapak Pordinan Napitu dan Ibu Santun Siahaan terima kasih banyak atas dukungan, pengorbanan, kesabaran, doa dan segala kebbaikannya sehingga penulis dapat berada di tahap ini.
10. Kakak dan keluargaku tercinta, Sanfernando Napitu, Dea Sirait, Marhara Seana Napitu, dan Frans Josua Napitu yang selalu memberikan dukungan, semangat dan menjadi teman diskusi terbaik.
11. Keluarga besar MAHEPEL UNILA, terima kasih atas segala ilmu dan pengalaman yang berharga selama berproses di perkuliahan.
12. Teman-temanku Yusrizal, Dicky dan Angkatan XXIII MAHEPEL UNILA, terima kasih telah menemani penulis selama menempuh perkuliahan. Sehat dan sukses selalu untuk kita.
13. Keluarga besar Manajemen 2020, terima kasih atas pengalaman dan bantuannya selama ini.
14. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

15. Semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran terhadap skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembaca, baik untuk meningkatkan pengetahuan maupun untuk referensi terhadap penelitian yang berkaitan selanjutnya.

Bandar Lampung, 01 Desember 2025
Penulis,

Brian Mart Napitu

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	9
2.1.2 Komponen- Komponen Kecerdasan Emosional	10
2.2 Perilaku Etis.....	14
2.2.1 Pengertian Perilaku Etis	14
2.2.2 Indikator Perilaku Etis.....	15
2.2 Perilaku Etis.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Hipotesis	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	22
III. METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Jenis dan Sumber Data	28
3.2.1 Jenis Data.....	28
3.2.2 Sumber Data.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Objek Penelitian.....	30
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	31
3.6.1 Variabel Penelitian.....	31
3.6.2 Defenisi Operasional Variabel	32
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3 Uji Normalitas	33

3.8 Analisis Data	34
3.8.1 Analisis Deskriptif	34
3.8.2 Analisis Kuantitatif	34
3.9 Pengujian Hipotesis	34
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Distribusi Kuesioner	34
4.2 Karakteristik Responden	34
4.3 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	39
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.5 Analisa Kuantitatif	51
4.6 Uji Hipotesis	51
4.7 Pembahasan	53
V. SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
2. 1 Penelitian Terdahulu	22
3. 1 Operasioal Variabel.....	32
4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian.....	35
4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Asal Sekolah.....	36
4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Kepemilikan Sertifikasi Guru	37
4. 8 Koefisien nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	42
4. 9 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kecerdasan Emosional.....	44
4. 10 Rata-rata Jawaban Kecerdasan Emosional.....	45
4. 11 Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Etis.....	47
4. 12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja	49
4. 13 Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II	52

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Pemikiran.....	27

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan adalah sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan (Rahman *et al.*, 2020).

Guru adalah teladan dalam pembentukan kepribadian siswa agar menjadi anak yang berguna bagi orang tua dan masyarakat sekitarnya. Menjadi seorang pendidik yang baik bergantung dengan bagaimana guru tersebut memunculkan jiwa pendidik dalam dirinya. Guru yang profesional dapat menciptakan suasana pembelajaran penuh semangat dan menarik minat siswa sehingga tugas dapat terlaksana dengan optimal. Profesi guru mempunyai tugas sebagai fasilitator dan komunikator untuk mendidik, mengajar dan melatih anak didiknya (Kandiri dan Arfandi, 2021).

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik harus didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari guru agar mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis dan menjalankan tugas dengan baik (Rorimpandey *et al.*, 2022).

Kecerdasan emosional adalah 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”. Pikiran dan tindakan secara psikologis merupakan bagian dari sebuah kecerdasan yang dimiliki manusia. Dan manusia adalah makhluk yang memiliki alternatif, makhluk yang memiliki pilihan sendiri. Sifat yang membedakan manusia yang satu dengan lainnya adalah intelegensi kecerdasan dalam mengolah pola pikir dan mengolah pola rasa individu (Samsudin dan Rukanda, 2024).

Kecerdasan emosional menggambarkan bagaimana potensi individu untuk menguasai kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri (*self-management*), motivasi (*motivation*) dan empati (*social awareness*) (Law *et al.*, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Goleman menunjukkan bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15% sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/ kepribadian. Pada penelitiannya tersebut kemudian dijelaskan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri, dan inisiatif yang dikenal dengan kecerdasan emosional, untuk itu sebagai salah satu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh untuk menghasikan sumber daya manusia yang berkualitas lainnya, guru juga perlu memiliki kecerdasan emosional.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human resource management* (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Tujuan umum dan utama dari MSDM, yaitu memberikan kepuasan kerja maksimal kepada manajemen perusahaan atau organisasi yang pada akhirnya memberikan pengaruh pada nilai organisasi (*organizational value*). SDM merupakan salah satu faktor produksi yang vital dalam organisasi. Menjalankan operasional suatu kegiatan, dibutuhkan manusia sebagai operator. Keahlian dan kemampuan diperlukan dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Pentingnya unsur manusia di organisasi adalah sebagai penggerak organisasi dan sumber daya manusia dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman dan tujuan organisasi (Rosita *et al.*, 2024).

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, sehingga ketika dikelola secara baik dan profesional dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari karyawan agar dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Putriza dan Riofita, 2024).

Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh guru sangat diharapkan dapat membantunya dalam menjalankan tugas kerja dengan pengelolaan emosi yang baik sehingga dapat terjalin hubungan yang baik terhadap sesama guru dan murid sehingga dapat menghasilkan kinerja menjadi maksimal. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan baik dan berkualitas maka di perlukan adanya penilaian kinerja (Husain dan Santoso, 2022).

Selain pendekatan kecerdasan emosional, perilaku etis seorang guru perlu juga untuk ditingkatkan, untuk melihat bagaimana kualitas guru yang dimiliki organisasi dalam menjalankan tugas kerjanya. Perilaku etis merupakan bagian dari kepemimpinan serta pengembangan etika yang mempunyai peranan penting demi kemajuan suatu individu sebagai pemimpin dan memberikan pelayanan sebagai pemandu yang etis untuk pengikutnya (Fiqih *et al.*, 2025).

