PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU BERDASARKAN PERBEDAAN TIPE KEPRIBADIAN (RIASEC) DI MTsN SE-KECAMATAN JAMBON, PONOROGO

TESIS

Oleh:

Wahyu Retno Sari

NIM 502240012

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERISTAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

2026

ABSTRAK

Sari, Wahyu Retno.2026. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Perbedaan Tipe Kepribadian (RIASEC) di MTsN Se-Kecamatan Jambon, Ponorogo*.**Tesis.**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo.Pembimbing 1: Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag, Pembimbing 2: Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru, ANCOVA

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan pendidikan di madrasah. Topik ini penting diteliti karena kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan profesional, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial seperti kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan tipe kepribadian RIASEC yang berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di MTsN se-Kecamatan Jambon, 2) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di MTsN se-Kecamatan Jambon, 3) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di MTsN se-Kecamatan Jambon, 4) Perbedaan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru berdasarkan Tipe Kepribadian (RIASEC) Guru di MTsN se-Kecamatan Jambon

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 guru, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan ANCOVA (*Analysis of Covariance*) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Dari penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan regresi linier sederhana bahwa Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dengan pengaruh sebesar 33,3%. 2) Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan regresi linier sederhana bahwa Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dengan pengaruh sebesar 27,5%. 3) Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan regresi linier berganda bahwa Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dengan pengaruh sebesar 33,6%. 4) Kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan tipe kepribadian RIASEC menunjukkan adanya perbedaan kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan Rank ANCOVA, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian, terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan tipe kepribadian RIASEC setelah dikontrol oleh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Wahyu Retno Sari, NIM 502240012** dengan judul: ***"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru berdasarkan Tipe Kepribadian (RIASEC) di MTsN Se-Kecamatan Jambon, Ponorogo"***, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Ponorogo, 15 April 2026

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag.	**Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si**
NIP 197311062006041017	**NIP 198312192009122003**

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo

Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.
NIP 197611062006041004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Retno Sari

NIM : 502240012

Fakultas : Pascasarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru berdasarkan Perbedaan Tipe Kepribadian (RIASEC) di MTsN se-Kecamatan Jambon, Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah tesis diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang dapat diakses di **ethesis.iainponorogo.ac.id.** Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 Juni 2026

Penulis

Wahyu Retno Sari

NIM. 502240012

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya **Wahyu Retno Sari, NIM 502240012, Program Magister Studi Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: ***"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Perbedaan Tipe Kepribadian (RIASEC) di MTsN Se-Kecamatan Jambon, Ponorogo"*** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti-bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 15 April 2026
Pembuat pernyataan,

WAHYU RETNO SARI
NIM 502240012

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI
PASCASARJANA
Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat: Jalan Pramuka 156 Ponorogo 63471 Tlp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis ini ditulis oleh **Wahyu Retno Sari, NIM 502240012, Program Magister** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "***Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru berdasarkan Perbedaan Tipe Kepribadian (RIASEC) di MTsN se-Kecamatan Jambon, Ponorogo***" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo pada **Hari Senin, tanggal 27 April 2026** dan dinyatakan **LULUS**

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	**Prof. Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.** **NIP. 197308011998031001** Ketua Sidang		17/6 2026
2.	**Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag.** **NIP. 197409092001122001** Penguji Utama		17/6 2026
3.	***Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag.*** **NIP. 197311062006041017** Penguji 2		17/6 2026
4.	**Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.** **NIP. 198312192009122003** Sekretaris		17/6 2026

Ponorogo, 15 Juni 2026
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Agus Purnomo, M. Ag.
NIP. 197308011998031001

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam konteks pendidikan formal, guru merupakan ujung tombak pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pendidikan.[1] Kinerja guru yang optimal tidak hanya diukur dari pencapaian akademis siswa, tetapi juga mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, keempat kompetensi tersebut menjadi tolok ukur ideal bagi kinerja seorang pendidik.[2]

Dalam konteks madrasah, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN), peran guru menjadi lebih kompleks. Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik akhlak yang menanamkan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan keikhlasan dalam diri peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru madrasah harus mencerminkan integrasi antara kompetensi profesional dan komitmen religius, sebagaimana spirit pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan,

---

[1] Sobirin and Muhammad Andi Juandi, "Manajemen Kinerja Guru (Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok)," *Jurnal Emadrasa* 3 (2023): 2.

[2] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Pub. L. No. 16 (2007), 5.

serta membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik dan rekan sejawat.[3] Guru sebagai komponen utama dalam keberhasilan pendidikan khususnya di madrasah, perlu menunjukkan kinerja optimal melalui tujuh indikator spesifik, yaitu pemahaman tentang strategi pembelajaran, kemahiran dalam mengelola kelas, kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, motivasi berprestasi, disiplin, komitmen profesi, dan kemampuan manajemen waktu.[4]

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya mencerminkan standar ideal. Berdasarkan hasil observasi awal pada bulan September 2025, sekitar 60% guru di Kecamatan Jambon (MTsN 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo) mengalami beberapa permasalahan.[5] Pertama, pada aspek pemahaman strategi pembelajaran, kemahiran mengelola kelas, dan kemampuan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, banyak guru masih menggunakan metode mengajar monoton, kurang menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan jarang menerapkan temuan penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kedua, terkait motivasi berprestasi, sebagian guru menunjukkan penurunan semangat dalam mengembangkan diri dan mencapai prestasi optimal. Padahal, dalam Islam, etos kerja tinggi dan tanggung jawab terhadap amanah merupakan bagian dari akhlak seorang pendidik sebagaimana firman Allah dalam *QS. Al-Mujadilah [58]:11*, *"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."* Ayat ini menegaskan bahwa kerja keras dan pengembangan diri merupakan bagian dari tanggung jawab keilmuan seorang guru. Ketiga, permasalahan pada disiplin, komitmen profesi, dan manajemen waktu muncul karena guru kesulitan menyeimbangkan berbagai tugas profesional. Kondisi ini menunjukkan

---

[3] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Remaja Rosdakarya, 2017), 67.

[4] Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Remaja Rosdakarya, 2009), 9.

[5] Wahyu Retno Sari, *Catatan Observasi Lapangan Di MTsN 4 Ponorogo Dan MTsN 5 Ponorogo*, Unpublished Field Observation (Ponorogo, 2025).

adanya permasalahan nyata pada kinerja guru yang perlu dikaji lebih mendalam.

Kondisi tersebut menjadi dasar pemilihan Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Jambon sebagai lokasi penelitian. Kecamatan Jambon dipilih karena dinilai mampu mewakili kondisi kinerja guru madrasah negeri di Kabupaten Ponorogo secara umum. Dari segi jumlah guru, latar belakang pendidikan, maupun pelaksanaan pembelajaran, kondisi di wilayah ini tergolong cukup beragam namun tetap berada dalam batas yang wajar, sehingga dapat memberikan gambaran yang realistis. Selain itu, seluruh madrasah di Kecamatan Jambon berada di bawah naungan Kementerian Agama, sehingga kebijakan dan sistem pengelolaannya relatif seragam. Hal ini memudahkan peneliti dalam melihat hubungan antar variabel tanpa terlalu dipengaruhi oleh perbedaan kebijakan antarwilayah. Di sisi lain, pertimbangan keterjangkauan lokasi dan kemudahan akses data juga menjadi alasan praktis yang mendukung pemilihan wilayah ini, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja guru sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, antara lain kemampuan dan motivasi. Sementara itu, menurut La Ode Ismail Ahmad faktor yang memengaruhi kinerja guru terbagi menjadi faktor internal dan eksternal, meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, kesehatan, kepribadian, tujuan hidup, lingkungan keluarga, komunikasi, sarana prasarana, serta aktivitas guru.[6] Dalam konteks penelitian ini, kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal menjadi dua faktor internal yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Keduanya bersifat psikologis-sosial dan dapat dikembangkan melalui pelatihan serta pembiasaan, sehingga relevan untuk diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh aspek profesional semata, tetapi juga oleh faktor

[6] La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Jurnal Idaarah*, 2017, 135.

psikologis dan sosial yang berperan dalam perilaku kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menelaah lebih lanjut keterkaitan antara kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan tipe kepribadian terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif dalam konteks sosial maupun profesional. Guru dengan kecerdasan emosional tinggi biasanya mampu mengelola stress, menjaga motivasi, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan peserta didik.[7] Dengan kata lain, kecerdasan emosional menjadi dasar bagi perilaku kerja yang efektif.

Selain itu, keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan guru menyampaikan pesan secara jelas, menerima umpan balik, serta membangun hubungan sosial yang positif dengan siswa, rekan sejawat, dan orang tua. Guru yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik akan lebih mudah menciptakan kerja sama dan interaksi yang harmonis, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari perbedaan tipe kepribadian. Teori RIASEC *(Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional)* yang dikembangkan oleh Holland menjelaskan bahwa kepribadian seseorang berpengaruh terhadap minat, cara berpikir, cara berinteraksi, serta pola kerja. Dengan kata lain, tipe kepribadian dapat mempengaruhi efektivitas, gaya pengajaran, dan kinerja guru baik di kelas maupun dalam kegiatan profesional lainnya. Misalnya, guru dengan tipe *Social* cenderung lebih komunikatif dan mudah membangun relasi

[7] Tita Astria et al., "Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Bekasi," *Universitas Negeri Jakarta*, 2022, 7–8.

interpersonal, sedangkan tipe *Investigative* lebih analitis dan reflektif dalam pengambilan keputusan.[8]

Namun, tidak semua guru dengan kecerdasan emosional dan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik menunjukkan tingkat kinerja yang sama. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui faktor kepribadian yang memengaruhi cara individu merespons situasi emosional dan sosial di lingkungan kerja. Berdasarkan *behavioral performance model*, perilaku kerja (kinerja) merupakan hasil dari faktor psikologis (emosi) dan sosial (komunikasi) yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kepribadian. Dengan demikian, tipe kepribadian berpotensi memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, dan validitas penggunaan instrumen RIASEC di Indonesia yang telah dibuktikan oleh Rani Mega Putri memperkuat dasar teoritis dalam identifikasi tipe kepribadian tersebut secara akurat.[9]

Secara keseluruhan, kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal merupakan faktor psikologis-sosial yang signifikan, sementara tipe kepribadian dapat memoderasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kemampuan guru dalam mengelola emosi dan berkomunikasi secara efektif tidak hanya berdampak langsung pada kinerjanya, tetapi juga dipengaruhi cara guru menyesuaikan diri dengan karakteristik kepribadiannya.

Secara konseptual, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggambarkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Tipe kepribadian dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel kovariat yang turut memengaruhi kinerja guru, sehingga keberadaannya tetap diperhitungkan dalam analisis. Dengan memasukkan tipe kepribadian sebagai kovariat, diharapkan hubungan

---

[8] John L. Holland, *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (FL: Psychological Assessment Resources., 1997), 2–8.

[9] Rani Mega Putri, "Validitas Dan Reliabilitas I.RIASEC (Inventir Karir Berbasis Teori Holland Dalam Konteks Pendidikan Indonesia," *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam* 7 (2024): 115–16.

antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dapat terlihat secara lebih akurat. Kerangka berpikir penelitian ini berlandaskan pada *behavioral performance* model, yang menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan manifestasi dari faktor psikologis, sosial, dan kepribadian yang saling berinteraksi.

Berbagai penelitian telah mengungkap bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Penelitian oleh Retnowati tahun 2021 menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan menjalin hubungan dengan siswa.[10] Penelitian lain oleh Haryundari tahun 2022 juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, khususnya dalam membangun interaksi yang positif dengan rekan sejawat, siswa, dan orang tua.[11] Namun, sejauh ini belum terdapat penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan tipe kepribadian (RIASEC) sebagai variabel moderasi, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kecamatan Jambon, Kabupaten Ponorogo. Hal ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan tipe kepribadian sebagai variabel kovariat. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga pendidikan islam di Kabupaten Ponorogo dalam merancang program peningkatan kinerja guru melalui pelatihan penguatan kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal,

[10] Ayu Nike Retnowati and Rifna Alfiyah Hasanah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Negeri di Kota Bandung," *In Search* 20 (2021).

[11] Maria Lidwina Ika Haryundari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru," *Dimensi* 11 (2022): 226.

serta pengembangan kepribadian profesional yang sesuai dengan karakteristik individu guru.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan ilmu perilaku organisasi serta peningkatan profesionalisme guru di tingkat madrasah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara faktor psikologis guru dan kinerjanya, sekaligus menjadi dasar bagi pihak sekolah dan lembaga pendidikan Islam dalam menyusun strategi peningkatan mutu pendidikan di MTsN se-Kecamatan Jambon dan sekitarnya secara berkelanjutan.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan kajian pada faktor internal guru, khususnya kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal, yang dipandang memiliki peran penting dalam menunjang kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, perbedaan tipe kepribadian berdasarkan model RIASEC juga diduga turut memengaruhi variasi kinerja guru.

Oleh karena itu, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC) sebagai dasar pengelompokan karakteristik guru. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian lebih terarah, fokus, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo?

2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsn 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo?
3. Apakah tingkat kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsn 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo?
4. Apakah kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru berdasarkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC) di MTsN 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan emosional secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsn 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi interpersonal secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsn 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsn 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru berdasarkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC) di MTsN 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
   a. Sebagai informasi mengenai pengaruh kecerdadan emosioanal dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru berdasarkan tipe kepribadian (RIASEC) di MTs Negeri se-kecamatan Jambon
   b. Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam mengembangkan penelitian serupa di masa mendatang agar penelitian selanjutnya lebih baik.

