
**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT),
KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI ERA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus Pada Guru TK di Kabupaten Brebes Selatan)**

Moh. Verdian Islahi

Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

Verdian.islahi@gmail.com

Mukhroji

Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

mukhroji.mm21@gmail.com

Abstract:

This study aims to analyze the effect of education & training (training), emotional intelligence, work motivation on the performance of kindergarten teachers TK (Taman Kanak-Kanak) in South Brebes. This research was conducted at the Kindergarten Teachers Association TK (Taman Kanak-Kanak) in South Brebes. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to the respondents. The sample in this study were 219 respondents. The sampling technique used is probability sampling with simple random sampling method. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.22. Based on the results of this study, it shows that education & training has a positive and significant effect on teacher performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on teacher performance,

and work motivation has a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords:

Education & training (training), emotional intelligence, work motivation, teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan & pelatihan (diklat), kecerdasan emosional, motivasi kerja terhadap kinerja guru TK (Taman Kanak-Kanak) di Kabupaten Brebes Selatan. Penelitian ini dilakukan di Persatuan Guru TK (Taman Kanak-Kanak) di Brebes Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 219 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS v.22. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan & pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci

Pendidikan & pelatihan (training), kecerdasan emosional, motivasi kerja, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini pendidikan sangatlah penting bagi manusia, pendidikan merupakan aspek penting untuk dapat mempercepat dalam pengembangan terhadap potensi yang dimiliki manusia untuk mengemban tugas pada suatu bangsa, hanya manusialah yang dapat dididik maupun mendidik. Upaya dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan saat ini menjadi salah satu strategi pokok selain pemerataan kesempatan dan menjadi sebuah akses pendidikan serta dapat meningkatkan efisiensi dan relevansi (Mulyasa dalam Amelia, 2016).

Persaingan saat ini di dunia pendidikan biasanya terjadi karena melihat profesionalitas dari tenaga pendidik dan mutu sekolah yang baik. Seiring berkembangnya teknologi yang semakin canggih, tenaga pendidik

harus bisa menguasai dan mengoperasikan perangkat elektronik seperti komputer ataupun laptop, sehingga dengan memanfaatkan teknologi yang sekarang ini, akan mempermudah dalam melakukan pembelajaran. Akan tetapi hampir sepuluh bulan terakhir pendidikan di Indonesia terganggu karena adanya pandemi *covid-19* yang mengharuskan semua orang untuk *stay at home* (tinggal di rumah) dan *Work From Home* (WFH) sesuai dengan aturan program pemerintah untuk dapat memutuskan mata rantai penyebaran virus corona (*covid-19*). Sehingga dengan dilakukannya pembatasan berinteraksi, Kementerian pendidikan di Indonesia telah mengeluarkan kebijakan meliburkan sekolah dan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) digantikan dengan menggunakan system pembelajaran dalam jaringan (*daring*).

Salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu dalam pendidikan adalah seorang guru. Rendahnya kualitas guru antara lain karena rendahnya kinerja. Menilai kinerja guru tidak terlepas dari menilai proses kegiatan pembelajaran. Alexander (dalam Amelia, 2016) mengatakan bahwa telah menelaah lebih dari 10 hasil penelitian di Negara-negara berkembang, dan menunjukan kunci terpenting dari peran seorang tenaga pendidik/guru yang dapat berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi belajar peserta didiknya, yaitu dengan melihat jumlah waktu efektif yang harus digunakan guru untuk melakukan pembelajaran di dalam kelas dan lebih mengasah kualitas kemampuan guru.

Kinerja guru merupakan prestasi kerja secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya. Mulyasa (2010) mengungkapkan bahwa sebagian besar guru sebanyak (57%) tidak atau belum memenuhi syarat, tidak kompeten dan tidak profesional sehingga bisa dikatakan tidak layak untuk mengajar, sehingga bisa disimpulkan bahwa hanya 43% guru yang layak untuk mengajar. Pendidikan dan pelatihan (*diklat*) merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan (Amelia, 2016). Peserta *diklat* akan mempelajari tentang pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat praktis untuk bisa mencapai tujuan tertentu (Sikula dalam Hasanah, 2010). Menurut Mahyuddi & Noordi (2012) mengemukakan bahwa *emotional intelligence* (EI) merupakan kemampuan pada seorang pendidik yang dapat mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi dalam diri, memiliki rasa empati

dan kesadaran dalam bersosial. Uno (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi yang dapat terkondisikan oleh kemampuan individu, upaya ini untuk memperoleh kebutuhan individu.