Ketika guru berperilaku secara etis, tidak hanya menunjukkan kualitas diri mereka akan tetapi juga dapat membantu memberikan citra positif bagi organisasi yang dapat di tunjukkan kepada internal maupun eksternal organisasi berupa pelayanan yang diberikan, sehingga ketika suatu pelayanan yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik dari organisasi tersebut (Azzahra dan Gumindari, 2021).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Vikaraman menunjukkan bahwa ciri-ciri dari guru yang berperilaku etis adalah dengan menunjukkan perilaku yang baik,

berbicara dengan etika yang baik, bijak membuat keputusan, bermoral, mempraktikkan sistem penghargaan dan disiplin, dan menunjukkan sifat-sifat yang dapat ditiru oleh siswanya, mempraktikkan sistem penghargaan dan disiplin, dan menunjukkan sifat-sifat yang dapat dipercaya (Vikaraman *et al.*, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahad *et al.*, 2020 menunjukkan bahwa seseorang yang berperilaku etis dan memiliki kecerdasan emosional akan memengaruhi kinerjanya secara positif karena kecerdasan emosional meningkatkan adaptasi, komunikasi, dan pengelolaan stres, sementara perilaku etis membangun kepercayaan dan reputasi yang baik. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu bekerja sama, fokus pada tugas, dan memotivasi diri, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan kerja, serta membantu dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang lebih baik. Dengan demikian seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional dan perilaku etis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola emosi, memahami siswa, berkomunikasi, membangun hubungan yang baik, serta menjalankan tanggung jawab secara profesional dan etis, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional memungkinkan seorang guru untuk lebih memahami dan mengendalikan emosi diri sendiri, serta dapat merespons dengan empati terhadap kebutuhan emosional siswa. Di SMP, di mana siswa berada pada usia remaja yang penuh dengan gejolak emosi, guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar. Guru yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik akan lebih mudah menghadapi berbagai masalah yang muncul, seperti siswa yang sulit diatur, konflik antara siswa, ataupun tekanan dari pihak lain yang mengharapkan hasil akademik yang tinggi. Kecerdasan emosional juga memungkinkan guru untuk lebih memahami dinamika perkembangan sosial-emosional siswa di tingkat SMP, yang sangat penting untuk memotivasi dan mendampingi siswa dalam menghadapi berbagai masalah kehidupan remaja

mereka. Daniel Goleman mengemukakan konsep kecerdasan emosional yang terdiri dari empat elemen utama, yaitu: *Self-awareness* (kesadaran diri), *Self-management* (pengelolaan diri), *Social awareness* (kesadaran sosial) atau empati, *motivation* (motivasi) dan *Relationship management* (manajemen hubungan) guru sering kali harus berhadapan dengan siswa yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda-beda, yang dapat menyebabkan ketegangan dalam proses belajar mengajar (Nasution *et al.*, 2025).

Tingginya tuntutan dari wali murid, perubahan teknologi pendidikan yang pesat, adanya berbagai kebijakan, pengaturan internal sekolah dan tekanan dari pihak manajemen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dapat berdampak terhadap lingkungan kerja yang pada gilirannya akan memengaruhi emosi yang dimiliki tenaga pendidik yang berkaitan dengan kecerdasan emosional seseorang. sering berinteraksi dengan berbagai macam kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing murid, yang menunjukkan perbedaan sifat, sikap, dan perilaku tiap individu. Perbedaan kepribadian ini juga salah satu sumber emosi individual.

Setiap guru memiliki tugas untuk mengembangkan sebuah materi pembelajaran. Guru diharapkan dapat mengembangkan materi pembelajaran dengan cara antara lain mengatur tentang perencanaan proses pembelajaran yang mensyaratkan bagi pendidik pada satuan pendidikan untuk mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Salah satu elemen dalam RPP adalah sumber belajar. Dengan demikian guru diharapkan untuk mengembangkan bahan ajar sebagai salah satu sumber belajar. Kewajiban diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, tentunya guru akan sering menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Khassawneh *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak signifikan terhadap perilaku pendidik, yang selanjutnya berdampak pada keberhasilan mendidik siswa, untuk memastikan keberhasilan suatu sekolah dalam pengajaran dan kinerja yang luar biasa, berdasarkan penelitian nya dijelaskan tentang pentingnya merekrut tenaga pendidik dengan keterampilan tinggi dalam kecerdasan emosional dan menyediakan sesi

pelatihan bagi mereka untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Apabila seorang guru tidak berperilaku etis dan kurang cerdas secara emosional maka akan berdampak buruk terhadap kinerjanya, Dampak buruk dari guru yang tidak berperilaku etis sangat luas, meliputi terganggunya hubungan guru-siswa, penurunan motivasi dan kualitas belajar siswa, menurunnya kepercayaan diri siswa, rusaknya citra dan reputasi profesi guru, serta tidak tercapainya tujuan pendidikan secara keseluruhan. Perilaku tidak etis juga dapat mencerminkan lemahnya profesionalisme guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Selain itu dampak buruk dari kurangnya kecerdasan emosional guru adalah gangguan kesehatan mental (seperti depresi, kecemasan, stres), kesulitan dalam membangun hubungan sosial (karena kurang empati dan tidak bisa mengelola emosi), kinerja kerja yang buruk (kesulitan fokus, mudah frustrasi), masalah kesehatan fisik (tekanan darah tinggi, penyakit jantung karena stres kronis), serta kesulitan dalam mengambil keputusan yang rasional.

Terdapat salah satu kasus yang terjadi terkait tidak berperilaku etisnya seorang guru di Kota Bandar Lampung yaitu kasus tindak asusila oleh mantan guru honorer Nurul Ismail yang dilaporkan pada 2024 lalu, berdasarkan informasi yang diberitakan lewat Tribun News Lampung dijelaskan bahwa pelaku mencabuli dan mengintimidasi enam siswa laki-laki di bawah umur. Perbuatan ini melanggar kode etik profesi guru dan hukum, sehingga pelaku ditindak secara hukum oleh Polresta Bandar Lampung dan korban mendapat pendampingan psikologis. Kasus lainnya juga ditemukan terkait kurangnya kecerdasan emosional guru yaitu melalui media sosial beredar video oknum guru marah dan nyaris cekik siswa, dalam video tersebut menunjukkan seorang perempuan yang menggunakan pakaian dinas terlihat marah dan melontarkan nada ancaman kepada rekan guru untuk membubarkan upacara dan nyaris mencekik seorang siswa. Setelah rekan guru berupaya untuk mencegah tindakan dari oknum guru tersebut, terjadi kepanikan dari para siswa yang berada di lapangan upacara tersebut.