2. Secara Praktis
    a. Pendidik, diharapkan memperoleh manfaat dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja, khususnya dengan mengembangkan kecerdasan emosional dan kemampuan komunikasi interpersonal. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan refleksi bagi guru untuk memahami kecenderungan tipe kepribadian yang dimiliki, sehingga dapat menyesuaikan gaya mengajar dan pola interaksi dengan siswa maupun rekan sejawat secara lebih efektif.
    b. Dengan adanya penelitian ini, lembaga pendidikan, khususnya Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Jambon, diharapkan memperoleh dasar yang kuat dalam merancang program peningkatan mutu guru. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk menyusun strategi pengembangan kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, serta pemahaman tipe kepribadian guru, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan secara lebih optimal.
    c. Peneliti, melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat memperoleh wawasan dan pengalaman baru khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berdasarkan perbedaan tipe kerpibadian (RIASEC) terhadap kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti yaitu sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja guru menurut pendapat Sopandi adalah keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal). Kinerja guru berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan telah berhasil apabila telah melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan benar agar dapat menghasilkan lulusan yang baik.[12]

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pada Undang-undang tersebut dijelaskan kinerja guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar siswa, melakukan bimbingan dan pelatihan kepada siswa.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 poin a tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian seorang guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran

[12] Andi Sopandi, "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru," *Scientific Journal of Reflection* 2 (2019): 123.

yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kewajiban tersebut harus dipenuhi oleh seorang guru sebagai bentuk kinerja guru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, terutama dalam proses pembelajaran, penilaian, dan bimbingan siswa, sehingga tercapai tujuan pendidikan nasional. Kinerja ini mencakup kemampuan guru melaksanakan pembelajaran yang baik dan benar serta menghasilkan lulusan bermutu.

b. Faktor-Faktor Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah[13]:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situsi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. C. Meclelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang fositif antara

[13] Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," 135–140.

motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam dunia psikologi, masalah motivasi ini selalu mendapat perhatian khusus oleh para ahli. Karena motivasi itu sendiri merupakan gejala jiwa yang dapat mendorong manusia untuk bertindak atau berbuat sesuatu keinginan dan kebutuhan.

Motivasi merupakan kekuatan energi, penopang/penyokong dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Syah mengemukakan bahwa motivasi ialah keadaan internal organisme, baik manusia maupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam hal ini, motivasi berarti pemasok daya untuk bertingkah laku secara terarah.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian ujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru menurut La Ode Ismail Ahmad, dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a) Faktor dari dalam sendiri (intern) yang meliputi:
    1) Kecerdasan: Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelaajran. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.
    2) Keterampilan dan kecakapan; Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan

adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan Latihan

3) Bakat: Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekarja dengan pilihan dan keahliannya. Kemampuan dan minat Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.
4) Motif: motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.
5) Kesehatan: Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
6) Kepribadian Seseorang: yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.
7) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja: Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja. Lingkungan kerja Situasi kerja yang

menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangan karir, dan rekan kerja yang kologial.

2) Komunikasi dengan kepala sekolah yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
3) Sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.
4) Kegiatan guru di kelas serta peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajarKegiatan guru di sekolah antara lain yaitu: Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru menurut Mulyasa, adalah sebagai berikut[14]:

1) Pemahaman tentang strategi pembelajaran

Kompetensi guru dalam mengelola dan menggunakan berbagai pendekatan serta metode pembelajaran yang efektif, yang ditunjukkan melalui kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara sistematis, sehingga penyampaian materi dapat berlangsung secara optimal, sesuai dengan karakteristik peserta didik, serta mampu mendukung tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

2) Kemahiran dalam mengelola kelas

Kemampuan guru dalam mengelola kelas secara efektif melalui penciptaan suasana belajar yang tertib, aman, dan kondusif, sehingga interaksi pembelajaran dapat berlangsung secara optimal, peserta didik merasa nyaman dan terlibat aktif, serta proses pembelajaran berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

3) Kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian Tindakan kelas

Kemampuan ini merupakan kemampuan guru dalam melakukan refleksi secara sistematis terhadap pelaksanaan pembelajaran, mengidentifikasi permasalahan yang muncul di kelas, serta melakukan perbaikan melalui tindakan nyata dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

[14] *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, 9.

4) Motivasi berprestasi

Motivasi yang merupakan dorongan internal dalam diri guru untuk secara berkelanjutan meningkatkan kualitas kerja, menunjukkan komitmen profesional, serta mengupayakan pencapaian kinerja secara optimal.

5) Disiplin

Cakupan sikap disiplin tercermin dalam ketepatan waktu, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta kepatuhan terhadap ketentuan dan aturan yang berlaku, sehingga mendukung terciptanya efisiensi kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

6) Komitmen profesi

Hal ini mencakup sikap komitmen dan tanggung jawab profesional guru terhadap tugas dan perannya, yang tercermin dalam kesungguhan menjalankan profesi serta upaya memberikan layanan pendidikan yang optimal kepada peserta didik.

7) Kemampuan manajemen waktu.

Kemampuan ini yang mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara efektif melalui perencanaan, penetapan prioritas, dan pengaturan jadwal kerja, sehingga seluruh tugas dan tanggung jawab profesional dapat dilaksanakan secara tepat waktu, terstruktur, dan diselesaikan secara optimal.[15]

---

[15] Saring, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022), 17.

Sedangkan indikator kinerja guru Mitchel yang dikutip oleh Sudarmayati, adalah sebagai berikut[16]:

1) Kualitas Kerja

   Kinerja guru merupakan pencapaian kualitas kerja yang berlandaskan pada standar tertentu serta dilaksanakan dengan tingkat kecermatan yang tinggi, sehingga memberikan kontribusi bagi pengembangan sekolah melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru secara terstruktur seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Ketetapan Waktu

   Penyelesaian tugas dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau direncanakan, sehingga setiap pekerjaan dapat dituntaskan tepat waktu tanpa menimbulkan dampak negatif maupun mengganggu penyelesaian tugas lainnya.

3) Inisiatif

   Guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesional secara mandiri tanpa ketergantungan yang berkelanjutan pada arahan pimpinan, serta memiliki pemahaman yang baik dalam melakukan inisiatif atau inovasi pembelajaran sesuai dengan tugas yang diemban.

4) Kemampuan

   Kemampuan yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

5) Komunikasi

   Komunikasi yang terjalin secara efektif antar guru mendorong terbangunnya kerja sama yang harmonis serta menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling mendukung. Selain

[16] Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (PT RajaGrafindo Persada, 2001), 5.

itu, hubungan yang baik antara pimpinan madrasah/sekolah dengan guru menciptakan suasana yang nyaman bagi guru untuk menyampaikan saran dan masukan demi kemajuan lembaga.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Setiap manusia dalam kehidupannya senantiasa terlibat dalam proses komunikasi, baik dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Proses komunikasi tersebut dapat terjadi dalam berbagai ranah, mulai dari komunikasi dengan diri sendiri (*intrapersonal*), interaksi antarindividu (*interpersonal*), komunikasi dalam kelompok kecil, komunikasi dalam organisasi, hingga komunikasi yang menjangkau khalayak luas melalui media massa. Komunikasi dapat dikatakan terjadi apabila individu-individu yang terlibat memiliki kesamaan pemahaman terhadap pesan yang disampaikan. Artinya, komunikasi berlangsung ketika seseorang mampu menangkap makna dari apa yang disampaikan orang lain kepadanya, sehingga tercipta hubungan yang komunikatif. Sebaliknya, apabila pesan yang disampaikan tidak dipahami, maka komunikasi tidak terjadi dan interaksi yang terbangun tidak bersifat komunikatif.[17]

Kecerdasan adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk mengubah dan memilih konteks lingkungan apapun. Menurut Binet dan Simon, kecerdasan adalah kemampuan untuk memberikan arah kepada pikiran dan tindakan seseorang; namun, jika tindakan tersebut dilakukan dengan kemampuan untuk evaluasi diri sendiri, maka kemampuan tersebut dapat mengubah arah tindakan tersebut. Salah satu jenis kecerdasan manusia adalah kecerdasan emosional. Ini adalah kemampuan manusia untuk memahami, menggunakan, dan mengelola emosi mereka dengan cara yang bermanfaat untuk

[17] Suciati, *Psikologi Komunikasi Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Prespektif Islam* (Buku Litera Yogyakarta, 2015), 3.

mengurangi stres, berkomunikasi secara efektif, berempati dengan orang lain, mengatasi kesulitan, dan menyelesaikan konflik.[18]

Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan manusia lain. Juga kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemmapuan mengelola emosi dengan manusia lain. Definisi Goleman ini berarti kecerdaasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengelola emosi baik yang ada pada diri sendiri maupun pada orang lain agar hubungan menjadi lebih harmonis. Daniel Goleman mengungkapkan bahwa dari hasil banyak penelitian menyatakan, kecerdasan umum hanya dapat memprediksi kesuksesan hidup seseorang sebanyak 20%, sedangkan 80% yang lain merupakan apa yang disebut dengan *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional). Jika tidak didukung dengan pengelolahan emosi yang sehat, kecerdasan saja, tidak akan menghasilakan seseorang yang sukses hidupnya di masa yang akan datang.[19] Menurut Patton, menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup sifat seperti kecerdasan diri, manajemen susasna hati, motivasu diri pengendalian implus atau desakan diri dan ketrampilan mengendalikan orang atau siswa.[20]

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain secara positif agar terjalin hubungan interpersonal yang produktif dan harmonis. Dalam konteks pendidikan Islam, kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan mengaktualisasikan nilai-nilai akhlak mulia seperti kesabaran (ṣabr),

---

[18] Yohannes Don Bosco Doho, *Kecerdasan Emosional (Teori Dan Aplikasi)* (Widina Media Utama, 2023), 194.

[19] Uliyatul Marfu'ah, "Integrasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Perspektif Daniel Goleman Dalam Al-Qur'an," *Ma'alim: Jurnal Pendidikan Islam* 5 (2024): 110.

[20] Zainal Abidin Saleng, *Kecerdasan Emosional: Profesionalisme Guru Dan Prestasi Belajar Siswa* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021), 7.

empati (raḥmah), dan akhlak baik (ḥusn al-khuluq) dalam berinteraksi sosial. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak hanya menjadi bekal sosial, tetapi juga bagian dari pengamalan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan bermasyarakat.

b. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman menggambarkan kecerdasan emosi dalam 5 aspek kemampuan utama, yaitu[21]:

1) Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

2) Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan

[21] Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, "Kecerdasan Emosi," *Universitas Medan Area*, 2018, 5–7.

kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatakibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaanperasaan yang menekan.

3) Memotivasi diri sendiri

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusianisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5) Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman yang dikutip oleh Cahyo Tri Wibowo adalah sebagai berikut[22]:

1) Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
   a) Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
   b) Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
   c) Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2) Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
   a) Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
   b) Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
   c) Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3) Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihan sasaran. Indikatornya meliputi:
   a) Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
   b) Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.
4) Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
   a) Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
   b) Peka terhadap perasaan orang lain.

[22] Cahyo Tri Wibowo, "Analsis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 15 (2015): 4.

5) Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi:
   a) Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
   b) Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.

3. **Komunikasi Interpersonal**

a) Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menjadi sebuah komunikasi yang terus dilakukan oleh setiap individu di kehidupan sehari-hari. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah cara komunikasi antar sesama individu secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga memungkinkan setiap individu memberikan tanggapan atau reaksi secara verval maupun non verbal.[23]

Menurut DeVito, efektivitas komunikasi interpersonal mencakup beberapa unsur penting, yaitu sikap terbuka, kemampuan berempati, sikap mendukung, dan saling menghormati. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan dan makna antara individu yang memungkinkan terjadinya interaksi timbal balik secara langsung.

Weaver menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki delapan ciri utama, yaitu selalu melibatkan sedikitnya dua orang, adanya respon atau umpan balik, dapat berlangsung tanpa tatap muka langsung, tidak selalu memiliki tujuan tertentu, menimbulkan berbagai pengaruh atau efek, tidak terbatas pada penggunaan bahasa verbal, dipengaruhi oleh konteks situasi, serta dapat terganggu oleh adanya hambatan atau gangguan (*noise*).

---

[23] Eka Purwati, *Komunikasi Interpersonal: Integrasi Ayatisasi Dan Psikologi Komunikasi* (GueMedia Group, 2023), 11.

Dalam konteks pendidikan, komunikasi yang efektif antara guru dan siswa sangat berperan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan saling memahami. Ketika guru atau pembina bersikap terbuka dan transparan dalam menyampaikan pesan, siswa lebih mudah memahami maksud yang disampaikan dan terdorong untuk merespons secara positif. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang efisien tidak hanya memperlancar proses penyampaian informasi, tetapi juga membangun ikatan yang konstruktif dan saling mendukung antara guru dan peserta didik, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.[24]

Beberapa ahli menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi antara dua orang yang memungkinkan peserta menangkap reaksi satu sama lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal. Contohnya termasuk hubungan guru-murid, pasangan, atau sahabat dekat. Menurut Tubbs dan Moss, komunikasi interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif karena memungkinkan umpan balik langsung, adanya kedekatan emosional, dan kejelasan makna pesan yang disampaikan.[25]

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan dan makna antara individu yang memungkinkan adanya interaksi timbal balik secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi ini menjadi sarana penting untuk membangun pemahaman bersama, memperkuat hubungan sosial, serta menciptakan interaksi yang efektif.

Dalam konteks pendidikan Islam, komunikasi interpersonal juga mencerminkan nilai-nilai akhlak al-karimah, seperti kejujuran

---

[24] Adinda Fitria Rahman Rahman, "Pentingnya Komunikasi Interpersonal Pembina Dalam Meningkatkan Partisipasi Siswa Mengikuti Kegiatan Ekstrakurikuler," *Jurnal Family Education* 4 (2024): 4.

[25] Citra Anggraini, "Komunikasi Interpersonal," *Jurnal Multi Disiplin Dehasen* 1 (2022): 2.

(ṣidq), kesantunan dalam berbicara (adab al-kalām), serta empati (ta'āṭuf) dalam berinteraksi. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai teladan dalam berkomunikasi dengan penuh hikmah dan kasih sayang, sebagaimana diperintahkan dalam Al-Qur'an: *"Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik..."* (QS. An-Naḥl [16]: 125).

Dengan demikian, komunikasi interpersonal dalam pendidikan Islam tidak sekadar berfungsi sebagai alat penyampaian pesan, melainkan juga sebagai wahana pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik.

b) Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Richard L. Weaver II menyebutkan delapan karakteristik komunikasi interpersonal, yaitu:

1) Melibatkan paling sedikit dua orang
2) Adanya umpan balik *(feedback)*
3) Tidak harus tatap muka
4) Tidak harus bertujuan
5) Menghasilkan beberapa pengaruh *(effect)*
6) Tidak harus melibatkan atau menggunakan kata-kata
7) Dipengaruhi oleh konteks
8) Dipengaruhi oleh kegaduhan *(noise)*

c) Unsur-Unsur Komunikasi Interpersonal

Menurut teori Lasswell komunikasi interpersonal mempunyai 5 unsur yang saling berkaitan antara satu sama lain, yaitu[26]:

1) Sumber (*source*), sering disebut juga dengan komunikator yaitu orang yang akan menyampaikan pesan kepada penerima. Pesan yang disampaikan melalui proses encoding, yaitu proses mengubah gagasan menjadi simbol-simbol yang umum dapat

[26] S. A. Ritonga, "Landasan Teori Komunikasi Interpersonal," *Universitas Medan Area*, 2016, 9–11.

berupa kata, bahasa, tanda, atau gambar sehingga pesan tersebut dapat dipahami oleh penerima.