Di Kabupaten Brebes, khususnya brebes selatan persoalan pendidikan pada Taman Kanak-kanak (TK) banyak ditemukan. Persoalan yang ada antara lain (1) Sebagian Masyarakat memiliki pandangan, bahwa siapapun dapat berprofesi menjadi seorang guru TK asalkan memiliki keterampilan mengajar. (2) Tingkat pendidikan guru yang belum memadai atau sesuai standar, pada kenyataannya di lapangan banyak sekali ditemukan seorang guru yang belum memiliki pendidikan yang setara dengan ketentuan menjadi seorang guru. (3) Kekurangan tenaga pendidik/guru di daerah pedesaan, sehingga memberikan peluang untuk dapat mengangkat seseorang yang belum memiliki keahlian untuk menjadi seorang guru. (4) Masih rendahnya pemikiran masyarakat terhadap profesi guru TK. (5) Kurang perhatiannya pihak yayasan sekolah, tentunya tenaga pendidik kurang termotivasi. (6) Pada era pandemi *covid-19* ini telah terjadi perubahan metode pembelajaran, yang awalnya secara luring namun saat ini pembelajaran digantikan secara online (daring) dan itu menjadi kendala baik dari tenaga pendidik maupun orang tua anakdidik.

LANDASAN TEORI

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Putri & Imaniyati (2017) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Faktor-faktor menurut Risma & Sukanti (2012) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari unsur ketrampilan, pengetahuan, motivasi, kepercayaan diri serta komitmen yang harus dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, yang terdiri dari aspek kualitas manajer dan tim leader dalam pemberisn dorongan, arahan, dukungan dan semangat kepada guru.
- 3) Faktor tim, yang terdiri dari semangat serta dukungan yang diberikan

kepada rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan diantara anggota tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim.

- 4) Faktor sistem, yang terdiri dari fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, kultur kerja yang terdapat dalam organisasi sistem kerja dan proses organisasi.

Menurut Dessler (2010) Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hardjana, Ahmadi (2016) juga berpendapat, “Pendidikan pelatihan (diklat) merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab”. Menurut Sinamora dalam (Sulistiyani & Rosidah, 2003) tujuan diklat yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja setiap individu.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 4) mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
- 5) Memenuhi setiap kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Boyatzis et al. (2000) menyatakan, bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Menurut Goleman (2018), kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2018) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional:

- 1) Lingkungan keluarga. Peran serta dari anggota keluarga maupun orang tua sangatlah di butuhkan karena kehidupan dalam keluarga adalah tempat pertama untuk mempelajari emosi.
- 2) Lingkungan luar atau lingkungan masyarakat. Kecerdasan emosional yang sudah diterapkan dari dini sampai dewasa nantinya akan diterapkan saat seseorang mulai berinteraksi dengan orang lain di luar lingkungan keluarganya.

Setiawan (2015) Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi, motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga

mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Sondang. S (2003) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dari faktor internal maupun eksternal :

Faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- 2) Harga diri yang tidak ingin di jatuhkan seseorang.
- 3) Harapan untuk maju yang tinggi.
- 4) Kebutuhan pribadi.
- 5) Keinginan untuk lebih maju.
- 6) Kepuasan kerja yang telah di dapat.
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja :

- 1) Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan .
- 2) Hubungan kelompok kerja yang baik atau mendukung.
- 3) Organisasi yang dapat memberikan dorongan yang baik.
- 4) Situasi lingkungan yang baik pada pekerjaan.
- 5) System imbalan atau reward yang berlaku dan cara penerapannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik/Guru TK di wilayah kabupaten Brebes khususnya di Brebes Selatan yang di ambil dari 5 kecamatan yang terdiri dari kecamatan Bumiayu, Paguyangan, Bantarkawung, Sirampog, Tonjong. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK yang ada di Kabupaten Brebes Selatan yaitu sebanyak 484 guru TK dari 5 (Lima) Kecamatan. Teknik pengambilan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 219 guru dengan metode *simple random sampling*.