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang tidak memiliki kecerdasan emosional dan tidak berperilaku etis sehingga mempengaruhi

kinerjanya, seorang guru yang tidak berperilaku etis dan kurang cerdas secara emosional akan berdampak buruk terhadap kinerjanya, dampak buruk tersebut meliputi terganggunya hubungan guru-siswa, penurunan motivasi dan kualitas belajar siswa, menurunnya kepercayaan diri siswa, rusaknya citra dan reputasi, serta tidak tercapainya tujuan pendidikan secara keseluruhan dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Guru SMP di Bandar Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP di Bandar Lampung?
2. Apakah perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP di Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku etis terhadap kinerja Guru SMP di Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional, perilaku etis, dan kinerja guru
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi. Seiring dengan perkembangan penelitian dalam psikologi, kecerdasan emosi menjadi fokus utama dalam pemahaman tentang bagaimana individu dapat berinteraksi dengan diri sendiri dan orang lain dengan lebih baik. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan untuk mengontrol impuls, menangani stres, memotivasi diri sendiri, dan membentuk hubungan sosial yang sehat. Dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, seseorang dapat menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari dengan lebih bijak dan adaptif (Mukhlisa *et al.*, 2024).

Kecerdasan emosional adalah suatu istilah yang mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan, yang memungkinkan seseorang memahami dan menangani situasi emosional baik dirinya sendiri maupun orang lain dengan tujuan pengembangan sosial dan pribadinya (Mukhlisa *et al.*, 2024).

Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk memahami emosi sendiri dan orang lain, mengelola emosi secara efektif, serta menggunakan pengetahuan emosional ini untuk meningkatkan kualitas hidup. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional tidak hanya mengenai kognisi emosional, tetapi juga kemampuan praktis dalam menghadapi tantangan emosional sehari-hari. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan keberhasilan di berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, karier, dan hubungan interpersonal (Brackett dan Rivers, 2020).

Kecerdasan emosional mencakup empat komponen utama menurut Lae *et al.*, 2007 yaitu (1) *Self-awareness*: merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan untuk keputusan sendiri; (2) *Self Management*: merupakan kemampuan menangani emosi, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, mempunyai kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari; (3) Empati: merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu; dan (4) Motivasi: kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi;

2.1.2 Komponen Utama Kecerdasan Emosional

1. *Self Awareness*

Kesadaran diri merupakan salah satu komponen penting dari kecerdasan emosional yang mempengaruhi bagaimana seseorang memahami dan mengelola emosinya. Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati, emosi, serta dorongan diri sendiri, sekaligus dampaknya terhadap orang lain. Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi, ia dapat mengidentifikasi perasaan negatif yang timbul dan menemukan cara efektif untuk mengatasinya, sehingga tidak berdampak buruk pada interaksi sosialnya. Kesadaran diri memungkinkan seseorang untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri, yang merupakan langkah penting dalam pengembangan pribadi dan profesional. Hal ini menciptakan dasar yang kuat untuk mengambil keputusan yang lebih bijaksana dan responsif terhadap situasi yang menantang. Sebagai komponen dari kecerdasan emosional, kesadaran diri berperan dalam membentuk hubungan interpersonal yang sehat (Suryaningsih *et al.*, 2024).

Kemampuan untuk menyadari perasaan dan emosi diri sendiri secara kritis berkontribusi terhadap empati, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan seseorang dalam memahami dan merespons perasaan orang lain. Kesadaran diri

yang baik memungkinkan individu untuk berkomunikasi secara lebih terbuka dan jujur, yang memperkuat ikatan dalam hubungan personal dan profesional. Selain itu, kesadaran diri juga membantu dalam mengelola konflik, karena seseorang dapat lebih cepat menyadari emosi yang muncul dan mencari solusi yang konstruktif. Dalam konteks kepemimpinan, kesadaran diri membantu pemimpin untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan tim dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif (Suryaningsih *et al.*, 2024).

Kesadaran diri adalah dimana kita memahami emosi diri sendiri, memahami perasaan dan mengetahui diri sendiri serta juga dapat mengelola emosi kita dengan baik sehingga dapat melakukan interaksi dengan orang lain atau apapun juga dengan baik pula, untuk menjadi sadar diri kita harus mampu memonitor emosi kita, mencoba kenali reaksi emosional yang berbeda-beda lalu kita lakukan identifikasi setiap emosi tersebut dengan benar karena dengan kita mengetahui sadar diri dengan baik maka tahu bagaimana kita akhirnya harus bersikap, karena dengan begitu maka kita akan mengetahui keterbatasan kita dan terbuka terhadap informasi dan pengalaman baru serta belajar bagaimana berinteraksi dengan orang lain, jika ada orang yang memiliki kesadaran diri maka rasa percaya diri akan kemampuan mereka akan baik dan menyadari bagaimana orang lain memandang diri kita (Simatupang, 2024).

2. Self Management

Self management atau pengaturan diri merupakan salah satu aspek penting dari kecerdasan emosional yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dan perilakunya secara efektif. Pengaturan diri melibatkan kemampuan untuk mengontrol emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan, serta menunda kepuasan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kemampuan ini sangat penting dalam situasi yang menuntut pengambilan keputusan yang cepat dan bijaksana, karena memungkinkan individu untuk tetap tenang dan berpikir rasional. Pengaturan diri juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tetap optimis di tengah tantangan, yang berkontribusi pada keberhasilan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, pengaturan diri membantu individu untuk tetap fokus dan produktif, bahkan dalam situasi yang

penuh tekanan (Suryaningsih *et al.*, 2024).

Sebagai komponen kecerdasan emosional, pengaturan diri juga berperan penting dalam hubungan interpersonal. Individu yang mampu mengatur diri cenderung lebih mampu untuk tidak bereaksi secara impulsif terhadap situasi yang menantang, sehingga dapat menjaga hubungan yang harmonis dengan orang lain. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk lebih responsif daripada reaktif, sehingga mengurangi konflik dan meningkatkan kerjasama. Selain itu, pengaturan diri membantu dalam mengembangkan rasa empati, karena individu yang tenang dan terkendali lebih mampu untuk memahami perspektif orang lain. Hal ini sangat penting dalam kepemimpinan, di mana kemampuan untuk mengelola emosi dan menciptakan lingkungan yang tenang dan terstruktur adalah kunci untuk membangun tim yang kuat dan efektif (Suryaningsih *et al.*, 2024).