2) Pesan (*message*), pesan merupakan apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Pesan dapat berupa hal-hal yang bersifat verbal maupun nonverbal yang dapat mewakili perasaan, pikiran, keinginan, ataupun maksud dan tujuan yang ingin disampaikan kepada komunikan.
3) Saluran atau media (*channel*), yaitu alat atau wahana yang digunakan komunikator untuk menyampaikan pesannya kepada komunikan.
4) Penerima (*receiver*), sering disebut juga dengan komunikan yaitu orang yang menerima pesan dari sumber/komunikator. Penerima pesan akan menerjemahkan apa saja yang disampaikan oleh sumber yang berupa simbol-simbol verbal maupun nonverbal sehingga maksud dan tujuan dari komunikator dapat dipahami olehnya.
5) Efek (*effect*), merupakan apa yang terjadi pada komunikan setelah menerima pesan dari komunikator. Sesuatu atau hal yang ditunjukkan bisa berupa perubahan sikap, perilaku, atau bahkan dapat menambah pengetahuan dalam diri komunikan.

d) Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Joseph A. DeVito mengemukakan beberapa indikator yang digambarkan yaitu[27]:

1) Persepsi diri dan persepsi terhadap orang lain (*self-awareness & perception*): Kemampuan individu mengenali diri sendiri dan memahami orang lain dalam interaksi.
2) Pesan verbal dan nonverbal (*verbal & nonverbal messages*): Penggunaan kata-kata, ekspresi wajah, gerak tubuh, dan intonasi suara untuk menyampaikan makna.

[27] Joseph A. DeVito, *The Interpersonal Communication Book* (HarperCollins, 1992), 55–327.

3) Mendengarkan/keterampilan mendengarkan (*listening skills*): Kemampuan menerima, memahami, dan menanggapi pesan secara aktif.
4) Umpan balik/*feed-forward* (*feedback/feedforward*): Respon terhadap pesan serta informasi pendahuluan untuk memudahkan komunikasi.
5) Manajemen emosional dalam komunikasi (*emotional messages*): Kemampuan mengenali, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam interaksi.
6) Konflik interpersonal dan penggunaan kekuasaan dalam hubungan interpersonal (*conflict management & power in relationships*): Kemampuan menangani perbedaan pendapat dan memanfaatkan pengaruh secara positif dalam hubungan interpersonal.

4. **Tipe Kepribadian (RIASEC)**

a) Pengertian Tipe Kepribadian

Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas pada prilaku seseorang. Pengertian kepribadian menurut Eysenck adalah keseluruhan pola tingkah laku aktual maupun potensial dari organisme, sebagaimana ditentukan dari keturunan dan lingkungan. Pola tingkah laku itu berasal dan dikembangkan melalui fungsional dari empat sektor utama yang mengorganisir tingkah laku, sektor kognitif, sektor afektif, dan sektor *somatic.* Anggraini menyebutkan bahwa model RIASEC berdasarkan teori Holland adalah pembagian kepribadian menjadi enam tipe yang menghubungkan karakter kepribadian, lingkungan,

dan pekerjaan sehingga individu dapat mengasah keterampilan dan kemampuannya secara optimal.[28]

Menurut Nauta, RIASEC menggambarkan hubungan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja. Kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan akan meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan stabilitas karier. RIASEC dipahami sebagai kerangka tipologi kepribadian yang digunakan untuk mengklasifikasikan minat individu dalam enam kategori utama, yang masing-masing berhubungan dengan pola aktivitas, nilai, dan kompetensi tertentu.[29] Jadi, secara umum menurut para ahli, Tipe Kepribadian RIASEC adalah kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara kepribadian individu dengan pilihan karier, di mana kecocokan antara keduanya akan berpengaruh pada kepuasan, prestasi, dan perkembangan karier.

b) Tipe-Tipe Kepribadian

Holland mengemukakan ada enam Tipe kepribadian murni, yang jarang terjadi jika sama sekali dalam bentuk murni. Keenam tipe "murni" biasa disebut dengan RIASEC, sebagai berikut:

1) *Realistic* (Realistis)

Tipe orang-orang yang berurusan dengan lingkungan yang objektif, konkrit, dan sikap fisik yang manipulatif. Mereka menghindari tujuan dan tugas-tugas yang menuntut subjektivitas, ekspresi intelektual atau seni, atau kemampuan sosial. Mereka digambarkan sebagai pribadi yang maskulin, fisik yang kuat, tidak ramah, emosional yang stabil, dan materialistis. Mereka lebih memilih bidang pertanian, teknik, terampil-perdagangan, dan pekerjaan yang berhubungan dengan

---

[28] Ni Nyoman Imas Pradnyadita Wistarini, "Holland's RIASEC Model: Asesmen Pengembangan Karier Dan Kerja Pada Pegawai PTY," *Bisma: Jurnal Manajemen*, 2023, 303–304.

[29] Margaret Nauta, "The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology," *Journal of Counseling Psychology* 57 (2010): 11.

mesin. Mereka menyukai kegiatan yang melibatkan keterampilan motorik, peralatan, mesin, peralatan, dan struktur, seperti olah raga, kepramukaan, kerajinan, dan kerja toko.

2) *Investigative* (Investigasi)

Tipe orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan akal-memanipulasi ide, kata, dan simbol. Mereka lebih memilih panggilan ilmiah, tugas teoritis, membaca, mengumpulkan, aljabar, bahasa asing, dan aktivitas kreatif seperti seni, musik, dan seni pahat. Mereka menghindari situasi sosial dan melihat diri mereka sebagai orang yang tidak ramah, maskulin, gigih, ilmiah, dan tertutup. Mereka berprestasi terutama dalam bidang akademik dan ilmiah, serta biasanya buruk sebagai pemimpin.

3) *Artistic* (Artistik)

Tipe ini adalah individu yang menghadapi lingkungan dengan menciptakan bentuk-bentuk seni dan produk. Mereka mengandalkan tayangan subjektif dan fantasi dalam mencari solusi untuk masalah. Mereka lebih memilih bidang musik, seni, sastra, pekerjaan yang berhubungan dengan drama, dan kegiatan kreatif yang berkaitan dengan alam. Mereka tidak menyukai kegiatan dan peran yang bernuansa maskulin, seperti perbaikan mobil dan atletik. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang tidak ramah, feminin, penurut, introspektif, sensitif, impulsif, dan fleksibel.

4) *Social people* (Sosial)

Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan keahliannya dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain. Mereka dilambangkan dengan ketrampilan sosial dan kebutuhan untuk interaksi sosial. Mereka lebih memilih pendidikan, terapeutik, dan pekerjaan/panggilan religius dan aktivitasnya, seperti gereja, pemerintah, layanan

masyarakat, musik, membaca, dan drama. Mereka melihat diri mereka sebagai individu yang ramah, alami, ceria, konservatif, bertanggung jawab, berprestasi, dan penerimaan dirinya baik.

5) *Enterprising* (Giat)

Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan cara mengekspresikan kualitas petualang, dominan, antusias, dan impulsif. Dicirikan sebagai pribadi yang persuasif, verbal, terbuka, menerima diri, percaya diri, agresif, dan exhibitionistic (suka menunjukkan kemampuan yang dimilikinya), mereka lebih suka bidang penjualan, pengawasan, dan panggilan/pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kegiatan yang dapat memuaskan kebutuhan akan dominasi, ekspresi verbal, pengakuan, dan kekuasaan.

6) *Conventional* (Konvensional)

Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan memilih tujuan dan kegiatan yang membawa persetujuan sosial. Pendekatan mereka terhadap masalah adalah stereotip, benar, dan tidak orisinal. Mereka menciptakan kerapihan, ramah, terkesan konservatif. Mereka lebih memilih tugas yang berhubungan dengan ketatausahaan/administrasi dan tugas komputasional, teridentifikasi dengan bisnis, dan menempatkan nilai tinggi pada sikap ekonomis. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang maskulin, cerdas, dominan, dikendalikan, kaku, dan stabil dan memiliki lebih matematis dari bakat verbal.[30]

[30] Eny Usmawati, "Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland," *PPPPTK Penjas Dan BK, Kemendikbud*, 2019, 4–7.

c) Indikator Tipe Kepribadian (RIASEC)

Menurut John L. Holland indikator dari tipe kepribadian RIASEC adalah sebagai berikut[31]:

1) *Realistic* (R). Individu dengan tipe realistis cenderung menyukai aktivitas yang bersifat konkret, praktis, dan melibatkan keterampilan fisik. Mereka lebih nyaman bekerja dengan alat, mesin, atau aktivitas di luar ruangan daripada berurusan dengan ide-ide abstrak. Dalam dunia pendidikan, guru bertipe realistis biasanya lebih menekankan aspek praktikum, demonstrasi, atau pembelajaran berbasis pengalaman langsung.
2) *Investigative* (I). Kepribadian investigatif ditandai dengan rasa ingin tahu tinggi, kecenderungan untuk berpikir analitis, dan minat terhadap penelitian ilmiah. Individu ini menikmati proses mencari tahu, meneliti, serta menganalisis data untuk menemukan solusi. Guru dengan tipe ini biasanya memiliki kemampuan analisis kuat, menyukai metode pembelajaran berbasis penelitian, serta menekankan pentingnya logika dan penalaran dalam belajar.
3) *Artistic* (A). ndividu bertipe artistik menonjol dalam kreativitas dan ekspresi diri. Mereka menyukai aktivitas yang memberi kebebasan untuk berimajinasi dan berinovasi, seperti menulis, melukis, musik, atau desain. Dalam konteks guru, tipe ini tampak pada mereka yang mampu menciptakan suasana belajar yang menarik, menggunakan media kreatif, dan menstimulasi daya cipta peserta didik.
4) *Social* (S). Tipe sosial dicirikan oleh keinginan kuat untuk berinteraksi dan membantu orang lain. Individu ini peduli terhadap kesejahteraan sosial dan senang bekerja sama. Dalam profesi guru, kepribadian sosial sangat relevan karena

[31] John L. Holland, *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (FL: Psychological Assessment Resources., 1997), 21–44.

mendukung kemampuan empatik, komunikasi interpersonal yang baik, serta kepedulian terhadap perkembangan emosional dan akademik siswa.

5) *Enterprising* (E). Kepribadian enterprising memiliki dorongan kuat untuk memengaruhi, memimpin, dan mengambil keputusan. Mereka percaya diri, energik, dan gemar berkompetisi. Guru dengan tipe ini biasanya tampil sebagai pemimpin di kelas, mampu memotivasi siswa, serta memiliki kemampuan manajerial dalam mengelola kegiatan pembelajaran dan organisasi sekolah.
6) *Conventional* (C). Individu dengan tipe konvensional menyukai keteraturan, sistem, dan prosedur yang jelas. Mereka teliti, terorganisir, dan disiplin dalam menjalankan tugas. Dalam konteks profesi guru, tipe ini terlihat dari kemampuan dalam penyusunan administrasi pembelajaran, pengelolaan arsip, serta pelaksanaan tugas-tugas sekolah secara sistematis.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian milik Ayu Agustina pada tahun 2020 berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh sebesar 68,5% terhadap Kinerja Guru, Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 23,4% namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, serta Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 6,6% namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengaruh tidak langsung

Kecerdasan Emosional melalui Motivasi Kerja hanya sebesar 3,4% dan Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja sebesar 2,2%, keduanya tidak signifikan.[32]

Penelitian milik Ayu Nike Retnowati dan Rifna Alfiyah Hasanah pada tahun 2021, dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri di Kota Bandung". Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui gambaran keadaan mengenai Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interperonal dan Kinerja Guru, serta mencari besaran pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarakan hasil penelitian diperoleh bahwa Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh sebesar 48,1% terhadap Kinerja Guru, Komunikasi Interpersonal berpengaruh sebesar 33,1% terhadap Kinerja Guru, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh sebesar 52,8% terhadap Kinerja Guru.[33]

Penelitian milik Rahmad Azhari pada tahun 2022, dengan judul "Implementasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kubu Babussalam Tahun Pelajaran 2022/2023". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan komunikasi interpersonal guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif (deskriptif). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi komunikasi interpersonal memiliki

---

[32] Ayu Agustina, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), 14.

[33] Retnowati and Hasanah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Negeri di Kota Bandung," 183.

pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru, ditandai dengan kenaikan produktivitas sebesar 65% pada siklus I dan 80% pada siklus II.[34]

Penelitian milik Maria Lidwina Ika Haryundari dkk tahun 2022 berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru". Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru, menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan linguistik terhadap kinerja guru, menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. asil penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan linguistik, dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.[35]

Penelitian milik Puspita Kusuma Ningrum dkk tahun 2023 berujudul "Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan swalayan Luwes Gading)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dan (3) Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Supermarket Luwes Gading. Hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (3,618 > 1,991) pada taraf signifikansi 5%; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Luwes Gading. Hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (2,485 > 1,991) pada taraf signifikansi 5%; 3) Terdapat pengaruh positif dan

---

[34] Rahmad Azhari, "Implementasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah SMAN 1 Kubu Babussalam Tahun Pelajaran 2022/2023," *Science and Education Journal* 1 (2022): 335.

[35] Haryundari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru," 226.

signifikan antara komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Luwes Gading. Hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (115,702 > 3,11) pada taraf signifikansi 5%. Dengan sumbangan efektif Komunikasi (X1) sebesar 45%, sumbangan efektif Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 30%, dan sumbangan relatif Komunikasi (X1) sebesar 60%, maka sumbangan relatif Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 40 %.[36]

Penelitian milik Susanti Kristianingrum tahun 2024, berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Ora et Labora BSD di Tangerang Selatan". Penelitian ini mengacu pada kinerja guru sebagai variabel terikat dan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode kuesioner dengan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru Sekolah Ora et Labora BSD di Tangerang Selatan.[37]

Penelitian milik Tanto Heryanto dan Firhan Maulana tahun 2024 berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif dan asosiatif, dengan metode survei menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari

---

[36] Puspita Kusuma Ningrum et al., "Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Swalayan Luwes Gading)," *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 7 (2023): 383.

