



## **PENGARUH *PERSON JOB-FIT*, *EMOTIONAL QUOTIENT*, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SMK TARUNA ABDI BANGSA**

**Hendri Haryadi**

Universitas Putra Bangsa

Email: [hendriharyadi1998@gmail.com](mailto:hendriharyadi1998@gmail.com)

---

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of person job-fit, emotional quotient, and achievement motivation on performance. The sampling method used is saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 31 teachers of Taruna Abdi Bangsa Vocational School. This study used descriptive analysis and statistical analysis methods. Validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test, t test, and F test. Tests in the t test show that person job-fit does not affect the performance of SMK Taruna Abdi Bangsa teachers, emotional quotient has a positive and significant effect on performance, and achievement motivation has no effect on performance. The test in the F test shows that Person job-fit, emotional quotient, and achievement motivation have a joint and significant effect on the performance of teachers at SMK Taruna Abdi Bangsa.*

*Keywords: Person job-fit, emotional quotient, achievement motivation, performance.*

### **Pendahluan**

Organisasi yang baik dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsi yang optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar organisasi tetap bisa mempertahankan keunggulannya dan keberlangsungannya. Ini berlaku untuk seluruh sektor organisasi, termasuk juga untuk organisasi sektor pendidikan. Organisasi sektor pendidikan dalam hal ini adalah instansi sekolah. Pelaksanaan program, target, serta sasaran pendidikan di instansi sekolah tentunya tidak terlepas dari peran guru di dalamnya. Guru merupakan tenaga pendidik yang akan menghasilkan anak didik berkualitas dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guna menghasilkan anak didik yang berkualitas, seorang guru tentunya harus mempunyai performa dan kinerja yang baik selama proses pembelajaran berlangsung. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh tercapai. Maka peran kinerja guru sangat diperlukan dalam dunia pendidikan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Taruna Abdi Bangsa merupakan lembaga pendidikan swasta tingkat atas yang beralamat di Jl. Mirit Km. 3, Desa Winong, Kecamatan Mirit, Kabupaten Kebumen. SMK Taruna Abdi Bangsa membuka kompetensi keahlian meliputi Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), serta Teknis dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM). Sekolah yang berstatus sebagai SMK Binaan Astra Honda Motor ini mempunyai visi menjadi sekolah kejuruan yang meluluskan siswa-siswi yang cakap dalam spritual, sosial, dan unggul dalam kompetisi pasar global. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, tentunya perlu ditunjang dengan kinerja yang baik dari para guru yang ada didalamnya.

Saat ini, SMK Taruna Abdi Bangsa mempunyai tenaga pengajar atau guru sebanyak 31 orang yang terbagi menjadi guru mata pelajaran umum, agama, dan kejuruan. SMK Taruna Abdi Bangsa secara berkala melakukan evaluasi dan penilaian kinerja terhadap keseluruhan guru. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pihak yayasan. Para guru diinstruksikan untuk membuat laporan bulanan yang berisi mengenai aktivitas belajar mengajar di kelas, jumlah dan realisasi jam mengajar, evaluasi materi bahan ajar untuk bulan tersebut sekaligus pemantapan materi bahan ajar untuk satu bulan berikutnya. Selain mengintruksikan para guru untuk membuat laporan bulanan sebagai bahan penilaian kinerja, pihak yayasan juga mempunyai tim supervisor yang nantinya akan melakukan penilain kinerja (supervisi) setiap tiga bulan sekali. Kegiatan supervisi di SMK Taruna Abdi Bangsa ini dilakukan dengan dua cara yaitu melalui observasi wawancara dan juga pengisian angket. Ada tiga aspek pokok yang dinilai dari kinerja guru, yaitu supervisi Perencanaan dan Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan Pelaksanaan Pembelajaran.

