

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU
YANG DIMODERASI KECERDASAN EMOSIONAL
(Studi Kasus Pada Guru TK Di Kecamatan Rembang)**

Maslichan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'YPPI' Rembang
Email: licanmas@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training on the performance of teachers who moderated emotional intelligence. The population of this study a number of 243 respondents who are kindergarten teachers in the district Apex. The collected data were analyzed using regression analysis tools operated through SPSS. The results of this study demonstrate that the significant positive effect of training on employee performance, which means, the better training of the employee's performance will also be better. Emotional intelligence in this study proved to be a significant positive effect on employee performance, which means the better the performance of emotional intelligence employees will also be better. While training is moderated by emotional intelligence proved insignificant employee performance.

Keywords: Training, Emotional Intelligence, and Performance

PENDAHULUAN

Profesional SDM dibutuhkan untuk membangun sekelompok SDM yang bertalenta, mengelola program – program yang berbeda, penggunaan teknologi, kesempatan dengan permasalahan perundangan tenaga kerja dan intensitas persaingan. Profesionalisme SDM menurut kelenturab, kemampuan untuk penanggulangan, dan pengetahuan akan ketersediaan manajer – manajer yang berkualitas pada masa yang akan datang (Aghazadeh, 1999). Lebih jauh penelitian Aghazadeh (1999) mengidentifikasi tiga aspek dari persoalan dan tantangan MSDM yang harus diusut adalah menekankan pada (1) kepegawaian, (2) teknologi dan (3) globalisasi.

Aghazadeh (1999) berpendapat bahwa perubahan lingkungan global sedikit banyak memberi pengaruh atas perkembangan pangsa pasar global. Perubahan-perubahan tersebut ditandai dengan kompleksitas persoalan dan tantangan pada fungsi-fungsi manajemen yang

akan datang (Aghazadeh, 1999). Seberapa baik karyawan menaggulangi pertumbuhan pasar global akan mempengaruhi seberapa baik organisasi melakukannya pada pangsa pasar.

Frederick Taylor berpendapat bahwa permasalahan pertama yang dihadapi MSDM adalah permasalahan tenaga kerja. Organisasi seharusnya harus data menempatkan tenaga kerja pada tugas yang sesuai menyertakan pelatihanyang tepat, metode kerja dan alat – alat yang tepat, dan adanya dukungan legitimasi untuk bekerja. Keyakinan berlanjut untuk keberadaan komponen – komponen manajemen tenaga kerja yang efektif. Keberhasilan organisasi dalam penempatan tenaga kerja bisa menarik dan menguasai kemampuan tenaga kerja yang terlatih (proses pembelajaran). Organisasi harus bersedia mencocokkan apa yang diinginkan tenaga kerja dengan apa yang telah diberikan dan dilakukan oleh organisasi. Tenaga kerja yang handal akan menjadi kenyataan jika organisasi memperlakukan dengan baik karyawannya, akan menjaga

perusahaan juga. Banyak perusahaan melakukan inovasi dan mendapat banyak keuntungan (Aghazadeh, 1999).

Di dalam undang-undang guru dan dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dengan melihat hal tersebut guru dituntut untuk mampu menjadi guru yang inspiratif, selalu mengikuti perkembangan dan senantiasa mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya yang nantinya akan diberikan kepada anak didiknya.

Pada saat ini profesi guru sangat diminati karena adanya berbagai tunjangan sehingga persaingan semakin ketat. Dengan melihat hal tersebut guru diharapkan mampu bersaing terutama kinerjanya. Jangan sampai terjadi anggapan profesi guru adalah remeh yang dikarenakan kinerja seorang guru yang menurun. Anggapan-anggapan tersebut tidak akan muncul kalau guru mampu meningkatkan potensi dan profesionalismenya. Profesionalitas seorang guru dapat kita lihat melalui kinerjanya.

Keberhasilan kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh aspek - aspek pekerjaan yang dilaksanakan. Tapi kenyataannya tidak semua orang yang dikatakan ahli mampu menguasai seluruh bidang tugasnya dengan maksimal. Sehingga dalam penelitian ini akan mengkaji variabel - variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan kecerdasan emosional.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah ketersediaan

seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan. Disamping itu *performance* atau kinerja juga diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari berbagai pengertian kinerja dapat kita tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu proses sekaligus *output* dan *outcome* dari seseorang dan organisasi. Kalau dilihat dari konteks proses kinerja adalah kesesuaian menjalankan pekerjaan dengan prosedur standart organisasi, semakin sesuai dengan standart semakin tinggi mutu kinerja prosesnya. Hal tersebut dapat dilihat dari unsur intrinsik karyawan berupa hubungan tingkat pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerjanya. Sedangkan kalau dilihat dari sisi *output* dan *outcome* dapat diketahui dari produktifitas kerja (*output*) dan dari karir karyawan (*outcome*). Semakin baik mutu kinerja proses pekerjaan karyawan semakin tinggi produktifitas kerja dan karirnya.