[37] Susanti Kristianingrum, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Ora et Labora BSD Di Tangerang Selatan," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, no. 4 (2024): 2778.

kedua variabel independent tersebut ternyata motivasi kerja memiliki peran yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.[38]

Penelitian milik Sukma Nur Andini tahun 2025 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Konselor Sekolah". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan serta analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai R^2 sebesar 41,9%.[39]

Penelitian milik Zaitun Faridah dkk tahun 2025 berjudul "*The Influence of Emotional Intelligence, Integrity, and Interpersonal Communication on Employee Performance".* Penelitian ini mengkaji pengaruh Kecerdasan Emosional, Integritas, dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan pengolahan data menggunakan SPSS 26.0. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja pegawai. Integritas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi integritas maka semakin baik kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Demikian pula, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik

[38] Tanto Heryanto and Firhan Maulana, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam* 4 (2024): 1.

[39] Sukma Nur Andini, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Konselor Sekolah" (Universitas Islam Negeri sunan Ampel, 2025), 4.

komunikasi interpersonal maka semakin meningkat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.[40]

Penelitian milik Muh. Fatur Rahman tahun 2025 berjudul "*Implementation of the RIASEC Model Career Guidance Guide through Career Information Services for Junior High School Students"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan Panduan Bimbingan Karier Model RIASEC melalui layanan informasi karier di SMPN 2 Pallangga. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan metode naratif, data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan guru bimbingan dan konseling serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan informasi karier dengan panduan berbasis RIASEC yang difasilitasi guru BK berjalan efektif, meningkatkan pemahaman siswa tentang perencanaan karier serta membantu mengenali minat dan bakat melalui media booklet.[41]

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ayu Agustina (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang	Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif, serta menjadikan guru madrasah sebagai objek penelitian.	Penelitian Ayu Agustina (2020) menambahkan disiplin dan motivasi kerja dengan objek guru MAN, sedangkan penelitian ini menambahkan komunikasi

[40] Zaitun Faridah et al., "The Influence of Emotional Intelligence, Integrity, and Interpersonal Communication on Employee Performance," *Golden Ratio of Data in Summary* 5 (2025): 591.

[41] Muh. Fatur Rahman, "Implementation of the RIASEC Model Career Guidance Guide through Career Information Services for Junior High School Students," *Jurnal: Bulletin of Social Studies and Community Development* 3 (2025): 55.

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			interpersonal dan membandingkan berdasarkan tipe kepribadian RIASEC pada guru MTsN.
2.	Ayu Nike Retnowati dan Rifna Alfiyah Hasanah (2021), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri di Kota Bandung.	Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menjadikan guru sebagai objek penelitian.	Penelitian Ayu Nike Retnowati & Rifna Alfiyah Hasanah (2021) dilakukan pada guru SMA/SMK dengan metode deskriptif verifikatif, sedangkan penelitian ini pada guru MTsN dengan tambahan analisis perbedaan tipe kepribadian RIASEC.
3.	Rahmad Azhari (2022), Implementasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kubu Babussalam Tahun Pelajaran 2022/2023.	Kedua penelitian sama-sama menempatkan komunikasi interpersonal sebagai variabel penting yang berpengaruh	Penelitian Rahmad Azhari (2022) hanya menekankan komunikasi interpersonal melalui siklus tindakan kelas

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kinerja guru, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta berfokus pada peningkatan kinerja guru.	secara deskriptif tanpa kecerdasan emosional, sedangkan penelitian ini memadukan kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal, dianalisis dengan ANCOVA berdasarkan tipe kepribadian RIASEC.
4.	Penelitian milik Maria Lidwina Ika Haryundari dkk (2022), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru	Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif serta menjadikan guru sebagai objek penelitian. Keduanya bertujuan mengetahui sejauh	Penelitian Maria menggunakan analisis regresi dengan menambah variabel kecerdasan spiritual dan linguistik. Penelitian milik penulis menggunakan analisis ANCOVA dengan fokus pada perbedaan tipe

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		mana faktor psikologis dan interpersonal meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di madrasah.	kepribadian (RIASEC).
5.	Penelitian milik Puspita Kusuma Ningrum dkk (2023), Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan swalayan Luwes Gading)	Sama-sama menempatkan kecerdasan emosional dan komunikasi sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional	Penelitian Puspita Kusuma Ningrum dkk (2023) menggunakan sampel karyawan swalayan dan hanya menguji pengaruh langsung komunikasi serta kecerdasan emosional, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel guru MTsN dengan tambahan analisis perbedaan tipe kepribadian RIASEC.
6.	Penelitian milik (2024), Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan	Persamaannya, kedua penelitian sama-sama	Penelitian Kristianingrum menambahkan

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Ora et Labora BSD di Tangerang Selatan	menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Keduanya meneliti peran komunikasi interpersonal sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja	variabel kepuasan kerja dan motivasi tanpa mempertimbangkan tipe kepribadian, sedangkan penelitian penulis menambahkan kecerdasan emosional serta menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru berdasarkan perbedaan tipe kepribadian RIASEC.
7.	Penelitian milik Tanto Heryanto dan Firhan Maulana (2024), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Keduanya juga berfokus pada upaya peningkatan kinerja guru melalui faktor	Penelitian Heryanto meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian penulis menambahkan variabel komunikasi

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		psikologis dan perilaku interpersonal	interpersonal dan tipe kepribadian (RIASEC) sebagai pembeda analisis.
8.	Penelitian milik Sukma Nur Andini (2025), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Konselor Sekolah	Sama-sama menempatkan kecerdasan emosional sebagai variabel penting yang memengaruhi kinerja guru, menggunakan metode kuantitatif korelasional	Perbedaannya, penelitian Sukma Nur Andini fokus pada guru konselor sekolah (BK) di komunitas MGBK SMP Kota Surabaya dengan variabel motivasi kerja dan kecerdasan emosional, sedangkan penelitian ini meneliti guru MTsN se-Kecamatan Jambon, Ponorogo, dengan variabel komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional, serta menambahkan analisis

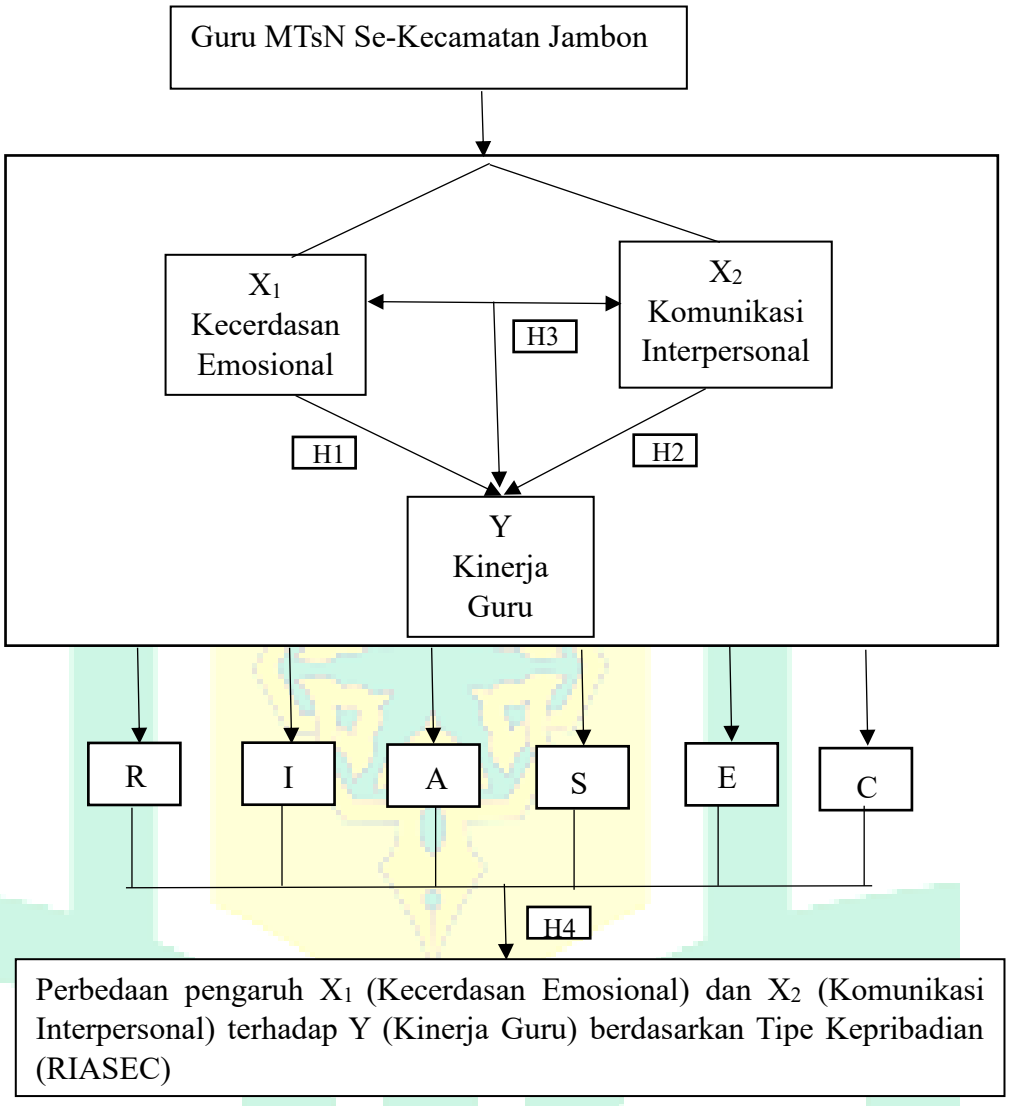
No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			berdasarkan perbedaan tipe kepribadian RIASEC.
9.	Penelitian milik Zaitun Faridah dkk (2025), *The Influence of Emotional Intelligence, Integrity, and Interpersonal Communication on Employee Performance*	Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta bertujuan mengetahui hubungan faktor psikologis dengan peningkatan kinerja individu.	Penelitian milik Zaitun Faridah meneliti pegawai BKKBN dengan menambahkan variabel integritas dan menggunakan analisis regresi, sedangkan penelitian milik penulis meneliti guru dengan mempertimbangkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC) dan menggunakan analisis ANCOVA.
10.	Penelitian milik Muh. Fatur Rahman (2025), *Implementation of the RIASEC Model Career Guidance Guide through Career Information*	Kedua penelitian menyoroti pentingnya pemahaman tipe kepribadian RIASEC sebagai dasar pengembangan	Penelitian Muh. Fatur Rahman bersifat kualitatif dengan subjek siswa yang meneliti penerapan model RIASEC untuk

No.	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Services for Junior High School Students	potensi dan kinerja individu dalam konteks pendidikan, baik bagi siswa melalui bimbingan karier maupun bagi guru dalam peningkatan kinerja profesional.	mengenali minat dan karier, sedangkan penelitian penulis bersifat kuantitatif dengan subjek guru yang meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja berdasarkan tipe kepribadian RIASEC.

C. Kerangka Berpikir

Kerlinger menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan struktur konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian yang disusun berdasarkan teori dan konsep ilmiah yang dapat diuji secara empiris.[42] Penelitian ini menjabarkan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC) pada guru. Berdasarkan hal tersebut, kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

[42] Fred N. Kerlinger, *Foundations of Behavioral Research* (Holt, Rinehart and Winston, 2006), 11–12.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

H1: Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

H2: Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

H3: Pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja guru

H4: Pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru berdasarkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, langkah selanjutnya adalah menyusun hipotesis penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01}: Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

H_{11}: Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

H_{02}: Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

H_{12}: Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

H_{03}: Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

H_{13}: Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

H_{04}: Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja guru jika dilihat berdasarkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC).

H_{14}: Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru jika dilihat berdasarkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC).

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dari segi pengumpulan data penggunaan instrument lebih teratur sehingga tidak membuka peluang fleksibilitas, imajinatif, dan refleksitas. Pendekatan kuantitatif memunculkan kesulitan dalam mengontrol variabel lain yang mempengaruhi proses penelitian. Agar tercapai validitas instrument yang tinggi memerlukan kejelian dalam penentuan sampel, pengambilan data, dan analisisnya.[43]

2. Jenis Penelitian

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis komparatif. Penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk membandingkan kondisi atau variabel tertentu pada kelompok yang berbeda, sehingga dapat diketahui perbedaan pengaruh maupun hubungan antarvariabel.[44] Dalam konteks ini, peneliti berusaha mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan memperhatikan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC).

Teknik analisis data utama yang digunakan adalah ANCOVA *(Analysis of Covariance)*. ANCOVA merupakan gabungan dari analisis regresi dan analisis varians (ANOVA) yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh perlakuan terhadap suatu variabel dengan mengontrol variabel lain yang berskala data kuantitatif.[45] Dengan teknik

[43] Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya," *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15 (2011): 131.
[44] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Alfabeta, 2013), 38–39.
[45] Sudirman, *Statistika Pendidikan* (CV. Media Sains Indonesia, 2020), 260.

ini, peneliti tidak hanya dapat mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja guru berdasarkan tipe kepribadian, tetapi juga sejauh mana kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi setelah faktor kovariat dikendalikan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Madarasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) yang berada di wilayah Kecamatan Jambon yakni di MTsN 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kinerja guru berdasarkan kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berdasarkan perbedaan tipe kepribadian (RIASEC). Seluruh MTsN di Kecamatan Jambon diasumsikan memiliki karakteristik yang relatif homogen karena berada dalam wilayah administratif yang sama, berada di bawah naungan Kementerian Agama, menggunakan kurikulum yang sama, serta memiliki tugas dan tanggung jawab guru yang sejenis.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan selama rentang waktu dari bulan Januari hingga Februari 2026, yang diawali dengan tahap perencanaan dan penyusunan instrumen penelitian, dilanjutkan dengan proses pengumpulan data di seluruh MTs Negeri se-Kecamatan Jambon, kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk memperoleh hasil yang objektif, dan diakhiri dengan penyusunan laporan serta kesimpulan penelitian.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dapat berupa karakteristik, kondisi, atau atribut yang memiliki variasi nilai antar individu atau objek yang berbeda. Dengan kata lain, variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki variasi (bisa berubah-ubah) dan dijadikan fokus untuk dianalisis dalam penelitian.[46] Adapaun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel lain (independen). Variabel ini biasanya menjadi fokus pengukuran untuk mengetahui efek atau pengaruh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja guru (Y)
b. Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Variabel ini dijadikan faktor utama dalam penelitian untuk mengetahui efeknya terhadap variabel terikat.Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2).
c. Variabel kovariat adalah variabel yang turut memengaruhi variabel dependen, namun bukan merupakan variabel utama yang diteliti, sehingga keberadaannya perlu dikendalikan dalam analisis agar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat diketahui secara lebih akurat.[47] Variabel ini dapat berasal dari faktor luar yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian, seperti karakteristik individu atau kondisi tertentu yang tidak menjadi fokus

[46] *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 60.
[47] Cresswell, John Wayne, *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sage Publications, 2014), 160–62.

utama penelitian. Dengan kata lain, variabel kovariat bukan variabel yang secara langsung menjadi pusat perhatian penelitian, tetapi berfungsi untuk mengontrol pengaruh variabel lain sehingga hubungan antara variabel independen dan dependen tidak bias. Dalam penelitian ini, tipe kepribadian guru berdasarkan RIASEC digunakan sebagai variabel moderat (Z).