Pengaturan diri adalah bagaimana cara kita mengendalikan dan mengelola emosi kita agar emosi tersebut tidak sampai merugikan diri sendiri maupun orang lain, artinya kalau tidak dapat mengatur kecerdasan emosi kita maka yang terjadi adalah kita melakukan sesuatu diluar batas atau kita mengambil suatu keputusan dalam keadaan kita sedang marah sehingga hasil yang diperoleh adalah tidak berpikir secara rasional dan akan mengakibatkan tidak dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan bahkan akan memperuncing masalah bukan menyelesaikan masalah (Simatupang, 2024).

3. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu komponen utama dari kecerdasan emosional yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan berprestasi dengan semangat tinggi. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri untuk mencapai sesuatu bukan karena hadiah eksternal, adalah ciri khas individu dengan kecerdasan emosional tinggi. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih bersemangat, gigih, dan tangguh dalam menghadapi tantangan juga memiliki visi yang jelas dan komitmen yang kuat terhadap tujuan, yang membantu dalam mempertahankan fokus dan produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan

pribadi. Motivasi yang tinggi juga berperan penting dalam keberhasilan tim dan organisasi. Teori motivasi autodeterminasi menyatakan bahwa individu yang merasa otonom, kompeten, dan terhubung dengan orang lain cenderung lebih termotivasi dan berprestasi lebih baik. Dalam konteks kerja, pemimpin yang mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis dasar ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan. Motivasi tidak hanya mendorong kinerja individu tetapi juga memfasilitasi kolaborasi yang efektif, inovasi, dan kreativitas dalam tim. Dengan demikian, motivasi yang tinggi dalam tim dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara menyeluruh (Suryaningsih *et al.*, 2024).

Motivasi adalah bagaimana cara mengendalikan diri agar kita dapat mencapai tujuan yang sedang kita kejar, membangun pola pikir yang positif dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena hal tersebut dapat mempertahankan semangat dalam mencapai tujuan, menetapkan tujuan akhir dengan jelas juga dapat membuat kita semakin semangat karena mengetahui arah tujuan yang akan dicapai sehingga kita bisa fokus atau menikmati prosesnya (Simatupang, 2024).

4. Empati

Empati merupakan komponen kunci dari kecerdasan emosional yang melibatkan kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain. Empati memungkinkan seseorang untuk membangun hubungan yang lebih kuat dan lebih bermakna dengan orang lain, karena memahami perasaan orang lain dapat meningkatkan komunikasi dan kepercayaan. Kemampuan ini sangat penting dalam berbagai konteks, baik pribadi maupun profesional, karena membantu individu untuk merespons dengan tepat terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain. Empati juga memungkinkan seseorang untuk mendukung dan memberikan bantuan secara efektif, yang dapat meningkatkan kerja sama dan kohesi tim. Oleh karena itu, empati tidak hanya memperkaya hubungan interpersonal, tetapi juga meningkatkan efektivitas dalam berbagai interaksi sosial. Empati berperan penting dalam kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memiliki empati tinggi cenderung lebih mampu memahami dan memotivasi anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Pemimpin

yang empatik dapat mengenali dan menghargai kontribusi setiap anggota tim, yang dapat meningkatkan moral dan loyalitas. Empati juga memungkinkan pemimpin untuk menangani konflik dengan lebih baik, karena dapat memahami perspektif semua pihak yang terlibat dan mencari solusi yang adil dan konstruktif. Dengan demikian, empati adalah kualitas yang sangat diperlukan untuk kepemimpinan yang sukses dan berkelanjutan dalam organisasi mana pun (Suryaningsih *et al*, 2024).

2.2 Perilaku Etis

2.2.1 Pengertian Perilaku Etis

Teori perilaku etis yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Etika adalah keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah atau tindakan yang baik dan yang buruk yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis adalah melakukan yang adil dan tepat baik didasarkan atau tidak pada hukum konstitusional dan peraturan yang berlaku dalam Ludlum, *et al.*(2013).

Perilaku etis adalah perilaku atau tindakan yang sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai dengan norma- norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan yang benar dan salah atau tindakan yang bermanfaat dan membahayakan. Sejalan dengan penjelasan di atas maka, perilaku etis adalah perilaku yang mencerminkan suatu tindakan atau perilaku dari seseorang yang dimana hal tersebut sesuai dengan peraturan yang ada yang dapat diterima, yang semuanya mengarah pada kebaikan (Hidayah dan Haryani, 2015)

Terdapat beberapa prinsip etis dalam bersikap dan berperilaku menurut Arens (2012) antara lain:

1. Tanggung jawab

Mengemban tanggung jawabnya sebagai profesional, para anggota organisasi harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktifitas mereka.

2. Kepentingan Publik

Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.

3. Integritas

Para anggota dalam hal mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

4. Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggungjawab profesionalnya.

5. Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggungjawab profesional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Anggota harus memperhatikan prinsip-prinsip kode etik profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

2.2.2 Indikator Perilaku Etis

Perilaku etis dapat diukur dalam enam dimensi menurut Ludlum, *et al.* (2013), yaitu :

1. Pemakaian pribadi

Perilaku yang berhubungan dengan penggunaan waktu untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

2. Melewati kesalahan

Perilaku yang berhubungan dengan menyembunyikan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3. Penyuapan

Perilaku yang berhubungan dengan pemberian hadiah sebagai imbalan atas perlakuan istimewa.

4. Pemalsuan

Perilaku yang berhubungan dengan perekayasaan laporan dan data kuantitas.

5. Menambah pengeluaran

Perilaku yang berhubungan dengan kecurangan pengisian akun pengeluaran menjadi lebih kecil atau lebih besar.

6. Penipuan

Perilaku yang berhubungan dengan penggunaan waktu lebih lama dari yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin tinggi rata-rata numerik, semakin tidak etis kelompok tersebut memandang perilaku tersebut.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efesiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu pengertian lain dari kinerja adalah “*output drive from process, human or otherwise,*” jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkahlangkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Dengan demikian supaya berhasil dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melaksanakan setiap kegiatannya (Suwindia dan Wati, 2021).