Kecerdasan Emosional

Goleman, Boyatzis, Meke berpendapat 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 seseorang diharapkan dapat menempatkan emosinya pada posisi dan porsi yang tepat, memilah kepuasan serta mampu mengatur suasana hati.

Cooper dan Sawaf (1999) mempunyai pendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara

selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilik perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan Howes dan Herald (1999 dalam abiding 1999) berpendapat pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen-komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam mengolah emosi. Begitu juga Sy (2004) mempunyai pendapat yang sama dengan pendapat tersebut, bahwa karyawan yang secara emosional cerdas dalam memahami bagaimana emosi terjadi dan dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Pelatihan

Pelatihan atau latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dan rutin. Pelatihan adalah kegiatan atau aktivitas untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kegiatannya dengan aktivitas ekonomi karena latihan tersebut membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan kecakapan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan (Rupandoyo dan Husnan, 2000).

Dari definisi tersebut diatas jelas bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relative singkat. Sedangkan, pelatihan itu sendiri adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia

Notoatmodjo (2003). Menurut Arep dan Tanjung (2002) pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), maksudnya adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi.
- 2) Kemampuan (*Ability*), maksudnya adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan.
- 3) Keahlian (*Skill*), maksudnya adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik.
- 4) Sikap (*Attitude*), maksudnya adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Prakoso (1993) mengemukakan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan dan latihan-latihan jabatan pegawai negeri yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Ntisemoto (1992) mengemukakan bahwa latihan / *training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan / organisasi yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan / organisasi yang bersangkutan. Dengan latihan diharapkan pengembangan diri para pegawai untuk dapat untuk bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan dimaksudkan pula untuk menyesuaikan dengan kebutuhan sesuai dengan tuntutan perubahan.

Pelatihan dapat disebut sebagai proses pendidikan jangka pendek yang memungkinkan terjadinya transfer ilmu pengetahuan yang sudah disesudaikan dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi/ institusi. Dengan adanya pelatihan

tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan *Skill/* keterampilan dan pengetahuan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Markhandieni (2009) menunjukkan bahwa pelatih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2005) juga menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2009), Nurhalis (2007), Soetjipto (2007), dan Prahawan (2008) pada variabel pelatihan dan kinerja juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Semakin baik pelatihan, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian dan pengalaman Agustian (2001) dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Goleman (2000) mendefinisikan kecerdasan emosi (EQ) sebagai

kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi dalam lima kategori diantaranya adalah:

- 1) Kesadaran diri
Kesadaran ini terdiri dari kesadaran emosi diri, penilaian pribadi dan percaya diri.
- 2) Pengaturan diri
Pengaturan diri terdiri dari pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, adaptif dan inovatif.
- 3) Motivasi
Motivasi terdiri dari dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis.
- 4) Empati
Empati terdiri dari memahami orang lain, pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis.
- 5) Keterampilan sosial
Keterampilan sosial terdiri dari pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan koperasi serta kerja tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2010) pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayati, Purwanto, dan Yuwono (2008) dan Susanti (2008) pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja pegawai juga akan semakin baik

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional

Pengendalian emosi seseorang memiliki peran yang penting supaya keberadaannya diakui oleh lingkungannya. Menurut pendapat para ahli bahwa agar orang menjadi efektif keterlibatannya dalam organisasi apalagi menjadi pemimpin, maka orang tersebut harus mengikutsertakan emosi dalam kehidupan organisasi dan belajar menghargai dengan baik dalam mengelola emosi pada diri kita sendiri dan orang lain.

Pengelolaan emosi adalah pengorganisasian yang hebat dalam bidang pikiran dan perbuatan. Namun, hal itu tidak dapat dipisahkan dari unsur penalaran dan rasionalitas. Emosi memiliki peran untuk membangkitkan intuisi dan rasa ingin tahu, kemudian akan dapat membantu mangantisipasi masa depan yang tidak menentu dan merencanakan tindakan-tindakan yang sesuai dan sejalan dengan hatinya. Goleman (2000) mengatakan adanya faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja, faktor ini dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Muhaimin (2008) dalam penelitiannya menuliskan bahwa kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam menetapkan standar, memperjelas *inner world*, mengetahui perbedaan antara apa yang harus kita lakukan untuk diri sendiri dan orang lain, mengetahui perbedaan mana yang perlu dipertahankan dan mana yang perlu dikorbankan dan dapat menetapkan emosinya pada porsi yang tepat, memilih kepuasan, dan mengatur suasana hati.