2. Definisi Opersional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang dapat diobservasi sehingga memungkinkan peneliti melakukan pengukuran secara cermat terhadap suatu fenomena. Definisi operasional variabel diperlukan untuk membatasi ruang lingkup dan mengarahkan proses pengukuran variabel penelitian, sehingga variabel yang diamati menjadi jelas batasannya dan cara pengukurannya.[48] Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional
1.	Kinerja Guru (Y)	Tingkat kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesional secara efektif dan bermutu, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar, dan bimbingan kepada siswa.
2.	Kecerdasan Emosional (X1)	Tingkat kemampuan guru dalam mengenali emosi diri dan orang lain, mengelola dan menyalurkan emosi secara positif, memotivasi diri sendiri, serta

[48] Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, "Metode Penelitian (Penelitian Kuantitatif) 2," Studocu, 2022 2021, https://www.studocu.id/id/document/universitas-islam-negeri-sunan-ampel-surabaya/metodologi-penelitian/metode-penelitian-penelitian-kuantitatif-2/46993986.

No.	Variabel	Definisi Operasional
		membangun interaksi harmonis dengan siswa dan rekan kerja di lingkungan sekolah.
3.	Komunikasi Interpersonal (X2)	Tingkat kemampuan guru dalam menyampaikan pesan secara jelas, mendengarkan tanggapan siswa, membangun hubungan harmonis, serta meneladani nilai akhlak mulia dalam interaksi sehari-hari dengan siswa dan rekan kerja.
4.	Tipe Kepribadian (RIASEC) (Z)	Tingkat kesesuaian tipe kepribadian guru dengan peran dan lingkungan kerja di sekolah, diukur dengan kemampuan dan kecenderungan dalam enam dimensi RIASEC.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sistem penyamarataan yang berisi bisa objek maupun subjek yang memiliki bobot serta keistimewaan tersendiri yang diatur oleh peneliti supaya bisa diteliti dan bisa diambil kesimpulannya. Populasi menjadi pokok penting dalam penenlitian kuantitatif, karena populasi adalah seluruh sumber data atau objek yang akan diteliti. Populasi tidak hanya menyangkut jumlah total yang ada pada suatu objek, tetapi juga ciri khusus serta sifat yang ada pada subjek ataupun objek yang diteliti.[49] Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh guru MTs Negeri se-Kecamatan Jambon. Pemilihan seluruh guru MTs Negeri se-Kecamatan Jambon sebagai populasi didasarkan pada pertimbangan

[49] *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 80.

bahwa jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya oleh peneliti. Selain itu, seluruh MTs Negeri di Kecamatan Jambon berada di bawah naungan Kementerian Agama, menggunakan kurikulum yang sama, serta memiliki karakteristik tugas dan tanggung jawab guru yang relatif serupa. Berdasarkan data bulan September 2025, jumlah seluruh guru MTs Negeri se-Kecamatan Jambon yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan salah satu bagian yang ada pada populasi, baik salah satu bagian dari jumlah maupun ciri khas suatu populasi. Sampel ada karena jika suatu populasi yang diteliti besar dan karena suatu keterbatasan maka tidak mungkin peneliti melakukan kajian terhadap semua subjek atau objek, maka dari itu data bisa diambil dari sampel. Dari hasil penelitian yang diambil pada sampel maka dapat ditarik kesimpulan untuk diterapkan pada populasi tadi. Maka dari itu sampel haruslah mewakili seluruh populasi. Karena jika sampel tidak dapat mewakili suatu populasi maka bisa saja kesimpulan yang ditarik tidak akurat atau tidak valid.[50]

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil. Menurut Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.[51] Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 60 orang.

---

[50] *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 81.

[51] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta, 2010), 134.

E. Teknik dan Isntrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (Kuisioner)

Angket adalah daftar pertanyaan atau bisa juga pernyataan yang diberikan dan dijawab oleh subyek untuk mendapatkan infromasi yang ingin diketahui peneliti. Pada penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup, yaitu responden hanya mengisi tanda centang (√) di salah satu pernyataan yang telah disediakan.[52]

Angket (kuisioner) pada penelitian ini menggunakan skala *Likert,* artinya skala respon psikometri yang digunakan untuk mendapatkan kecenderungan atau pilihan respondens dari pertanyaan atau pernyataan yang telah ditentukan.[53] Angket ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X1 (kecerdasan emosional), X2 (komunikasi interpersonal), dan X3 (tipe kepribadian) terhadap variabel Y (kinerja guru).

Adapun pemberian skor pada setiap jenjang skala *Likert* baik positif ataupun negatif sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Jawaban		Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Sesuai	SS	4	1
Sesuai	S	3	2
Tidak Sesuai	TS	2	3
Sangat Tidak Sesuai	STS	1	4

b. Dokumentasi

Para pakar mengartikan dokumen dalam dua pengertian, yaitu sebagai sumber tertulis bagi informasi sejarah yang berbeda dari kesaksian lisan, artefak, dan gambar, serta sebagai surat resmi

[52] Edi Kusnandi, *Metodologi Penelitian* (Ramayana Pers dan STAIN Metro, 2008), 93.

[53] Edi Suwandi, "Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Bermigrasi Ke Indihome," *Universitas Tanjungpura*, 2019, 4.

atau surat negara seperti perjanjian, undang-undang, hibah, dan konsesi.[54] Dokumentasi merupakan salah satu instrument penilaian yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan melihat sumber tertulis yang dimiliki responden.[55] Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat putusan, surat instruksi, sementara dokumen tidak resmi seperti surat nota, dan surat pribadi yang dapat memberikan informasi pendukung terhadap suatu peristiwa.

Teknik dokumentasi digunakan peneliti untuk melengkapi dan memperkuat hasil observasi serta angket dalam memperoleh data mengenai kinerja guru di MTs Negeri se-Kecamatan Jambon. Melalui dokumen seperti daftar hadir, RPP, hasil supervisi, dan laporan evaluasi kinerja, peneliti memperoleh gambaran objektif tentang pelaksanaan tugas guru di madrasah. Dengan demikian, dokumentasi berfungsi sebagai alat verifikasi dan penguat keabsahan data penelitian.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Data didapat dari sebaran kuisioner yakni merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner dapat berupa pertanyaan tertutup maupun pertanyaan terbuka. Penulis menggunakan kuisioner secara tertutup dengan menyediakan pertanyaan yang sudah disedikan. Berikut instrumen penelitian yang dibuat dengan mengacu pada variabel-variabel yang telah ditentukan oleh peneliti:

---

[54] Umar Sidiq and Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (CV. Nata Karya, 2019), 73.

[55] Puguh Suharso, *Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofis Dan Praktis* (PT Malta Pritindo, 2009), 61.

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Kinerja Guru (Y)	a. Pemahaman tentang strategi pembelajaran	1-2
	b. Kemahiran dalam mengelola kelas	3-4
	c. Kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian Tindakan kelas	5-7
	d. Motivasi berprestasi	8-9
	e. Disiplin	10-11
	f. Komitmen profesi	12-13
	g. Kemampuan manajemen waktu	14-15
	h. Kualitas kerja	16-17
	i. Ketepatan waktu	18-19
	j. Inisiatif	20-22
	k. Kemampuan	23-24
	l. Komunikasi	25-30

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kecerdasan Emosional

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Kecerdasan Emosional (X1)	1.Kesadaran Diri	a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.	1-2
		b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.	3-4
		c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.	5-6
	2.Pengaturan Diri	a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.	7-8

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
		b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.	9-10
		c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.	11-12
	3.Motivasi Diri	a. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.	13-14
		b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.	15-16
	4.Empati	a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.	17-18
		b. Peka terhadap perasaan orang lain.	19-20
		c. Mampu menyesuaikan cara berinteraksi sesuai perasaan atau kondisi orang lain.	21-22
		d. Memberikan dukungan atau bantuan yang sesuai ketika orang lain membutuhkan.	23-24
	5.Ketrampilan Sosial	a. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.	25-26
		b. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.	27-28
		c. Mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat.	29-30

Tabel 3.5

Kisi-Kisi Intrumen Penelitian Komunikasi Interpersonal

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Komunikasi Interpersonal (X2)	1. Persepsi diri dan persepsi terhadap orang lain	a. Kemampuan individu mengenali diri sendiri	1-2
		b. Kemampuan memahami orang lain dalam interaksi	3-4
	2. Pesan verbal dan nonverbal	a. Menggunakan kata-kata yang jelas dan mudah dipahami	5-6
		b. Ekspresi wajah, gestur, dan intonasi suara sesuai dengan makna pesan.	7-8
		c. Menghindari penggunaan bahasa yang ambigu atau menyinggung	9-10
	3. Keterampilan mendengarkan	a. Fokus pada lawan bicara tanpa menginterupsi.	11-12
		b. Memberikan tanggapan yang menunjukkan pemahaman pesan.	13-14
	4. Umpan balik dan *feed-forward*	a. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan sopan.	15-16
		b. Menggunakan informasi pendahuluan (feed-forward) untuk memperjelas komunikasi.	17-18
	5. Manajemen emosional	a. Mengendalikan emosi secara tepat selama komunikasi.	19-20
		b. Mengekspresikan emosi secara wajar dan sesuai konteks.	21-22
	6. Manajemen konflik dan penggunaan kekuasaan	a. Menyelesaikan konflik secara terbuka dan mencari solusi bersama.	23-24
		b. Menggunakan pengaruh secara positif untuk menjaga hubungan interpersonal.	25-26
		c. Menunjukkan sikap asertif dalam komunikasi.	27-28
		d. Menjaga etika dan kesantunan dalam komunikasi saat terjadi perbedaan pendapat.	29-30

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Tipe Kepribadian (RIASEC)

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Tipe Kepribadian (RIASEC) (X3)	1. *Realistic* (Realistis)	a. Menyukai kegiatan pembelajaran yang bersifat praktis atau demonstratif.	1-2
		b. Nyaman menggunakan alat, media, atau perangkat nyata dalam mengajar.	3-4
	2. *Investigative* (Investigasi)	a. Memiliki kecenderungan berpikir logis dan analitis dalam menyelesaikan masalah pembelajaran.	5-6
		b. Menyukai metode pembelajaran berbasis riset atau pengumpulan data.	7-8
	3. *Artistic* (Artsitik)	a. Menyukai penggunaan media kreatif atau inovatif dalam pembelajaran.	9-10
		b. Mendorong kebebasan berekspresi dan imajinasi siswa.	11-12
	4. *Social* (Ssosial)	a. Memiliki kepedulian tinggi terhadap kebutuhan akademik dan emosional siswa.	13-14
		b. Menyukai aktivitas pembelajaran yang melibatkan kerja sama dan interaksi.	15-16
	5. *Enterprising* (Giat)	a. Memiliki kemampuan memotivasi, mengarahkan, atau memimpin kegiatan pembelajaran.	17-18
		b. Menunjukkan inisiatif dan keberanian mengambil keputusan dalam pembelajaran.	19-20
	6. Conventional (Konvensional)	a. Menyukai kegiatan administratif dan	21-22

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
		pengelolaan dokumen pembelajaran.	
		b. Bekerja secara terstruktur, sistematis, dan mengikuti prosedur yang berlaku.	23-24

F. Validitas, Ketrebacaan, dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Isi

Validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen tersebut mampu mengukur sesuatu yang ingin diukur. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah atau kurang valid. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang ada tidak jauh menyimpang dari variabel.[56]

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif berdasarkan hasil validitas isi yang dihitung menggunakan formula Aiken. Validitas isi bertujuan untuk memastikan apakah alat ukur sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen.[57] Menurut Sugiyono validitas isi dilakukan dengan cara membandingkan antara isi instrumen dengan materi yang diajarkan atau konstruk yang diteliti.[58]

---

[56] Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Alfabeta, 2014), 42.

[57] Naimnina Restu An Nabil, "Analisis Indeks Aiken Untuk Mengetahui Validitas Isi Instrumen Asesmen Kompetensi Minimum Berbasis Konteks Sains Kimia," *Peadagogia: Jurnal Penelitian Pendidikan* 25 (2022): 186.

[58] *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 177–78.

Tabel 3.7

Daftar Nama *Expert Judgement Instrument*

Validitas Instrumen Penelitian

No.	Nama	Jabatan/Posisi
1.	Prof. Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd.	Dosen Manajemen Pendidikan Islam
2.	Dr. Muhammad Ali, M.Pd.	Dosen Psikologi Pendidikan
3.	Dr. Retno Widyaningrum, S.Si., M.Pd.,	Dosen Metodologi Penelitian Kuantitatif
4.	Irvan Agus Sujatmiko, S.Pd.	Kepala MTs
5.	Ani Satull Marwah, S.Pd.	Waka Kesiswaan MTs

Analisis validitas isi instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula Aiken dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan:

$S = r - lo$

r = nilai yang diberikan oleh penilai (rating)

lo = nilai minimal dalam skala penilaian (misalnya 1)

n = jumlah penilai

c = jumlah kategori atau nilai maksimum pada skala penilaian

Nilai V berkisar antara 0 sampai 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat validitas isi yang tinggi.