**Tabel 1.**

**Rekapitulasi Hasil Supervisi Penilaian Kinerja Guru**

| Aspek Penilaian                                    | Prosentase Perolehan Skor Nilai Berdasarkan<br>Jml Guru |       |       |        |        | Total |
|--|---|-------|-------|--------|--------|-------|
|  | Amat Baik   | Baik  | Cukup | Sedang | Kurang |       |
| Perencanaan dan Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran | 50%   | 43,3% | 6,6%  | 0      | 0      | 100%  |
| Rencana Pelaksanaan Pembelajaran                   | 60%   | 40%   | 0     | 0      | 0      | 100%  |
| Pelaksanaan Pembelajaran                           | 50%   | 46,6% | 3,4%  | 0      | 0      | 100%  |

*Sumber : Arsip PKG SMK Taruna Abdi Bangsa Tahun Ajaran 2020/2021*

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Hasil Supervisi Penilaian Kinerja Guru di atas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan kinerja guru sudah dikatakan sangat baik. Hal ini juga dibenarkan secara langsung oleh Bapak Kepala Sekolah melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis.

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah. Kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan disebut *person job-fit*.

Jika terjadi kesesuaian antara karakteristik seseorang individu dengan jenis pekerjaan, maka kinerja individu maupun organisasi akan cenderung tinggi, dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Selanjutnya dinyatakan adanya kekurang-sesuaian akan menghasilkan kinerja yang rendah, dan tekanan dalam sistem akan cenderung tinggi. Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan terhadap guru dan juga kepala sekolah SMK Taruna Abdi Bangsa, sejauh ini para guru merasa sudah sesuai dan mampu menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Jika melihat data pada Tabel I-1 mengenai latar belakang pendidikan masing-masing guru sudah relevan dan sesuai dengan tugas mengajar mereka, sehingga secara langsung mereka menguasai bidang tersebut. Guru SMK Taruna Abdi Bangsa juga didominasi oleh tenaga pengajar yang masih muda sehingga lebih peka terhadap perkembangan teknologi yang ada dan tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi.

Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. *Emotional quotient* atau kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor internal dan memiliki peran penting terhadap kinerja guru. *Emotional quotient* sangat diperlukan guna menunjang kinerja dari seorang guru. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi Herawaty pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa *emotional quotient* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari wawancara yang dilakukan penulis terhadap guru di SMK Taruna Abdi Bangsa bahwasanya siswa-siswinya bermacam-macam karakter. Masing-masing guru mempunyai sikap ataupun metode tersendiri dalam menghadapi karakter anak didiknya baik di dalam kelas maupun ketika di luar kelas. Para guru di SMK Taruna Abdi Bangsa juga menyadari betul bahwa dalam berinteraksi dengan anak didiknya, mereka harus mengurangi sikap reaktif, dan mencoba lebih bersikap obyektif serta tidak memberikan *negative judgment* terhadap siswa ketika siswa tersebut membuat masalah. Berusaha untuk selalu merespon setiap perilaku anak didiknya secara positif, dan menghindari respon negatif.

Kinerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kemampuan siswa menjadi baik. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan dengan program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru, seperti meningkatkan motivasi berprestasi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu bekerja dengan keinginan untuk dapat berprestasi sehingga guru dalam bekerja selalu berdasarkan perencanaan yang matang dan tepat. Guru yang bekerja dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu meningkatkan kemampuannya agar hasil kerjanya berkualitas. Oleh karena itu, penting sekali motivasi berprestasi menjadi *mindset* bagi guru untuk menunjang kinerjanya. SMK Taruna Abdi Bangsa didominasi oleh tenaga pendidik yang masih dalam usia produktif atau masih muda. Pihak yayasan berharap dengan menggunakan komposisi tenaga pendidik yang masih muda mereka masih mempunyai semangat dan motivasi yang lebih dalam mengajar serta mampu menunjukkan kualitas mereka. Pihak Yayasan SMK Taruna Abdi Bangsa selain melakukan evaluasi kinerja guru, juga rutin mengadakan *micro teaching* diakhir tahun ajaran sebagai wadah kompetisi bagi para guru untuk mendapatkan predikat guru terbaik ditahun ajaran tersebut. Nantinya guru yang mendapatkan predikat terbaik akan mendapatkan *reward* berupa kenaikan insentif. Hal ini menjadi motivasi bagi para guru untuk membuktikan bahwa mereka memang mempunyai kualitas dalam hal mengajar dan memberikan kontribusinya terhadap lembaga sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Person Job-Fit*, *Emotional Quotient*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Abdi Bangsa**”.