Sudut pandang lain terkait kinerja yaitu menurut Maryadi dan Misrania (2023) kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapain pelaksanaan kegiatan, tingkat kedisiplin kerja pegawai, ketaatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan peranan dalam instansi, dan hasil kerja. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapain tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang jelas dan nyata. Hasil kerja yang di capai oleh pegawai adalah bentuk tanggung jawab mereka kepada instansi/tempat mereka bekerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besarnya imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan (Maryadi dan Misrania, 2023).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan di atas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat pegawai walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Motivasi adalah daya pendorong

yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini menegaskan bahwa masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya (Suwindia dan Wati, 2021).

Pendapat tersebut secara tidak langsung mengungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang pegawai tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak (Suwindia dan Wati, 2021).

Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian. Selain itu faktor minat juga mempengaruhi kinerja sebagaimana dikutip di atas. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak di bawa sejak lahir. Semakin berminat pegawai pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin

rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat (Suwindia dan Wati, 2021).

2. Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif adalah:

1. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.
2. Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja (Suwindia dan Wati, 2021).

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan system kerja yang efisien. Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan saran dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan

produktivitas kerja. Pegawai yang ditunjang dengan sarana yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya (Suwindia dan Wati, 2021).

2.3.3 Indikator Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, indikator kinerja menurut Koopmans, *et al.* (2014), yaitu:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)
 - Ini adalah perilaku yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas inti pekerjaan mereka.
 - Penilaian kinerja tugas mencakup seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas, apakah tugas tersebut selesai sesuai rencana, tepat waktu, dan secara optimal.
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)
 - Ini melibatkan perilaku karyawan yang tidak secara langsung termasuk dalam tugas inti, tetapi berkontribusi pada lingkungan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.
 - Contoh dari kinerja kontekstual meliputi:
 - o Kerja sama tim: Membantu rekan kerja dan berkontribusi pada tujuan bersama.
 - o Inisiatif: Mengambil tindakan proaktif untuk meningkatkan pekerjaan atau proses.
 - o Kepatuhan: Mengikuti kebijakan dan prosedur organisasi.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Indikator ini mengacu pada tindakan-tindakan karyawan yang secara sengaja merugikan atau mengancam organisasi, seperti korupsi, penipuan, atau sabotase.

Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan individu baik secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat bertentangan dengan tujuan Perusahaan. Perilaku kontraproduktif, sering kali disebut sebagai CWB

(*Counterproductive Work Behavior*) atau *Workplace Deviance Behavior* (WDB), merupakan bentuk perilaku yang disfungsional dan merugikan bagi individu maupun organisasi. Pekerja yang menunjukkan perilaku kontraproduktif cenderung mengalami stres dan bahkan meninggalkan pekerjaan mereka. Fenomena ini menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat mengganggu kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja, termasuk faktor internal seperti kecerdasan emosional dan persepsi politik organisasi, serta faktor eksternal seperti jam kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan dari perusahaan (Ngara *et al.*, 2024).

Poin indikator kinerja berdasarkan indikator variabel kinerja di atas adalah meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Indikator yang mencerminkan kinerja seseorang didalam suatu organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Sampel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Goleman (2005)	<i>Working with Emotional Intelligence</i>			Hasil penelitian menunjukkan bahwa terkait kecerdasan emosional meliputi lima komponen inti: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial atau kesadaran sosial, hal tersebut penting untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan profesional dan pribadi.
2.	Vikaraman et al. (2021)	<i>Ethical Leadership Practices and Trust Among Public School Leaders in Malaysia</i>	Kepala Sekolah SD dan SMP di Malaysia	Mixed method (QUAN-qual) approach - Data Kuantitatif diperoleh dari kuesioner - Data Kualitatif diperoleh dari hasil wawancara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan berperilaku secara etis akan membantu guru dalam menjalankan tugas nya dan menciptakan iklim kerja yang positif.
3.	Nieto et al. (2021)	<i>The role of emotional intelligence, the teacher-student relationship, and flourishing on academic performance in adolescents: a moderated mediation study.</i>	283 remaja perempuan dari SMP yang ada di Andalusia (Spanyol)	Kecerdasan emosional diukur menggunakan Wong and Law Emotional Intelligence Scale WLEIS adalah kuesioner laporan diri yang berisi 16 item yang mengukur empat dimensi kecerdasan emosional: penilaian emosi diri, penilaian emosi orang lain, penggunaan emosi dan regulasi emosi	Hasil penelitian me-nunjukkan bahwa penting-nya pengembangan sumber daya manusia dan sosial yaitu kecerdasan emosional guru dan hubungan guru dengan siswa untuk menumbuhkan kesejahteraan siswa dan meningkatkan kinerja akademis mereka.
4.	Sahin dan Yuksel, (2021)	<i>Meaning and Uniqueness of Ethics and Ethical Teacher Behaviors in the Teaching Profession</i>	15 calon guru yang belajar di sebuah universitas negeri di Ankara dan 15 guru yang bekerja di berbagai provinsi di Turki	Metode penelitian yang digunakan kualitatif fenomenologi Michael van Manen (2020) mendefinisikan fenomenologi sebagai memungkinkan sesuatu untuk memanifestasikan dirinya. Dalam studi ini, calon guru dan guru diminta untuk.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam proses persiapan menuju kehidupan professional, calon guru diharapkan mengembangkan kepekaan terhadap prinsip-prinsip etika, karena guru harus memperhatikan apa yang baik dan benar dalam sikap dan perilaku mereka serta melaksanakan pengajaran yang efektif, demikian pula, guru dalam profesi ini harus mencerminkan pronsip-prinsip etika yang mereka anut sebagai