Kecerdasan emosional tidak hanya berarti bersikap ramah melainkan ketegasan yang bisa jadi tidak menyenangkan tetapi mengungkapkan kebenaran (Agustian, 2002). Kecerdasan emosi juga bukan berarti memberikan kebebasan pada perasaan untuk berkuasa melainkan bagaiman kita mampu mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga

terekspresi secara tepat dan efektif yang memungkinkan orang untuk bekerja sama dan bertindak secara efektif demi tujuan bersama. Lebih lanjut Agustian (2002) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor penentu keberhasilan seseorang dalam karir dan organisasi termasuk dalam pembuatan keputusan, kemampuan berkomunikasi, kreativitas, adaptasi, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerja sama tim, dan keinginan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Semakin baik kecerdasan emosional seorang pegawai maka pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja juga akan semakin baik.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru taman kanak-kanak yang ada dikecamatan Rembang dengan jumlah sebanyak 243 orang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengaumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sekaran, 2006).

Tipe pertanyaan dalam koesioner adalah pertanyaan tertutup dan tertutup dan terbuka dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternative yang diberikan oleh peneliti (sekaran, 2006). Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan agree disagree

scale yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju – jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 10 (Ferdinan, 2006).

Teknik Analisis

Metode regresi berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X). Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Kecerdasan Emosional

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = Error

Analisis Data

Uji regresi moderating dilakukan untuk menguji variable kecerdasan emosional dalam memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak yang ada dikecamatan Rembang. Pengajuan efek moderasi dilakukan dengan menggunakan teknik interaksi.

Uji Parsial

Uji parsial tahap kedua ini dilakukan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dalam memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak yang ada di Kecamatan Rembang.

Tabel 1.
Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.355	1.232		5.157	.000
Pelatihan	.376	.069	.320	5.448	.000
Kecerdasan Emosional	.406	.058	.413	7.051	.000
Moderasi	.008	.007	.056	1.116	.266

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah

a. Pengajuan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian pengaruh variable pelatihan dan kinerja pegawai dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,320 dengan nilai t hitung sebesar 5,448 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa secara statistic pelatihan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian pengaruh variable kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,413 dengan nilai t hitung sebesar 7,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara statistic kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian Pengaruh Interaksi Pelatihan – Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian pengaruh variable intraksi pelatihan – kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,056 dengan nilai t hitung sebesar 1,116 dan nilai signifikansi sebesar 0,266. Oleh karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara statistic kecerdasan emosional terbukti memoderasi secara tidak signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variable secara parsial maka dapat dikembangkan model persamaan regresi moderasi sebagai berikut :

$$Y = 0,320X_1 + 0,413X_2 + 0,056X_1X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Kecerdasan emosional
 X_1X_2 = Interaksi Pelatihan Kecerdasan Emosional

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\beta_1 = 0,320$$

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,320, artinya jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan turut meningkat

$$\beta_2 = 0,413$$

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,413, artinya jika kecerdasan emosional ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan turut meningkat

$$\beta_3 = 0,056$$

Pengaruh interaksi pelatihan – kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,056, artinya jika interaksi pelatihan – kecerdasan emosional ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji kemampuan variable pelatihan, interaksi pelatihan – kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variable kinerja pegawai. Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F.

Tabel 2.
Hasil Uji Kelayakan ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5331.120	3	1777.040	62.903	.000a
	Residual	6751.843	239	28.250		
	Total	12082.963	240			

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah

Dari data tersebut nilai signifikansi uji F yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan, kecerdasan emosional, dan interaksi pelatihan – kecerdasan emosional merupakan variable yang layak

dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja guru TK di kecamatan Rembang.