## **KAJIAN TEORI DAN TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Simamora (dalam Tiara putri Usmany, dkk, 2016:39) mengartikan kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai oleh karyawan dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Pendapat lain mengenai pengertian kinerja datang dari Edison (2017) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### ***Person Job-Fit***

Kemampuan atau kesesuaian dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan disebut *person job-fit*. Robbins dan Judge (2008) mengartikan *person job-fit* sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. Menurut Allen dan Meyer (dalam Fanlia Prima Jaya, dkk, 2019) menyatakan bahwa *person job-fit* merupakan kesesuaian antara karakteristik tugas atau pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut. Pendapat lain dari Kristof-Brown (2005) menjelaskan bahwa *person job-fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan individu dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan ketrampilan individu untuk memenuhi permintaan tersebut.

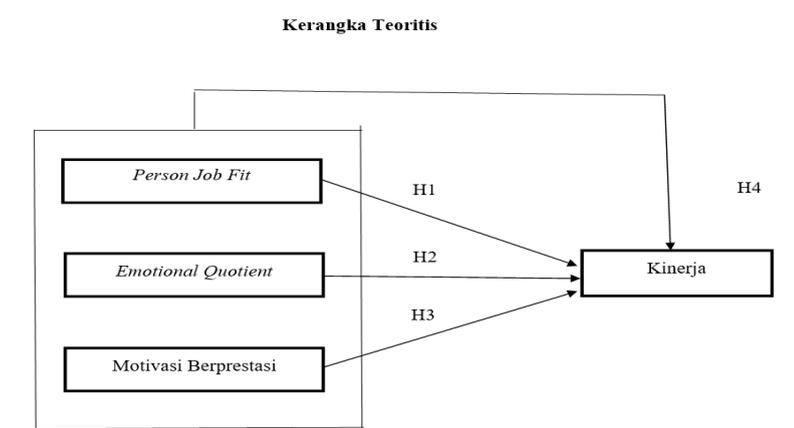
### ***Emotional Quotient***

Istilah *Emotional Quotient* diperkenalkan oleh John Mayer dan Peter Salovey pada tahun 1990 yang kemudian menarik berbagai kalangan untuk melakukan penelitian. EQ tersebut dipopulerkan oleh Goelman pada tahun 1995. Menurut Goelman (dalam Syafrimen , 2010) *emotional quotient* atau kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang. Goelman (dalam Syafrimen, 2010) juga menyatakan seseorang yang tidak mempunyai kemampuan mengelola emosi diri , agak sulit berinteraksi dengan orang lain, dan kurang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Pendapat lain terkait pengertian *emotional quotient* yaitu dari Cooper dan Swaff (2002) yang menyatakan bahwa *emotional quotient* atau kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, menghargai, dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain untuk membantu perkembangan emosional dan intelektualnya serta menerapkannya dalam aktivitas kehidupan sehari-hari terutama aktivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

### **Motivasi Berprestasi**

Menurut Mc Celland (dalam Titik Haryanti, 2017) motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgrean (dalam Titik Haryanti, 2017) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi. Santork (2003) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.

## MODEL EMPIRIS



## HIPOTESIS

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H5 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H6 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi.

H7 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *simple random sampling*., dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang digunakan (Sugiyono, 2006). Teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Cara pengambilannya menggunakan undian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara : (1) Menyebar langsung kuisisioner langsung kepada para pegawai UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur, (2) wawancara, (3) Studi Pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelasi, (5) Analisis Jalur, (6) Uji Sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (rhitung) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan rtabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan rtabel yaitu dengan rumus  $df = n-2$ , dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{jumlah sampel}$

$df = 31-2 = 29$  , dihasilkan r tabel = 0,355

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 25.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                  | Butir | Sign       | Status |
|---------------------------|-------|------------|--------|
| <i>Person Job-Fit</i>     | 6     | Signifikan | Valid  |
| <i>Emotional Quotient</i> | 10    | Signifikan | Valid  |
| Motivasi Berprestasi      | 10    | Signifikan | Valid  |
| Kinerja                   | 10    | Signifikan | Valid  |

Sumber: *Data Primer Diolah, 2021*

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunaka dalam variabel *person job-fit*, *emotional quotient*, motivasi berprestasi, dan kinerja dinyatakan valid .

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran relibilitas dapat dilakukan dengan one shot dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha.

Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 25.0 for windows yang mengacu pada rumus Alpha Cronbach dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian uji realibilitas (Ghozali, 2009):

- a) Jika Alpha Cronbach > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable
- b) Jika Alpha Cronbarch < 0,60 atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                  | Conbach's |          | Keterangan |
|----|---------------------------|-----------|----------|------------|
|    |                           | Alpha     | R Kritis |            |
| 1  | <i>Person Job-Fit</i>     | 0,751     | 0,60     | Reliabel   |
| 2  | <i>Emotional Quotient</i> | 0,757     | 0,60     | Reliabel   |
| 3  | Motivasi Berprestasi      | 0,755     | 0,60     | Reliabel   |
| 4  | Kinerja                   | 0,765     | 0,60     | Reliabel   |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan table 3 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r alpha > 0,60.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

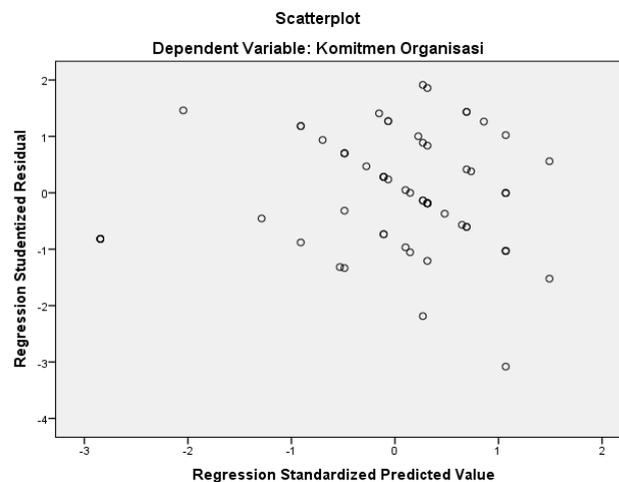
| No | Variabel bebas            | Colinierity Statistics |       |
|----|---------------------------|------------------------|-------|
|    |                           | Tolerance              | VIF   |
| 1  | <i>Person Job-Fit</i>     | 0,845                  | 1,184 |
| 2  | <i>Emotional Quotient</i> | 0,619                  | 1,616 |
| 3  | Motivasi Berprestasi      | 0,640                  | 1,563 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

### Uji Heteoskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II**

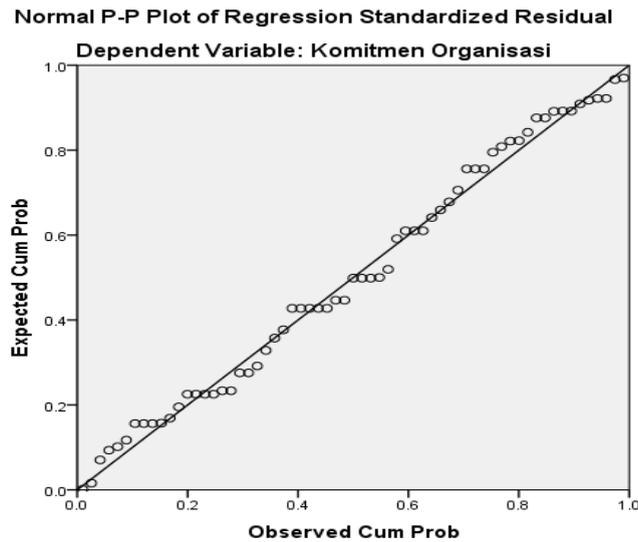


Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Normalitas**

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I**



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 11.066                      | 6.551      |                           | 1.689 | .103 |
| <i>Person Job-Fit</i>     | .032                        | .253       | .020                      | .126  | .901 |
| <i>Emotional Quotient</i> | .556                        | .192       | .549                      | 2.898 | .007 |
| Motivasi Berprestasi      | .119                        | .190       | .111                      | .628  | .535 |

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows*, maka dapat diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.066 + 0.032X_1 + 0,556X_2 + 0,119X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel *person job-fit*

$X_2$  = Variabel *emotional quotient*

$X_3$  = Variabel motivasi berprestasi

$\epsilon_1$  = *Error term*

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 11,066, artinya apabila variabel variabel *person job-fit*, *emotional quotient*, dan motivasi berprestasi bernilai 0, maka kinerja guru sebesar 11,066.