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
				mengungkapkan pendapat mereka tentang perilaku etis guru berdasarkan pengetahuan atau pengalaman mereka	prinsip dalam sikap dan perilaku mereka
5.	Khassaneh <i>et al.</i> (2022)	<i>The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector</i>	Sebanyak 312 pendidik dari 25 perguruan tinggi di Uni Emirat Arab (UEA)	Pendekatan Kuantitatif. Dalam pengambilan sampel kompetensi kecerdasan emosional untuk penelitian ini, digunakan tes EQ Costa dan Faria (2015).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) terhubung dengan hampir setiap aspek pekerjaan di bidang akademis. Seorang pendidik yang sukses harus memiliki berbagai kualitas yang diperlukan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif.
6.	Wang (2022)	<i>Exploring the relationship among teacher emotional intelligence, work engagement, teacher self-efficacy, and student academic achievement: A moderated mediation model.</i>	365 Guru Tionghoa dari 25 SMP di Cina	Kecerdasan emosional (EI) guru dinilai dengan skala Kecerdasan Emosional Wong dan Law.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen kerja guru dengan prestasi siswa dimoderasi oleh keyakinan diri guru. Peneliti juga berharap dilakukannya program pelatihan bagi calon guru untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya sehingga guru akan mampu mengontrol kelas dan dapat membangun hubungan yang baik dengan siswa.
7.	Rasam, F. (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru SMK di Kecamatan Jagakarsa Kotamadya Jakarta Selatan).	Populasi pada penelitian ini adalah guru di masing-masing SMK di Kecamatan Jagakarsa yang berjumlah N= 520, jumlah subjek yang cukup besar ini diambil antara 10%-15% dan dipilih sampel secara acak (random) sebanyak n=52 guru	Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan analisis korelasi dan regresi.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Guru semestinya terus menerus mengembangkan kecerdasan emosional terhadap bidang yang digeluti dalam rangka meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi/kemampuan dalam kegiatan belajar mengajar.
8.	Sartono <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Sampel penelitian 67 karyawan di PT BCI Asia.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
9.	Mubarok <i>et al.</i> (2024)	Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Pembentukan Karakter Sosial Siswa	Metode sensus digunakan untuk menentukan jumlah sampel di mana seluruh populasi, sebanyak 113 siswa SMAN 1 Kabupaten Kendal dijadikan sampel.	Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dan penggunaan metode kuantitatif. Regresi linear berganda dipilih agar dapat memberikan langkah penguatan analisis dari data kualitatif yang didapatkan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru memiliki peran penting dalam memfasilitasi kegiatan pembelajaran yang memperkuat nilai-nilai moral dan sosial, serta mempromosikan kesadaran akan pentingnya perilaku etis dan bertanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari.
10.	Sastra, I. (2025)	Faktor Kecerdasan Emosional dan Motivasi Mengajar dalam Kinerja Guru IPS SMP	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru IPS SMP di Provinsi Maluku Utara yang berjumlah 1026 orang. Sedangkan sampelnya adalah bagian dari jumlah tersebut yang pengambilannya dilakukan dengan teknik multistage random sampling. Adapun penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Jadi ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 92 guru.	Penelitian ini menggunakan metode ex post facto dengan pendekatan kuantitatif dan teknik survei. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada guru IPS SMP di Provinsi Maluku Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi mengajar memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru IPS SMP. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pengajaran perlu memperhatikan pengembangan aspek emosional dan motivasional guru guna meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Penelitian terdahulu yang telah dirangkum oleh peneliti di atas masih sedikit yang membahas mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja guru sekaligus, dengan kata lain hanya melakukan penelitian per variabel dengan variabel lain yang tidak sesuai dengan penelitian ini. Berbagai penelitian terdahulu tersebut juga tidak ada yang pernah menjadikan Guru SMP di Bandar Lampung sebagai objek penelitian.

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, adalah:

Permasalahan yang akan dihadapi guru dalam dunia kerja ada berbagai jenis. Untuk menghadapi permasalahan tersebut tidak cukup dengan mengandalkan kecerdasan intelektual guru saja tetapi juga diperlukan peranan kecerdasan emosional dalam mengatasi permasalahan tersebut. Menurut Goleman dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri 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.

Kecerdasan emosi merupakan landasan dari kecakapan emosi, dimana kecakapan emosi ini merupakan penyebab terjadinya peningkatan kinerja. Kecerdasan ini akan mempertinggi potensi karyawan dalam belajar, sedangkan kecakapan emosi akan menjadikan potensi itu menjadi keahlian dalam menjalankan tugas (Goleman, 2006). Hal ini didukung oleh penelitian Alwani (2007) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan kajian teoritis di atas, diindikasikan bahwa seorang guru yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka dalam pelaksanaan tugasnya akan jauh lebih baik. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₁: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP di Bandar Lampung

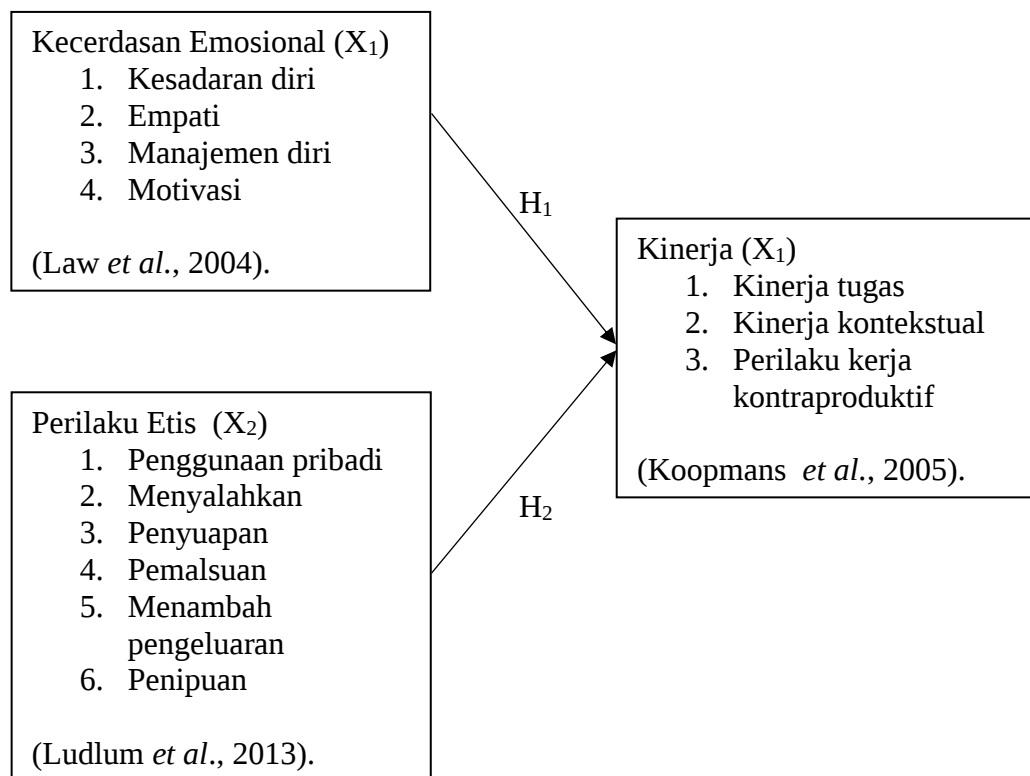
Etika profesi khusus berlaku dalam kelompok profesi yang bersangkutan, yang mana dalam penelitian ini adalah guru. Masyarakat akan menghargai profesi yang menerapkan standar mutu yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya. guru wajib menaati segala peraturan dan kode etik yang berlaku, menjaga semangat dan suasana kerja yang baik. Perilaku etis juga sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika adalah hal penting bagi

kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi. Adapun beberapa penelitian mengenai perilaku etis salah satunya dilakukan oleh Lilik Henry Ristanto (2009) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja auditor pemerintah daerah (studi empiris pada inspektorat Jawa Tengah) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan perilaku etis pada auditor pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Dari uraian di atas bahwa perilaku etis tidak terlepas dari berbagai profesi. Apabila gurudapat berperilaku etis sesuai dengan kode etik profesinya, memahami kode etik profesinya maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Guru yang berperilaku etis akan secara otomatis menunjukkan kinerja yang baik, karena kinerja guru dapat dinilai baik tidaknya dari tindakan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya apakah sudah berperilaku etis sesuai kode etik profesinya atau tidak. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₂ : Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP di Bandar Lampung

2.6 Kerangka Pemikiran

Uraian ide-ide yang telah dikemukakan di atas memberikan pondasi, arah, dan penjelasan pokok permasalahan untuk tema-tema kunci yang diteliti untuk mengarah pada pengembangan kerangka teoritis tentang pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja guru SMP di Bandar Lampung. Kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini tersaji pada Gambar 2.1



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pengertian penelitian kausal menurut Oei (2010) adalah desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik yang tidak dapat diukur dalam angka, tetapi berupa deskripsi, narasi, kualitas, atau sifat suatu objek atau fenomena. Data ini diperoleh melalui pengamatan, wawancara, atau analisis dokumen dan digunakan untuk menjelaskan makna, pandangan, dan pengalaman. Contohnya meliputi tingkat kepuasan pelanggan, warna tomat, biografi tokoh, atau deskripsi suasana di suatu tempat (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini data kualitatif tersebut diperoleh langsung dari SMP Negeri maupun Swasta yang ada di Bandar Lampung.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau bilangan yang dapat diukur secara matematis, sehingga bisa dihitung, dianalisis secara statistik, dan

divisualisasikan dalam bentuk grafik atau tabel. Data ini menjawab pertanyaan seperti "berapa banyak?" atau "seberapa sering?" dan digunakan untuk membuat keputusan berdasarkan bukti numerik yang objektif (Sofwattilah *et al.*, 2024).

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Data yang didapat dari arsip bagian HRD (*Human Resource Departemen*) SMP Negeri maupun Swasta yang ada di Bandar Lampung. Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari sumber pustaka untuk memperoleh data melalui sumber pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian juga melakukan pengumpulan data dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Contohnya jurnal, buku, penelitian terdahulu serta hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2014). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner disebarkan langsung pada responden. kuesioner yang disebarkan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pernyataan mengenai kecerdasan emosional dengan mengadopsi kuesioner dari (Ifie, 2017), bagian kedua berisi pernyataan mengenai perilaku etis dengan mengadopsi kuesioner dari (Weisberg, 2002), dan pada bagian ketiga berisi pernyataan kinerja dengan mengadopsi kuesioner dari (Koopmans, *et al.* 2014). Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (Sanusi, 2014). Skor yang diberikan setiap jawaban responden adalah :

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban netral (N) diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.4 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu sasaran atau tujuan dari apa yang akan di teliti sesuai dengan permasalahan yang akan dicari dalam suatu penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian adalah meliputi pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja guru. Objek yang dipilih adalah guru yang bertugas di SMP di Kota Bandar Lampung.

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah guru SMP di Bandar Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian dengan jumlah populasi yang besar tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *non-probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik non-probabilitas di mana peneliti memilih sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang ditetapkan penulis adalah Guru yang mengajar di SMP di Kota Bandar Lampung dengan pertimbangan bahwa mereka selalu berhubungan dengan siswa SMP yang berusia remaja yang penuh dengan gejolak emosi dan lokasi sekolahnya tidak jauh dari tempat tinggal peneliti yaitu di Rajabasa, dimana jarak yang ditempuh untuk mencapai lokasi yaitu Kecamatan Kedaton sejauh 1,5 km, Kec. Sukarame sejauh 4 km, Kec Labuhan Ratu sejauh 2 km dan Kecamatan Way Halim sejauh 3 km. Penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe (1975), yaitu 6 SMP dengan total 145 responden.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.6. 1 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel independen dilambangkan dengan (X). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1) dan perilaku etis (X_2).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dilambangkan dengan (Y). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

3.6.2 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasioal Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya (Law <i>et al.</i> , 2004).	1. Kesadaran diri 2. Empati 3. Manajemen diri 4. Motivasi	(1-5) Keterangan: 1. Sangat setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat TidakSetuju
Perilaku Etis (X ₂)	Perilaku etis adalah melakukan yang adil dan tepat baik didasarkan atau tidak pada hukum konstitusional dan peraturan yang berlaku Ludlum, <i>et al.</i> (2013)	1. Penggunaan Pribadi 2. Menyalahkan 3. Penyuaapan 4. Pemalsuan 5. Menambah Pengeluaran 6. Penipuan (Ludlum, <i>et al.</i> , 2013)	
Kinerja (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (Koopmans, <i>et al.</i> 2014)	

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Cara untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan dengan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat dianggap valid jika nilai $KMO > 0,5$.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach alpha* $> 0,6$.