Koefisien Determinasi

Dengan dapat dibuktikannya bahwa pelatihan, kecerdasan emosional, interaksi pelatihan – kecerdasan emosional merupakan

variabel yang layak untuk menjelaskan variasi pada kinerja guru taman kanak-kanak yang ada dikecamatan Rembang maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya

kemampuan variabel pelatihan, kecerdasan emosional, dan interaksi pelatihan – kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi pada kinerja pegawai.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.434	5.315

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan

Sumber: Data Primer yang diolah

Nilai Adjusted R Square atau nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,434 atau 43,4%, artinya besarnya kemampuan pelatihan, kecerdasan emosional, interaksi pelatihan – kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi pada kinerja guru TK di kecamatan Rembang adalah sebesar 43,4%.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Dari hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan variable pelatihan dan kecerdasan emosional, maka terdapat tiga hal yang dapat disimpulkan, yaitu:

1. Pelatihan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya, semakin baik pelatihan maka kinerja guru juga akan semakin baik.
2. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.
3. Kecerdasan emosional terbukti tidak signifikan memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini bagi teori dan hasil penelitian terdahulu meliputi :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Markhandieni (2009) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian dari Nugraha (2005), Musafir (2009), Nurhalis (2007), Soetjipto (2007), dan Prahiawan (2008) pada variable pelatihan dan kinerja juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agustian (2001) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang

- karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2010) dan Hidayati, urwanto, dan Yuwono (2008) pada variable kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gordon (dalam Focus_Online, 2004) adalah salah satu yang kurang setuju dengan pendapat tersebut. Ia berpendapat bahwa kecerdasan emosional lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan *mood* (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektualnya.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial untuk peningkatan kinerja guru yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan pelatihan meliputi:

1. Implikasi manajerial pertama diprioritaskan pada peningkatan pelaksanaan kecerdasan emosional. Hal ini didasarkan kepada hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru.
2. Implikasi manajerial kedua dilakukan pada peningkatan pelatihan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian ini yang juga membuktikan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan.

Agenda Penelitian Mendatang

Mengacu pada keterbatasan penelitian, maka pada penelitian mendatang adalah:

1. Masih terdapat 56,6% variable lain yang belum diujipengaruhnya terhadap kinerja guru yang belum diuji dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, pada penelitian mendatang dapat menambahkan variable lain seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.
2. Tetap memasukkan variable kecerdasan emosional sebagai variable yang memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z (1999), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Unit di Distrik Telekomunikasi Purwokerto. Tesis S2 Purwokerto: UNSOED (tidak diterbitkan)
- Agustin, AG (2002), Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, Jakarta: Penerbit Arga.
- Arep, I dan Tanjung (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Cooper, RK dan A Sawaf (1999), Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Deeter, D.R. Schmelz, Sojka, J.Z. (2003), Developing Effective Salespeople : Exploring The Link Between Emotional Intelligence And Sales Performance, The International Journal of Organizational Analysis, Vol. 11. No. 3, 2003, pp 211-220.
- Dessler, Gary (2000), Manajemen Personalia, Jakarta: Prenhallindo.
- Estining Widyastini (2003), EQ dan Kesuksesan Kerja, <http://www.e-psikologi.com>.
- Ferdinand, Augusty, (2006). Metode Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ferris, G.R, Prati, L.M, Douglas, C., Ammeter, A.P, Buckley, M.R. (2003), Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, And Team Outcomes, The International Journal of Organizational Analysis, Vol 11, No. 1, 2003.

- Fuad Mas'ud (2004), *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Goleman, D (1999), *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002), *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, Boston.
- Hadi, Sutrisno (2002), *Metodologi Riset II*, Yogyakarta: UGM
- Hasibuan, Agus M (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, s. Tb (2003), *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhaimin (2008), *Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi terhadap Kecerdasan Pekalongan*, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8 (1), 51-68
- Musafir (2009), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia IV Gorontalo*, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4 (2).
- Nawawi, Hadari (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada university Press.
- Nitisemito, Alex (1992), *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhalis (2007), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam*, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 2 (1).
- Prahiawan, Wawan (2008), *Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank X*, 13 (2).
- Ranupandojo, H (1998), *Manajemen Sumberdaya Manusia I*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S (2000), *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma (2006), *Research Methods for Business*, USA: John Wiley
- Sikula, Andrew F (2000). *Personil Administration and Huma Resources Manajement*. Willey Trans Edition, John Willey anad Sons Inc, Toronto, 1981
- Simamora, H (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Steers, M Richard (1997), *Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku Seri Manajement*, Jakarta: Erlangga.
- Supramono, Intiyas Utami, (2004). "Desain Proposal Penelitian Akutansi dan Keuangan", Yogyakarta, Andi Offset
- Suryaningrum dkk (2005), *Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi Terhadap Kecerdasan Emosional*, *Simposium Nasional Akuntansi VII, Denpasar Bali*, 2-3 Desember 2004, Hal. 359-376
- Sy, T dan Cote S (2004), *Emotional Intelligence. A Key Ability to Succeed In The Matrix Organization*, *Journal of Management Development*, Vol.23, No.5
- Timpe, Dale (2002), *Memimpin Manusia Seri Ilmu dan Seni Manajement Bisnis*, Jakarta: Gramedia Asri Media.