2. Variabel Independen

a.  $b_1 = 0,032$

Koefisien regresi untuk variabel *person job-fit* ( $X_1$ ) sebesar 0,032, artinya jika *person job-fit* meningkat satu satuan, maka kinerja Guru SMK Taruna Abdi Bangsa (Y) akan meningkat 0,032.

b.  $b_2 = 0,556$

Koefisien regresi untuk variabel *emotional quotient* ( $X_2$ ) sebesar 0,556, artinya jika *emotional quotient* meningkat satu satuan, maka kinerja Guru SMK Taruna Abdi Bangsa (Y) akan meningkat 0,556.

c.  $b_3 = 0,119$

Koefisien regresi untuk variabel *motivasi berprestasi* ( $X_3$ ) sebesar 0,119, artinya jika motivasi berprestasi meningkat satu satuan, maka kinerja Guru SMK Taruna Abdi Bangsa (Y) akan meningkat 0,119

### Uji Hipotesis

Penentuan t tabel untuk persamaannya dengan rumus  $df = n - k$  ( $31 - 4 = 27$ ), dan dikarenakan hipotesisnya adalah hipotesis dua arah maka nilai  $\alpha$  sebesar 0,025 yang berasal dari 0,05 dibagi 2, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,052. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji t

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 11.066                      | 6.551      |                           | 1.689 | .103 |
| <i>Person Job-Fit</i>     | .032                        | .253       | .020                      | .126  | .901 |
| <i>Emotional Quotient</i> | .556                        | .192       | .549                      | 2.898 | .007 |
| Motivasi Berprestasi      | .119                        | .190       | .111                      | .628  | .535 |

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

a. Hubungan *Person Job-Fit* dengan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *person job-fit* sebesar  $0,901 > 0,05$  dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung  $0,126 < t$  tabel  $2,052$ . Hasil ini menyatakan bahwa *person job-fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Hubungan *Emotional Quotient* dengan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *emotional quotient* sebesar  $0,007 < 0,05$  dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung  $2,898 > t$  tabel  $2,052$ . Hasil ini menyatakan bahwa *emotional quotient* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

c. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berprestasi sebesar  $0,535 < 0,05$  dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung  $0,628 > t$  tabel  $2,052$ . Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

**Uji Hipotesis Simultan ( Uji F )**

Penentuan t tabel untuk persamaannya dengan rumus  $N1/df1 = k-1$  ,  $N2/df2 = n-k$  . Dimana k adalah jumlah variabel (bebas+terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 31, maka  $df1: 4-1 = 3$  dan  $df2: 31- 4 = 27$ . Jika pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai F tabelnya adalah 2,960.

**Tanel 7. Hasil Uji F**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |       |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model |            | Sun of Squares     | Df | Mean Square | F     | sig.              |
| 1     | Regression | 135.832            | 3  | 45.277      | 6.018 | .003 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 203.136            | 27 | 7.524       |       |                   |
|       | Total      | 338.968            | 30 |             |       |                   |

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Person Job-Fit*, *Emotional Quotient*, Motivasi berprestasi

Sumber : data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan analisis, diperoleh F hitung sebesar 6.081 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2.960 dengan tingkat signifikansi 0,003, dikarenakan probabilitas 0,003 lebih kecil dibandingkan 0,05, maka dikatakan bahwa variabel *Person Job-Fit* (X1), *Emotional Quotient* (X2), dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .633 <sup>a</sup> | .401     | .334              | 2.743                      |

- a. Predictors (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

Sumber : data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,334 artinya 33,4 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *person job-fit* , *emotional quotient*, dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 66,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## Implikasi Manajerial

### 1. Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Kinerja guru SMK Taruna Abdi Bangsa

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar  $0,126 < t$  tabel  $2,052$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,901 > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa *person job-fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Meskipun dalam penelitian ini *person job-fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi penting bagi guru untuk memiliki kemampuan dan kesesuaian dengan tuntutan pekerjaannya. Ketika seorang guru merasa sesuai dan mampu dengan karakteristik tugas atau tanggungjawab yang didapat, maka guru tersebut akan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kenyamanan dari individu guru tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Oleh karena itu, dalam upaya mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki kesesuaian dengan pekerjaan, ada aspek-aspek penting dari sebuah instansi sekolah yang ditujukan kepada para calon tenaga pendidik (pada saat pertama kali melamar pekerjaan), sehingga para calon tenaga pendidik tersebut dapat mengetahui dan menilai kesesuaian karakteristik pribadinya dengan pekerjaan di organisasi tersebut, sebelum mereka mulai bekerja.