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	B	T	Sig.	keterangan
1	(Constant)	5,741	7,628	0,000	
	Pendidikan Pelatihan (Diklat)	0,381	10,367	0,000	Berpengaruh Positif
	Kecerdasan Emosional	0,218	5,454	0,000	Berpengaruh Positif
	Motivasi Kerja	0,118	2,383	0,018	Berpengaruh Positif

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1. apabila dituliskan dalam model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,741 + 0,381 + 0,218 + 0,118 + e$$

Uji Hipotesis

a) Uji T

Hasil perhitungan uji T dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Pertama Hasil statistik uji t untuk variabel pendidikan & pelatihan (diklat) (X1) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 10,367 > t tabel 1,971 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis pertama menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru **diterima**.
- 2) Hipotesis kedua Hasil statistik uji t untuk variabel kecerdasan emosional (X2) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 5,454 > t tabel 1,971 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis kedua menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru **diterima**.
- 3) Hipotesis ketiga Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja (X3) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,383 > t tabel 1,971 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru **diterima**.

b) Uji F

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini: Tabel 2.
Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (diklat), Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja	144,002	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 144,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F tabel diperoleh sebesar 2,65 maka dapat dirumuskan $F \text{ hitung } 144,002 > F \text{ tabel } 2,65$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen **diterima**.

c) Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)		
Mode	R Square	Adjust R Square
1		
1	0,669	0,664

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R-squared* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,664 yang menunjukan bahwa 66,4% variabel dependen (kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel independent (pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional, dan motivasi kerja) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pendidikan & pelatihan (diklat)

Pendidikan & pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa, pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru TK di Brebes Selatan, khususnya pada masa pandemic *covid 19*.

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat diterapkan di lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat, khususnya pada masa pandemi *covid 19*.

Motivasi kerja berpengaruh

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru akan meningkat jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru akan meningkat jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang dijelaskan sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwa 1) pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja guru, 2) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu, berpijak dari kesimpulan yang diperoleh maka dapat diajukan beberapa saran, sebagai berikut :

- a. Berdasarkan penelitian dari variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) pada guru TK di Brebes Selatan, dimana dalam hal ini pihak yayasan ataupun pemerintahan harus sering mengadakan diklat sesuai dengan kompetensi bagi guru TK, karena melihat pada kriteria pendidikan terakhir masih banyak guru yang belum sesuai kualifikasi sebanyak 39% dengan jumlah responden 85 guru dari tingkat pendidikan yang masih SMA, D2, dan D3, yang dimana seharusnya berpendidikan S1. Karena dimasa pandemi *covid 19* sekarang ini penting sekali diadakan diklat yang berkaitan dengan metode pembelajaran yang didasarkan dengan kondisi sekarang yang mengharuskan menguasai pengoprasian laptop ataupun komputer.

- b. Berdasarkan variabel kecerdasan emosional pada guru TK di Brebes Selatan, dimana dalam hal ini seorang guru harus mempertahankan kecerdasan emosionalnya karena melihat dari indikator kesadaran diri memiliki skor yang terendah dari indikator yang lain akan tetapi masih masuk dalam kategori tinggi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel motivasi kerja pada guru TK di Brebes Selatan, memiliki hasil yang cukup baik, tentunya harus dipertahankan dan lebih di tingkatkan. Disarankan juga untuk tenaga pendidik selalu membangun hubungan dengan rekan kerja, atasan, ataupun wali murid yang baik agar memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. (2016). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Guru Sma Persada Bandar Lampung. *Gema Ekonomi*, 6(1Februari), 797-816.
- Dessler, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Goleman, Daniel. 2018. Emotional Intelligence. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasanah, D. S., Fattah, N., & Prihatin, E. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 90-105..
- Mahyuddi, E., & Noordi. 2012. " Emotional Intelligence, Achievement Motivation and Academic Achievement Among Students of the Public and Private Higher Institutions". *International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations*, 9, 135- 144.
- Mulyasa, (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93-101.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Alfabeta.