3.7.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test*.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja guru. Rumus analisis linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel kinerja guru
- X_1 = variabel kecerdasan emosional
- X_2 = variabel perilaku etis
- $b_{1,2}$ = koefisien
- a = konstanta
- e = *error*

3.9 Pengujian Hipotesis

- Uji Statistik t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (0,05), maka hipotesis didukung.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (0,05), maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 24.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja guru mendapatkan kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional guru yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku etis guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Saran bagi guru SMP di Bandar Lampung untuk memperkuat pengembangan kecerdasan emosional melalui latihan mandiri seperti meditasi *mindfulness*, *journaling* emosi, atau mengikuti *workshop* pengelolaan stres. Selain itu, guru dapat membentuk kelompok dukungan sesama guru untuk berbagi pengalaman, sehingga meningkatkan kemampuan adaptasi emosional dan pada akhirnya memperbaiki kinerja pengajaran sehari-hari.
2. Saran bagi para guru SMP di Bandar Lampung agar mempertimbangkan kembali jika akan menerima hadiah dari rekan kerja maupun siswa atau orang lain.
3. Saran bagi para guru SMP di Bandar Lampung agar lebih mengatur dan memanajemen skala prioritas dan rencana kerja sehingga pekerjaannya dapat selesai dengan tepat waktu dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., dan Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., dan Beasley, Mark S. (2012). *Auditing And Assurance Services*. 14th Edition. America: Pearson Education, Inc.
- Azzahra, N. F., dan Gumindari, S. (2021). Pengaruh kepribadian dan perilaku etis guru pada integritas guru smpt riyadul mubarak dalam mengajar. *Jurnal Profesi Keguruan*. Vol 7(2): 241-247.
- Chamizo-Nieto, M. T., Arrivillaga, C., Rey, L., & Extremera, N. (2021). The role of emotional intelligence, the teacher-student relationship, and flourishing on academic performance in adolescents: a moderated mediation study. *Frontiers in psychology*. Vol 12(6): 6.
- Fiqih, M., Darmawan, D., & Masnawati, E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Research Journal on Education*. VOL 5(1): 862-869.
- Ghozali, Imam.(2013).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel.(2005).*Emotional Intelligence*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Gramedia.
- Husain, B. A., dan Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*.Vol 2(3): 162-163.
- Hidayah, Siti, dan Haryani.(2015).Peranan Locus of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonom-Manajemen-Akutansi*. No. 38/Th. XXII.
- Jeffrey, Kantor and Jacob Weisberg.(2002). “Ethical attitudes and Ethical behavior are manager role models?”. *International Journal of Manpower*, Vol.23. No.8, pp.687-703.
- Kandiri, K., dan Arfandi, A. (2021). Guru sebagai model dan teladan dalam meningkatkan moralitas siswa. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*.Vol 6(1): 1-8.

- Kearney, Treasa., Walsh, Gianfranco., Barnett, Willy., Gong, Taeshik., dan Ifie, Kemefasu.(2017). "Emotional Intelligence in Front-Line/Back-Office Employee Relationship". *Journal of Services Marketing*. 31(2), 185-199.
- Khassawneh, Osama, *et al.*(2022)."The relationship between emotional intelligence and educators' performance in higher education sector." *Behavioral Sciences*. 12(12) : 511.
- Koopmans, L., Bernaars, C.M., Hildebrandt, V.H., dan Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. Vander. (2014). "Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental medicine*. 56(3), 331-337.
- Law, K. S., Wong, C. S., dan Song, L. 2004. Construct Validity Of Emotional Intelligence: *Its Potential Utility of Management Studies*. *Journal of Applied Psychology*. Pp 89: 483–496.
- Ludlum, M, Moskalionov, S., Ramachandran, V.(2013). American International Journal of Contemporery Research: *Examining Ethical Behaviors by Business Students*.3(3).
- Maryadi, Y., dan Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.Vol 11(1): 545-558.
- Mubarok, A. S., Bakker, C., Hamzali, S., Yulianti, S. D., dan Rifky, S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Pembentukan Karakter Sosial Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol 8(2): 18829-18842.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*. Vol 2(1), 115-127.
- Nasution, F.M., Purba, S., Rahman, A., dan Pangaribuan, W.(2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 8 Medan.*Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Vol 8(1): 685.
- Ngara, D. D., Taek, J. E., Wurha, K. R., San Maniko, F., dan Berek, N. (2024). Faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif: Sebuah tinjauan literatur review. *Journals of Indonesian Multidisciplinary Research*.Vol 3(1): 53-70.
- Putriza, G., dan Riofita, H. (2024). Tujuan Penerapan Manajemen SDM di PT Jarum. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*.Vol 2(4): 89.

- Rasam, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru SMK di Kecamatan Jagakarsa Kotamadya Jakarta Selatan). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Vol: 6(9), 6700-6705.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 10(1): 518-527.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, H., dan Setiawan, W. J. (2024). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jambi: Wida Publishing. Halaman 4.
- Şahin, F., dan İbrahim Yüksel, D. (2021). Teachers' and administrators' perception about the concepts of "ethical behavior" and "attitude" International Journal of Curriculum and Instruction. Vol 13(2): 2.
- Samsudin, C., dan Rukanda, N. (2024). PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSIONAL SANTRI BERBASIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT DI PESANTREN. *Comm-Edu (Community Education Journal)*. Vol 7(3): 282.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sartono, S., Waskita, G. S., dan Arintowati, D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung). *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*. Vol 2(1): 36-45.
- Sastra, I. (2025). Faktor Kecerdasan Emosional dan Motivasi Mengajar dalam Kinerja Guru IPS SMP. *Jurnal Pelita Ilmu Pendidikan*. Vol 3(1), 13-18.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M.S., dan Saksitha, D.A. (2024). Tehnik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*. Vol 15(2):79-91.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. (2013). *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Cetakan ke-4. Bandung: AFABETA.
- Suryaningsih, C., Saripuddin, Widjiyati, W., dan Sumiyanto, A. (2024). *Kecerdasan Emosional di Era Digital*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia. Halaman: 1-222.
- Suwindia, G. dan Kurnia, N. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bali: MPU Kuturan Press. Halaman 4-121.
- Vikaraman, S. S., Mansor, A. N., & Hamzah, M. I. M. (2018). Influence of ethical leadership practices in developing trust in leaders: A pilot study on Malaysian secondary schools. *International Journal of Engineering & Technology*. Vol 7(3.30): 444-448.
- Wang, L. (2022). Exploring the relationship among teacher emotional intelligence, work engagement, teacher self-efficacy, and student academic achievement: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*. Vol 12(7): 7.
- Wong, C.S., Wong P.M. dan Law, K.S. (2007). Evidence on the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and Mainland China. *Asia Pacific Journal of Management*. Vol 24(1): 43-60.