### 2. Pengaruh Emotional Quotient Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai hasil perhitungan diperoleh t hitung  $2,898 > t$  tabel  $2,052$ . Semakin baik *emotional quotient* yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh guru di SMK Taruna Abdi Bangsa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi instansi sekolah untuk meningkatkan *emotional quotient* dari para guru. Instansi sekolah bisa mengadakan acara seminar tentang pentingnya *emotional quotient* atau kecerdasan emosi bagi seorang guru, ataupun *personal share* supaya para guru mampu mengelola dan mengontrol emosinya dengan baik. Ketika seorang guru mampu mengelola emosinya dalam berinteraksi ataupun dalam kehidupan sehari-hari, tentu kinerjanya tidak terganggu dan akan lebih maksimal.

### 3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t$  hitung sebesar  $0,628 < t$  tabel  $2,052$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,535 > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun dalam penelitian ini motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, tetapi penting bagi seorang guru memiliki motivasi dalam setiap tindakannya. Motivasi ini akan menjadi pendorong bagi para guru untuk bekerja lebih maksimal. Pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi memang penting dilakukan, supaya para guru lebih kompetitif dan mempunyai dorongan untuk berprestasi dan memberikan dedikasinya.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh *Person-Job Fit*, *Emotional Quotient*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Abdi Bangsa, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Person job-fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taruna Abdi Bangsa.
2. *Emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taruna Abdi Bangsa.
3. Motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taruna Abdi Bangsa.
4. *Person job-fit*, *emotional quotient*, dan motivasi berprestasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taruna Abdi Bangsa.

### Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak terlepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, adapun keterbatasannya adalah sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini hanya terbatas pada guru di SMK Taruna Abdi Bangsa. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja, hanya terbatas pada variabel *person job-fit*, *emotional quotient*, dan motivasi berprestasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

### Saran

Untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian, sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Muhammad. 2018. Pengaruh Person Job-Fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad arsyad al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan kewirausahaan*. Vol.2, No.2.
- Allen, dan Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. *Jurnal of Occupational Psychology*, Great Britain, The British Psychological society.
- Amir, Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol.17, No.2.
- Cooper, R.K, dan Swaf, A. 2002. *Executive WQ: Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bayu Nurjati, M R, dkk. 2019. Pengaruh Person Job-Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol.3, No.2, 133-144.
- Desa, Juragan. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. Diambil dari, <https://juraganberdesa.blogspot.com/2019/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html?m=1> diakses 7 Juni 2021.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Goelman, D. 2003. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Handoko, Tri, dkk. 2017. Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol.2, No.2.
- Haryanti, Titik. 2017. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal of Education*. Vo.4, No.1.
- Herawaty, Dewi. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru Dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri (Self Efficacy), dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Review Pembelajaran Matematika*. Vol.1, No. 1, 71-85.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.

- Maranggi. 2020. Teori Motivasi dari McClland. Diambil dari <https://marnggiblog.wordpress.com/2020/05/28/teori-motivasi-dari-mcclland/> diakses 13 Juni 2021.
- Moorhead, G., dan Griffin, R.W. 1998. *Organizational Behavior*. Boston, new York : Houhgton Mifflin Company
- Prima Jaya, Fanlia, dkk. 2019. Pengaruh Person Job-Fit dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Kebun Asri. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.3, No.1.
- Robbins, S.P, and Judge, T.A (terj). 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Safrika, Shela. 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Minerja Guru SMK Mitra Nusantara Bekasi. *Tugas Akhir Prodi Manajemen administrasi Akademi Sekretaris dan Manajemen BSI Jakarta*.
- Santork, Jhon. 2003. *Adolesence Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syafrimen. 2010. *Pembinaan Modul EQ Untuk latihan Kecerdasan Emosi Guru-Guru di Malaysia*. Disertasi Doktor Falsafa. Selangor: Universiti Kebangsaan Malaysia
- Usmany, Tiara Putri, dan Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, Vol.37, No.2.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Doddy Hendro. 2015. Motivasi Berprestasi Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Guru. *Scholaria*, Vol. 5, No.3