Dalam uji validitas instrumen penelitian diperlukan validator sebanyak lima orang. Sementara itu, jumlah butir pernyataan pada setiap variabel penelitian adalah 30 dan 24 item untuk variabel moderat. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada variabel kecerdasan emosional, seluruh 30 item pernyataan dianalisis untuk mengetahui tingkat kevalidannya.

Adapun hasil perhitungan uji validitas instrument kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional (X_1)

No. Item	"V" hitung	"V" tabel	Keterangan
1.	0,93	0,87	Valid
2.	0,87	0,87	Valid
3.	1,00	0,87	Valid
4.	1,00	0,87	Valid
5.	1,00	0,87	Valid
6.	1,00	0,87	Valid
7.	0,93	0,87	Valid
8.	1,00	0,87	Valid
9.	1,00	0,87	Valid
10.	0,93	0,87	Valid
11.	1,00	0,87	Valid
12.	1,00	0,87	Valid
13.	1,00	0,87	Valid
14.	0,93	0,87	Valid
15.	1,00	0,87	Valid
16.	1,00	0,87	Valid
17.	0,93	0,87	Valid
18.	0,93	0,87	Valid
19	1,00	0,87	Valid
20.	1,00	0,87	Valid
21.	0,87	0,87	Valid
22.	0,93	0,87	Valid
23.	1,00	0,87	Valid
24.	1,00	0,87	Valid
25.	1,00	0,87	Valid
26.	1,00	0,87	Valid
27.	1,00	0,87	Valid
28.	1,00	0,87	Valid
29.	1,00	0,87	Valid
30.	1,00	0,87	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil perhitungan uji validitas instrumen pada variabel komunikasi interpersonal dapat dilihat pada bawah ini.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal (X_2)

No. Item	"V" hitung	"V" table	Keterangan
1.	1,00	0,87	Valid
2.	0,80	0,87	Valid
3.	1,00	0,87	Valid
4.	1,00	0,87	Valid
5.	1,00	0,87	Valid
6.	1,00	0,87	Valid
7.	1,00	0,87	Valid
8.	1,00	0,87	Valid
9.	1,00	0,87	Valid
10.	1,00	0,87	Valid
11.	1,00	0,87	Valid
12.	1,00	0,87	Valid
13.	1,00	0,87	Valid
14.	1,00	0,87	Valid
15.	1,00	0,87	Valid
16.	1,00	0,87	Valid
17.	1,00	0,87	Valid
18.	1,00	0,87	Valid
19	1,00	0,87	Valid
20.	1,00	0,87	Valid
21.	1,00	0,87	Valid
22.	1,00	0,87	Valid
23.	1,00	0,87	Valid
24.	1,00	0,87	Valid
25.	1,00	0,87	Valid
26.	1,00	0,87	Valid
27.	1,00	0,87	Valid
28.	1,00	0,87	Valid
29.	1,00	0,87	Valid
30.	1,00	0,87	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil perhitungan uji validitas instrumen pada variabel kinerja guru dapat dilihat pada bawah ini.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

No. Item	"V" hitung	"V" tabel	Keterangan
1.	1,00	0,87	Valid
2.	1,00	0,87	Valid
3.	0,93	0,87	Valid
4.	0,93	0,87	Valid

No. Item	"V" hitung	"V" tabel	Keterangan
5.	0,93	0,87	Valid
6.	0,93	0,87	Valid
7.	1,00	0,87	Valid
8.	1,00	0,87	Valid
9.	0,93	0,87	Valid
10.	0,93	0,87	Valid
11.	0,93	0,87	Valid
12.	1,00	0,87	Valid
13.	1,00	0,87	Valid
14.	0,93	0,87	Valid
15.	1,00	0,87	Valid
16.	1,00	0,87	Valid
17.	1,00	0,87	Valid
18.	0,87	0,87	Valid
19	1,00	0,87	Valid
20.	1,00	0,87	Valid
21.	1,00	0,87	Valid
22.	1,00	0,87	Valid
23.	0,93	0,87	Valid
24.	1,00	0,87	Valid
25.	1,00	0,87	Valid
26.	1,00	0,87	Valid
27.	1,00	0,87	Valid
28.	1,00	0,87	Valid
29.	1,00	0,87	Valid
30.	1,00	0,87	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja guru dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil perhitungan uji validitas instrumen pada variabel tipe kepribadian (RIASEC) dapat dilihat pada bawah ini.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Tipe Kepribadian/RIASEC (Z)

No. Item	"V" hitung	"V" tabel	Keterangan
1.	1,00	0,87	Valid
2.	1,00	0,87	Valid
3.	1,00	0,87	Valid
4.	1,00	0,87	Valid
5.	1,00	0,87	Valid
6.	1,00	0,87	Valid
7.	1,00	0,87	Valid
8.	1,00	0,87	Valid
9.	0,87	0,87	Valid
10.	1,00	0,87	Valid
11.	1,00	0,87	Valid
12.	1,00	0,87	Valid

No. Item	"V" hitung	"V" tabel	Keterangan
13.	1,00	0,87	Valid
14.	1,00	0,87	Valid
15.	1,00	0,87	Valid
16.	1,00	0,87	Valid
17.	0,93	0,87	Valid
18.	0,93	0,87	Valid
19	1,00	0,87	Valid
20.	1,00	0,87	Valid
21.	1,00	0,87	Valid
22.	1,00	0,87	Valid
23.	1,00	0,87	Valid
24.	1,00	0,87	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tipe kepribadian (RIASEC) dinyatakan valid.

2. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa responden dapat memahami pertanyaan dalam kuesioner penelitian dengan tepat, sehingga dapat menghindari kesalahpahaman. Uji keterbacaan ini dilakukan dengan meminta bantuan lima orang, yaitu tiga dosen ahli serta kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, untuk membaca dan menilai setiap pernyataan dalam angket. Masukan dan kritik dari para penguji dicatat, kemudian instrumen direvisi berdasarkan saran yang diberikan. Setelah revisi selesai, angket atau kuesioner dibagikan kepada responden.

Adapun pihak-pihak yang menjadi penguji keterbacaan instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Uji Keterbacaan

No.	Nama	Jabatan
1.	Robitoh Firoza Wahyu Nafia, M.Pd.	Guru
2.	Sania Barlinty Azhar, M.Pd.	Guru
3.	Tahsul Sa'adah, S.Pd.	Guru
4.	Afidah Nur Aini Warohmah, S.Pd.	Guru
5.	Lutfiyatuz Zahro, S.Pd.	Guru

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi atau kestablian nilai pada suatu instrument penilaian terhadap sampel yang sama, walaupun diberikan diberikan dalam kurun waktu yang tidak sama. Jadi, instrument dikatakan reliabel apabila instrument itu dicobakan kepada individu yang sama secara berulang kali tetapi hasilnya sama.[59]

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Alpha*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b{}^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b{}^2$: jumlah varians butir

σt^2 : varians total

Jika $r_{11} \geq r_{tabel}$, maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dalam

[59] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Kencana, 2014), 242.

penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics versi* 25 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60.[60]

Adapaun hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, kinerja guru, dan tipe kepribadian (RIASEC) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	30

Tabel 3.14
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	30

Tabel 3.15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	30

Tabel 3.16
Hasil Uji Reliabilitas Tipe Kepribadian (RIASEC)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	24

[60] Herry Santosa, *Teori Strategi Dan Perencanaan Landscape Visual Planning System* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2018), 172.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,930, variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,958, variabel kinerja guru sebesar 0,963, dan variabel tipe kepribadian (RIASEC) sebesar 0,938. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari kriteria reliabilitas yang digunakan, yaitu ≥ 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi dasar yang dipersyaratkan, sehingga hasil estimasi yang diperoleh dapat bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten. Menurut Imam Ghozali, pengujian ini penting dilakukan karena model regresi yang baik harus memenuhi kriteria kelayakan agar dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara tepat.

Asumsi-asumsi tersebut meliputi normalitas residual, tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen, tidak terjadinya heteroskedastisitas, serta tidak adanya autokorelasi dalam model. Apabila asumsi-asumsi tersebut terpenuhi, maka model regresi dapat dikatakan layak digunakan sebagai alat analisis dan hasilnya dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan penelitian.[61]

[61] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 110.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang kita miliki berdistribusi normal atau tidak.[62] Pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini yaitu, jika sig >0,05 maka data berdistribusi normal dan jika sig <0,05 maka tidak berdistribusi normal. Uji normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi data. Mengingat kesederhaan tersebut, maka pengujian normalitas data sanat tergantung pada kemampuan data dalam mencermati *plotting* data.[63] Untuk menghindari kesalahan tersebut, maka dalam teknik analisis data dala penelitian ini menggunakan rumus uji *Kolmogorof Smirnov* dengan rumus sebagai berikut[64]:

Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistik Uji:

$$D_{max} = \{\frac{fi}{n} - \left[\frac{fki}{n} - (p \leq z)\right]\}$$

Dimana:

n : jumlah data

fi : frekuensi

fki : frekuensi kumulatif

z : $\frac{X-\mu}{\sigma}$

$D_{tabel} = D_{a(n)}$

Keputusan:

Tolak H_0 apabila $D_{hitung} \geq D_{tabel}$

---

[62] Andhita Dessy Wulansari, *Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Pustaka Felicha, 2016), 38.

[63] Retno Widyaningrum, *Statistika (Untuk Ilmu Pendidikan dan Psikologi)* (CV. Istana Agency, 2025), 87.

[64] Retno Widyaningrum, *Statistika* (Pustaka Felicha, 2010), 204.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity > 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada hasil regresi linier. Intrepetasi hasil uji multikolinieritas menyebutkan bahwa apbila VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan apabila VIF lebih dari 10, maka terdapat masalah multikolinieritas.[65]

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada dasarnya ada banyak yang bias digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Diantaranya adalah dengan menggunakan metode grafik, uji *Park*, uji *Glejser*, uji *Rank Korelasi Spearman*, uji *Goldfeld-Quandt*, uji *Breusch-Pagan-Godfrey*. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai *Sig*. dengan α.[66]

---

[65] Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan* (Aura Pustaka, 2014), 326.
[66] Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*, 310.

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas

Statistika:

P-value = Ditunjukkan oleh nilai *Sig*.

α = Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05 atau 0,01

Keputusan:

Tolak H_0 jika *Sig.* $<\alpha$.

2. Uji Hipotesis Regresi Linear

Analisis Regresi dilakukan untuk menunjukkan besar pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis Regresi dapat digunakan untuk melakaukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah-ubah.[67]

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam menjawab rumusan masalah pertama dan kedua. Regresi ini sering disebut univariat yaitu analisis regresi linear dengan jumlah variabel pengaruhnya hanya satu. Regresi Linear Sederhana diterapkan ketika terdapat satu variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas secara tunggal terhadap variabel terikat dan untuk memperkirakan nilai Y jika X berubah.[68] Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

---

[67] *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 261.

[68] Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Alfabeta, 2014), 87.

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (terikat)

X = variabel independen (bebas)

a = *intercept* (nilai Y ketika X = 0)

b = koefisien regresi (menunjukkan perubahan Y jika X bertambah 1 satuan)

e = *error*/residu (selisih antara nilai observasi Y dan Y prediksi)

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda adalah suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.[69] Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk memprediksi nilai Y dengan mempertimbangkan semua variabel bebas yang relevan. Rumus yang digunakan pada regresi linear berganda yaitu:

$$Y=a+b1X1+b2X2+\cdots+bnXn+e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X1,X2,…,XnX_1, X_2, \dots, X_nX1,X2,…,Xn = variabel independen

a = *intercept*

[69] Algifari, *Analisis Regresi: Teori, Kasus, Dan Solusi* (BPFE Yogyakarta, 2009), 62.

b1,b2,…,bnb_1, b_2, \dots, b_nb1,b2,…,bn = koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = *error*/residu[70]

3. Uji Asumsi Ancova

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang kita miliki berdistribusi normal atau tidak.[71] Pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini yaitu, jika sig >0,05 maka data berdistribusi normal dan jika sig <0,05 maka tidak berdistribusi normal. Untuk menghindari kesalahan tersebut, maka dalam teknik analisis data dala penelitian ini menggunakan rumus uji *Kolmogorof Smirnov* dengan rumus sebagai berikut[72]:

Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistik Uji:

$$D_{max} = \{\frac{fi}{n} - \left[\frac{fki}{n} - (p \leq z)\right]\}$$

Dimana:

n : jumlah data

fi : frekuensi

fki : frekuensi kumulatif

z : $\frac{X-\mu}{\sigma}$

$D_{tabel} = D_{a(n)}$

Keputusan:

Tolak H_0 apabila $D_{hitung} \geq D_{tabel}$

---

[70] Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (PT RajaGrafindo Persada, 2013), 126.

[71] Wulansari, *Statistika Parametrik Dalam Penelitian*, 38.

[72] Widyaningrum, *Statistika*, 204.

b. Homogenitas Varians

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians skor yang diukur pada kedua sampel memiliki varians yang sama atau tidak. Uji digunakan untuk mengetahui homogenitas dari variabel yang akan diuji. Data dikatakan homogen ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Menurut Kirk), uji F tetap *robust* (kuat) walaupun asumsi homogenitas varians tidak terpenuhi dengan syarat (1) sampel berjumlah sama pada setiap kelompok, (2) asumsi normalitas tepenuhi, (3) perbandingan antara varians terbesar dengan varians terkecil tidak melebihi 3.

4. Uji Hipotesis Ancova

Analisis kovarians (ANCOVA) pada penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah keempat, yaitu menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengontrol variabel kovariat. Dalam hal ini, ANCOVA merupakan pengembangan dari analisis varians (ANOVA) yang menggabungkan analisis regresi, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengendalikan pengaruh variabel luar (kovariat) agar hasil analisis menjadi lebih akurat. Dengan demikian, ANCOVA tidak hanya menguji perbedaan antar kelompok, tetapi juga memperhitungkan pengaruh variabel kovariat terhadap variabel dependen.

Membangun model Ancova

Model umum:

$$Y_{ij} = \mu + \tau_i + \beta\,(X_{ij} - \bar{X}) + \epsilon_{ij}$$

dengan keterangan:

Y_{ij} = skor variabel dependen

μ = rata-rata umum

τ_i = pengaruh perlakuan/kelompok (variabel bebas)

β = koefisien regresi kovariat

X_{ij} = skor kovariat

ϵ_{ij} = error/residual

a. Menghitung Sum of Squares (SS)

SS Kovariat: variasi Y yang dijelaskan oleh kovariat.

SS Antar kelompok (Treatment): variasi Y yang dijelaskan oleh faktor perlakuan setelah mengontrol kovariat.

SS Error: variasi yang tidak dijelaskan oleh model.

b. Menghitung Mean Squares (MS)

$$MS = SS/df$$

c. Menghitung nilai F

$$F = \frac{MSTreatment}{MSTError}$$

d. Menentukan Keputusan

1. Jika $F_{hitung} > Ft_{abel}$ (atau Sig < 0,05), maka H_0 ditolak → terdapat perbedaan signifikan rata-rata Y antar kelompok setelah mengontrol kovariat.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima → tidak terdapat perbedaan signifikan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data tentang Kecerdasan Emosional

Pada bagian deskripsi statistik disajikan data hasil jawaban responden yang bertujuan untuk memperjelas hasil analisis penelitian. Melalui penyajian tersebut dapat diketahui gambaran kondisi setiap indikator pada variabel yang diteliti. Untuk memudahkan proses interpretasi data mengenai kecerdasan emosional, data kecerdasan emosional yang diperoleh dari responden di MTsN se-Kecamatan Jambon yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Data Kecerdasan Emosional

No.	Skor Kecerdasan Emosional	Frekuensi	Presentase
1.	84	1	1,7%
2.	87	1	1,7%
3.	89	1	1,7%
4.	90	8	13,3%
5.	91	4	6,7%
6.	92	4	6,7%
7.	93	2	3,3%
8.	94	10	16,7%
9.	95	3	5,0%
10.	96	3	5,0%
11.	97	2	3,3%
12.	98	4	6,7%
13.	99	1	1,7%
14.	100	3	5,0%
15.	101	2	3,3%

No.	Skor Kecerdasan Emosional	Frekuensi	Presentase
16.	104	3	5,0%
17.	110	1	1,7%
18.	112	2	3,3%
19.	113	3	5,0%
20.	120	2	3,3%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, diketahui bahwa skor variabel kecerdasan emosional responden memiliki nilai tertinggi sebesar 120 dengan frekuensi 2 responden, sedangkan skor terendah adalah 84 dengan frekuensi 1 responden. Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *mean* dan standar deviasi untuk mengetahui gambaran umum data. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4.2
Hasil perhitungan *Mean* dan
Standar Deviasi Kecerdasan Emosional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_total	60	84.00	120.00	97.0500	7.98818
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan hasil output dari IBM SPSS *Statistics*, diketahui bahwa nilai rata-rata *(Mean)* variabel kecerdasan emosional adalah 97,05, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 7,99. Selain itu, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 60 orang, dengan skor terendah 84 dan skor tertinggi 120. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional responden apakah termasuk kategori tinggi, sedang, atau rendah, maka selanjutnya dilakukan pengelompokan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Nilai lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori tinggi
2. Nilai kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori sedang
3. Nilai antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori rendah

Adapun Perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Mx + 1.SDx = 97,05 + 1. 7,988
   = 97,05 + 7,988
   = 105,038 (dibulatkan menjadi 105)
2. Mx – 1.SDx = 97,05 - 1. 7,988
   = 97,05 – 7,988
   = 89,062 (dibulatkan menjadi 89)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa skor ≥ 105 dikategorikan memiliki kecerdasan emosional tinggi, sedangkan skor 89 sampai dengan 104 dikategorikan memiliki kecerdasan emosional sedang, dan skor ≤ 89 dikategorikan memiliki kecerdasan emosional rendah. Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai kategori kecerdasan emosional responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon, maka data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Presentase dan Kategori Kecerdasan Emosional

No.	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	Lebih dari 105	8	13,3%	Tinggi
2	89 sampai dengan 105	50	83,3 %	Sedang
3	Kurang dari 89	2	3,3 %	Rendah
	Jumlah	**60**	**100%**	-

Berdasarkan kategori tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon sebagian besar berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 50 responden (83,3%). Sementara itu, responden yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 8 responden (13,3%), dan kategori rendah

sebanyak 2 responden (3,3%). Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 83,3%.

2. Deskripsi Data tentang Komunikasi Interpersonal

Pada bagian deskripsi statistik disajikan data hasil jawaban responden yang bertujuan untuk memperjelas hasil analisis penelitian. Melalui penyajian tersebut dapat diketahui gambaran kondisi setiap indikator pada variabel yang diteliti. Untuk memudahkan proses interpretasi data mengenai kecerdasan emosional, data komunikasi interpersonal yang diperoleh dari responden di MTsN se-Kecamatan Jambon disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Data Komunikasi Interpersonal

No.	Skor Komunikasi Interpersonal	Frekuensi	Presentase
1.	82	1	1,7%
2.	88	2	3,3%
3.	89	3	5,0%
4.	90	15	25,0%
5.	91	4	6,7%
6.	92	1	1,7%
7.	93	3	5,0%
8.	94	4	6,7%
9.	96	1	1,7%
10.	97	1	1,7%
11.	98	5	8,3%
12.	99	3	5,0%
13.	100	3	5,0%
14.	101	1	1,7%
15.	102	1	1,7%

No.	Skor Komunikasi Interpersonal	Frekuensi	Presentase
16.	103	1	1,7%
17.	104	1	1,7%
18.	110	2	3,3%
19.	113	1	1,7%
20.	114	2	3,3%
21.	117	3	5,0%
22	120	2	3,3%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, diketahui bahwa skor variabel komunikasi interpersonal responden memiliki nilai tertinggi sebesar 120 dengan frekuensi 2 responden, sedangkan skor terendah adalah 82 dengan frekuensi 1 responden. Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *mean* dan standar deviasi untuk mengetahui gambaran umum data. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4.5
Hasil perhitungan *Mean* dan Standar Deviasi
Komunikasi Interpersonal

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2_total	60	82.00	120.00	97.1333	9.35816
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan hasil output dari IBM SPSS *Statistics*, diketahui bahwa nilai rata-rata *(Mean)* variabel komunikasi interpersonal adalah 97,1333, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 9,35816. Selain itu, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 60 orang, dengan skor terendah 82 dan skor tertinggi 120. Untuk mengetahui tingkat komunikasi interpersonal responden apakah termasuk kategori tinggi, sedang, atau

rendah, maka selanjutnya dilakukan pengelompokan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Nilai lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori tinggi
2. Nilai kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori sedang
3. Nilai antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori rendah

Adapun Perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Mx + 1.SDx = 97,1333 + 1. 9,35816
   = 97,1333 + 9,35816
   = 106,49146 (dibulatkan menjadi 106)
2. Mx – 1.SDx = 97,1333 - 1. 9,35816
   = 97,1333 – 9,35816
   = 87,77514 (dibulatkan menjadi 88)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa skor ≥ 106 dikategorikan memiliki komunikasi interpersonal tinggi, sedangkan skor 88 sampai dengan 105 dikategorikan memiliki komunikasi interpersonal sedang, dan skor ≤ 88 dikategorikan memiliki komunikasi interpersonal rendah. Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai kategori komunikasi interpersonal responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon, maka data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Presentase dan Kategori Komunikasi Interpersonal

No.	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	Lebih dari 106	10	16,7%	Tinggi
2	88 sampai dengan 106	49	81,7 %	Sedang
3	Kurang dari 88	1	1,7 %	Rendah
	Jumlah	**60**	**100%**	-

Berdasarkan kategori tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat komunikasi interpersonal responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon

sebagian besar berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 49 responden (81,7%). Sementara itu, responden yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 10 responden (16,7%), dan kategori rendah sebanyak 1 responden (1,7%). Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 81,7%.

3. Deskripsi Data tentang Kinerja Guru

Pada bagian deskripsi statistik disajikan data hasil jawaban responden yang bertujuan untuk memperjelas hasil analisis penelitian. Melalui penyajian tersebut dapat diketahui gambaran kondisi setiap indikator pada variabel yang diteliti. Untuk memudahkan proses interpretasi data mengenai kecerdasan emosional, data kinerja guru yang diperoleh dari responden di MTsN se-Kecamatan Jambon disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Statistik Data Kinerja Guru

No.	Skor Kinerja Guru	Frekuensi	Presentase
1.	87	1	1,7%
2.	89	3	5,0%
3.	90	18	30,0%
4.	91	4	6,7%
5.	92	2	3,3%
6.	94	3	5,0%
7.	95	2	3,3%
8.	96	2	3,3%
9.	97	1	1,7%
10.	98	4	6,7%
11.	99	1	1,7%
12.	101	2	3,3%
13.	103	1	1,7%
14.	105	1	1,7%

No.	Skor Kinerja Guru	Frekuensi	Presentase
15.	106	4	6,7%
16.	111	1	1,7%
17.	112	1	1,7%
18.	114	3	5,0%
19.	116	1	1,7%
20.	117	2	3,3%
21.	118	1	1,7%
22	120	2	3,3%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, diketahui bahwa skor variabel kinerja guru responden memiliki nilai tertinggi sebesar 120 dengan frekuensi 2 responden, sedangkan skor terendah adalah 87 dengan frekuensi 1 responden. Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *mean* dan standar deviasi untuk mengetahui gambaran umum data. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4.8

Hasil perhitungan *Mean* dan Standar Deviasi Kinerja Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_total	60	87.00	120.00	98.0167	9.87634
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan hasil output dari IBM SPSS *Statistics*, diketahui bahwa nilai rata-rata *(Mean)* variabel kinerja guru adalah 98,0167, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 9,87634. Selain itu, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 60 orang, dengan skor terendah 87 dan skor tertinggi 120. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru responden apakah termasuk kategori tinggi, sedang, atau rendah, maka selanjutnya dilakukan pengelompokan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Nilai lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori tinggi
2. Nilai kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori sedang
3. Nilai antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori rendah

Adapun Perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Mx + 1.SDx = 98,0167 + 1. 9,87634
   = 98,0167 + 9,87634
   = 107,89304 (dibulatkan menjadi 108)
2. Mx – 1.SDx = 98,0167 - 1. 9,87634
   = 98,0167 – 9,87634
   = 88,14036 (dibulatkan menjadi 88)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa skor ≥ 108 dikategorikan memiliki kinerja guru tinggi, sedangkan skor 88 sampai dengan 107 dikategorikan memiliki kinerja guru sedang, dan skor ≤ 88 dikategorikan memiliki kinerja guru rendah. Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai kategori kinerja guru responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon, maka data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Presentase dan Kategori Kinerja Guru

No.	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	Lebih dari 108	11	18,3%	Tinggi
2	88 sampai dengan 108	48	80,0 %	Sedang
3	Kurang dari 88	1	1,7 %	Rendah
	Jumlah	**60**	**100%**	-

Berdasarkan kategori tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja guru responden pada MTsN se-kecamatan Jambon sebagian besar berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 48 responden (80,0%). Sementara itu, responden yang termasuk dalam kategori tinggi

berjumlah 11 responden (18,3%), dan kategori rendah sebanyak 1 responden (1,7%). Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 80,0%.

4. Deskripsi Data tentang Tipe Kepribadian (RIASEC)

Pada bagian deskripsi statistik disajikan data hasil jawaban responden yang bertujuan untuk memperjelas hasil analisis penelitian. Melalui penyajian tersebut dapat diketahui gambaran kondisi setiap indikator pada variabel yang diteliti. Untuk memudahkan proses interpretasi data mengenai kecerdasan emosional, data tipe kepribadian (RIASEC) yang diperoleh dari responden di MTsN se-Kecamatan Jambon disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Statistik Data Tipe Kepribadian (RIASEC)

No.	Skor Tipe Kepribadian (RIASEC)	Frekuensi	Presentase
1.	68	2	3,3%
2.	69	3	5,0%
3.	70	3	5,0%
4.	71	7	11,7%
5.	72	6	10,0%
6.	73	3	5,0%
7.	74	4	6,7%
8.	76	3	5,0%
9.	77	4	6,7%
10.	78	2	3,3%
11.	79	5	8,3%
12.	81	2	3,3%
13.	82	2	3,3%
14.	84	2	3,3%

No.	Skor Tipe Kepribadian (RIASEC)	Frekuensi	Presentase
15.	85	1	1,7%
16.	88	1	1,7%
17.	89	1	1,7%
18.	90	2	3,3%
19.	91	3	5,0%
20.	92	1	1,7%
21.	93	1	1,7%
22.	94	1	1,7%
23.	96	1	1,7%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, diketahui bahwa skor variabel kinerja guru responden memiliki nilai tertinggi sebesar 96 dengan frekuensi 1 responden, sedangkan skor terendah adalah 68 dengan frekuensi 2 responden. Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *mean* dan standar deviasi untuk mengetahui gambaran umum data. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4.11

Hasil perhitungan *Mean* dan Standar Deviasi

Tipe Kepribadian (RIASEC)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z_total	60	68.00	112.00	78.2500	8.91319
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan hasil output dari IBM SPSS *Statistics*, diketahui bahwa nilai rata-rata *(Mean)* variabel tipe kepribadia (RIASEC) adalah 78,2500, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 8.91319. Selain itu,

jumlah responden yang dianalisis sebanyak 60 orang, dengan skor terendah 68 dan skor tertinggi 112. Untuk mengetahui tingkat tipe kepribadian (RIASEC) responden apakah termasuk kategori tinggi, sedang, atau rendah, maka selanjutnya dilakukan pengelompokan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Nilai lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori tinggi
2. Nilai kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori sedang
3. Nilai antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori rendah

Adapun Perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Mx + 1.SDx = 78,2500 + 1. 8,91319
   = 78,2500 + 8,91319
   = 87,16319 (dibulatkan menjadi 87)
2. Mx – 1.SDx = 78,2500 - 1. 8,91319
   = 78,2500 – 8,91319
   = 69,33681 (dibulatkan menjadi 69)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa skor ≥ 87 dikategorikan memiliki tipe kepribadian (RIASEC) tinggi, sedangkan skor 69 sampai dengan 86 dikategorikan memiliki tipe kepribadian (RIASEC) sedang, dan skor ≤ 69 dikategorikan memiliki tingkat kepribadian (RIASEC) rendah. Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai kategori tipe kepribadian (RIASEC) responden pada MTsN 4 Ponorogo dan MTsN 5 Ponorogo, maka data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Presentase dan Tipe Kepribadian (RIASEC)

No.	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	Lebih dari 87	11	18,3%	Tinggi
2	69 sampai dengan 87	47	78,3 %	Sedang
3	Kurang dari 69	2	3,3 %	Rendah
	Jumlah	**60**	**100%**	-

Berdasarkan kategori tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat tipe kepribadian (RIASEC) responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon sebagian besar berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 47 responden (78,3%). Sementara itu, responden yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 11 responden (18,3%), dan kategori rendah sebanyak 2 responden (3,3%). Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat tipe kepribadian (RIASEC) responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 78,3%.

Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai kategori tipe kepribadian (RIASEC) responden pada MTsN se-Kecamatan Jambon, maka data tersebut dapat dilihat pada tabel ringkas berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Tipe Kepribadian RIASEC

No.	Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah
1.	R (*Realistic*)	2	4	0	6
2.	I (*Investigative*)	0	2	0	2
3.	A (*Artistic*)	4	13	1	18
4.	S (*Social*)	1	3	0	4
5.	E (*Enterprising*)	1	4	0	5
6.	C (*Conventional*)	0	3	0	3
7.	AE	2	6	0	8
8.	SE	1	4	0	5
9.	RA	0	2	0	2
10.	RE	0	2	0	2

No.	Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah
11.	AS	0	2	0	2
12.	EC	0	1	0	1
13.	RI	0	1	0	1
14.	AC	0	0	1	1
	Jumlah	11	47	2	60

Berdasarkan Tabel 4.13 mengenai distribusi tipe kepribadian RIASEC berdasarkan tipe dominan dan kategori skor, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada hampir seluruh tipe dominan berada pada kategori sedang.

Pada tipe *Realistic* (R), responden lebih banyak berada pada kategori sedang dibandingkan kategori tinggi, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Pada tipe *Investigative* (I), seluruh responden berada pada kategori sedang. Selanjutnya, pada tipe *Artistic* (A) sebagai tipe yang paling dominan, sebagian besar responden berada pada kategori sedang, diikuti kategori tinggi, dan hanya sebagian kecil yang berada pada kategori rendah.

Pada tipe *Social* (S) dan *Enterprising* (E), mayoritas responden juga berada pada kategori sedang, dengan sebagian kecil berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat kategori rendah pada masing-masing tipe tersebut. Sementara itu, pada tipe *Conventional* (C), seluruh responden berada pada kategori sedang.

Selain tipe tunggal, pada tipe kombinasi seperti *Artistic–Enterprising* (AE) dan *Social–Enterprising* (SE), responden juga didominasi oleh kategori sedang dengan sebagian kecil berada pada kategori tinggi. Sedangkan pada kombinasi tipe lainnya seperti *Realistic–Artistic* (RA), *Realistic–Enterprising* (RE), *Artistic–Social* (AS), *Enterprising–Conventional* (EC), dan *Realistic–Investigative* (RI), seluruh responden berada pada kategori sedang. Adapun pada kombinasi *Artistic–Conventional* (AC), seluruh responden berada pada kategori rendah.

Adapun rincian hasil rekapitulasi skor tipe kepribadian RIASEC pada setiap responden secara lebih lengkap dapat dilihat pada Lampiran 08 Rekapitulasi Skor Tipe Kepribadian (RIASEC) per Responden. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tipe kepribadian responden berdasarkan RIASEC didominasi oleh kategori sedang, dengan sebagian responden berada pada kategori tinggi, dan hanya sebagian kecil yang berada pada kategori rendah.

B. Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji asumsi, diketahui bahwa data variabel dependen belum memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dilakukan transformasi data menggunakan logaritma natural (Ln) pada variabel dependen (Y) untuk memperbaiki distribusi data. Transformasi ini dilakukan dengan tujuan utama untuk memenuhi asumsi normalitas, yang selanjutnya diharapkan dapat membantu pemenuhan asumsi lainnya. Setelah dilakukan transformasi, data diuji kembali dan menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, analisis selanjutnya, termasuk uji regresi dan ANCOVA, dilakukan menggunakan data yang telah ditransformasi (LnY). Adapun proses transformasi dan hasil pengujian disajikan pada lampiran (Lampiran 06).

1. Uji Asumsi Regresi Linier (X_1, X_2 terhadap Y)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan rumus *kolmogorv smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000008
	Std. Deviation	1705482087.20071340
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.081
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hipotesis

H_0 : Residual berdistribusi normal

H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Statistik Uji:

α = 0,05

Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,67

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi 0,67 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual kedua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity > 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari hasil uji spss pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)
dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Kecerdasan Emosional (X1)	Between Groups	(Combined)	14399204644453827 0000.000	19	757852876023885620 0.000	2.934	.002
		Linearity	82470222578426400 000.000	1	824702225784264000 00.000	31.928	.000
		Deviation from Linearity	61521823866111870 000.000	18	341787910367288170 0.000	1.323	.225
	Within Groups		10331972257088679 0000.000	40	258299306427217000 0.000		
	Total		24731176901542504 0000.000	59			

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,225. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,225) > (0,05), sehingga ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosional (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)
dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table					
			df	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Komunikasi Interpersonal (X2)	Between Groups	(Combined)	21	2.808	.003
		Linearity	1	26.678	.000
		Deviation from Linearity	20	1.615	.100
	Within Groups		38		
	Total		59		

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,100. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,100) > (0,05), sehingga ada hubungan yang linear antara komunikasi interpersonal (X_2) dengan kinerja guru (Y).

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada hasil regresi linier. Intrepetasi hasil uji multikolinieritas menyebutkan bahwa apbila nilai *Tolerance* lebih besar dari (> 0,10) maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai VIF VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari (< 10,00) maka tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1634057479.517	2754115942.904		.593	.555		
	Kecerdasan Emosional (X1)	73386121.102	56204875.629	.339	1.306	.197	.253	3.950
	Komunikasi Interpersonal (X2)	-49161436.072	47976813.619	-.266	-1.025	.310	.253	3.950
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)								

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,253 (> 0,10), serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 3,950 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian.

d. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji White dengan bantuan program SPSS, yang melibatkan variabel independen, kuadrat variabel, dan interaksi antar variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan

apabila nilai Sig. < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji *White* Heterokedastisitas

Coefficients[a]							
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78816450468341430000.000		1.392	.170		
	Kecerdasan Emosional (X1)	1972340117101125380.000	-2.818	-.722	.473	.001	957.368
	Komunikasi Interpersonal (X2)	1988115806519095300.000	-1.389	-.301	.764	.001	1335.008
	X1_sq	19198644886348404.000	4.796	.618	.539	.000	3790.405
	X2_sq	12222344991866308.000	5.233	.902	.371	.000	2113.446
	X1_X2	25440245618310292.000	-5.745	-.530	.598	.000	7392.233
a. Dependent Variable: RES2							

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji *White* pada tabel *coefficients*, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), kuadrat variabel X1 ($X1^2$) dan X2 ($X2^2$), serta interaksi X1*X2 semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

2. Uji Asumsi ANCOVA

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis ANCOVA, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap residual untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS. Karena data awal belum memenuhi asumsi normalitas, dilakukan transformasi logaritma natural (ln) untuk memperbaiki distribusi data. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Normalitas ANCOVA

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Residual for lnNY	.100	60	.200*	.980	60	.432
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan uji Shapiro-Wilk sebesar 0,432. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis ANCOVA telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengecek kesamaan varians antar kelompok. Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan menggunakan Levene's Test of Equality of Variances yang umum digunakan pada analisis ANCOVA untuk

mengetahui apakah varians antar kelompok bersifat homogen atau tidak. Levene's Test digunakan untuk menguji asumsi homogenitas varians, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka varians dinyatakan homogen, sedangkan jika kurang dari 0,05 maka varians tidak homogen. Hasil uji Levene's Test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Homogenitas (Levene's Test) Kinerja Guru berdasarkan Tipe Kepribadian Guru (RIASEC)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]			
Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			
F	df1	df2	Sig.
1.726	42	17	.112
Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.			
a. Design: Intercept + Z_Kategori + X1 + X2 + X1 * X2			

Hasil uji Levene's *Test of Equality of Error Variances* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,112 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa varians error pada variabel Kinerja Guru (Y) antar kelompok adalah homogen. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data antar kelompok relatif sama, sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan antar kelompok Z_Kategori.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Sederhana

Model 1 (Kecerdasan Emosioanal X_1 terhadap Kinerja Guru Y)

a. Uji Signifikansi Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Selanjutnya, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi yang telah diperoleh, maka dilakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Anova Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82470222578426450000.000	1	82470222578426450000.000	29.017	.000[b]
	Residual	164841546436998600000.000	58	2842095628224113700.000		
	Total	247311769015425040000.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X1)

Hipotesis:

H_1 : Terdapat pengaruh yang siginifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTsN se-Kacamatan Jambon.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang siginifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru siswa di MTsN se-Kacamatan Jambon.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (sig.) = 0,000

Keputusan:

Berdasarkan pada tabel Anova di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig.-nya (*P-value*) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh hasil bahwa *P-value* (0,000) < α (0,05) maka tolak H_0, yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon.

b. Koefisien determinasi (Model Summary / R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.23

***Model Summary* Kecerdasan Emosional (X_1)**

Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577[a]	.333	.322	1685851603.263	1.900
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)					

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,333. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) memiliki pengaruh sebesar 33,3% terhadap Kinerja Guru (Y).

Sementara itu, sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Model 2 (Komunikasi Interpersonal X_2 terhadap Kinerja Guru Y)

a. Uji Signifikansi Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Selanjutnya, untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), dilakukan uji simultan (uji F) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel ANOVA berikut:

Tabel 4.24

Anova Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68034353016766005000.000	1	6803435301676600500 0.000	22.011	.000[b]
	Residual	17927741599865904000 0.000	58	3090989931011362800 .000		
	Total	24731176901542504000 0.000	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X2)						

Hipotesis:

H_1 : Terdapat pengaruh yang siginifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTsN se-Kacamatan Jambon.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang siginifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru siswa di MTsN se-Kacamatan Jambon.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (sig.) = 0,000

Keputusan:

Berdasarkan tabel *ANOVA* di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

b. Uji Koefisien determinasi (Model Summary / R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.25

***Model Summary* Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524[a]	.275	.263	1758121136.615	1.889
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)					

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,275. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 27,5% terhadap Kinerja Guru (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

2. Uji Regresi Linear Berganda

a. Uji Signifikansi Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Selanjutnya, untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), dilakukan uji simultan (uji F) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel ANOVA berikut:

Tabel 4.26

Anova Kecerdasan Emosional (X_1) Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8310281188045791000.000	2	41551405940228960000.000	14.423	.000[b]
	Residual	1642089571349671000.00.000	57	28808588971046861.00.000		
	Total	24731176901542504000.00.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Interpersonal (X2)

Hipotesis:

H_1 : Terdapat pengaruh yang siginifikan kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTsN se-Kacamatan Jambon.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang siginifikan kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru siswa di MTsN se-Kacamatan Jambon.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (sig.) = 0,000

Keputusan:

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

b. Uji Uji Koefisien determinasi (Model Summary / R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.27

***Model Summary* Kecerdasan Emosional (X_1) Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.580[a]	.336	.313	1697309310.970	1.889
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Interpersonal (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)					

Berdasarkan tabel Model *Summary* di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,336. Nilai ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) menjelaskan 33,6% variasi Kinerja Guru (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

3. Uji perbedaan (ANCOVA / non-parametrik)

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan Kinerja Guru berdasarkan Tipe Kepribadian (RIASEC), dilakukan uji perbedaan antar kelompok. Karena asumsi normalitas dan homogenitas varians tidak terpenuhi, digunakan uji non-parametrik sebagai alternatif dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28

Hasil Uji ANCOVA Non Parametrik

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Rank of Y

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	15847.500[a]	24	660.312	14.131	.000
Intercept	441.863	1	441.863	9.456	.004
X1	275.998	1	275.998	5.906	.020
X2	260.083	1	260.083	5.566	.024
Z	5322.826	22	241.947	5.178	.000
Error	1635.500	35	46.729		
Total	73298.000	60			
Corrected Total	17483.000	59			

a. R Squared = .906 (Adjusted R Squared = .842)

Berdasarkan hasil uji Rank ANCOVA (*Tests of Between-Subjects Effects*), diketahui bahwa model secara keseluruhan

signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Guru. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,020 (< 0,05), sedangkan variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,024 (< 0,05). Selain itu, variabel Tipe Kepribadian (Z) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).

Selanjtnya diperoleh nilai signifikansi pada *Corrected Model* sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja guru berdasarkan variabel yang diteliti, sehingga model penelitian layak digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru ditinjau dari tipe kepribadian.

Nilai R Square sebesar 0,906 menunjukkan bahwa 90,6% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, hasil ini merupakan analisis menggunakan pendekatan non-parametrik ANCOVA (Rank ANCOVA) karena data tidak memenuhi asumsi normalitas dan/atau homogenitas varians.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon, peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 50 responden (83,3%), diikuti kategori tinggi sebanyak 8 responden

(13,3%), dan kategori rendah sebanyak 2 responden (3,3%). emuan ini menunjukkan bahwa secara umum guru telah memiliki kemampuan emosional yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan pada sebagian kecil responden.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa guru pada umumnya telah mampu mengelola emosi dalam menghadapi berbagai situasi kerja di madrasah, seperti tuntutan administrasi, interaksi dengan peserta didik, maupun dinamika hubungan antar rekan kerja. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja guru agar tetap berjalan secara optimal.

Selanjutnya, untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, peneliti melakukan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon. Dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas profesionalnya.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 33,3%, kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 33,3% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil angket menunjukkan bahwa guru memiliki kecerdasan emosional yang baik, yang tercermin dari kemampuan mengenali emosi diri, mengendalikan emosi, memotivasi diri, menunjukkan empati, serta menjalin hubungan sosial yang positif. Kondisi tersebut mendukung guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang

ditunjukkan dalam proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas di madrasah.

Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru tersebut dapat dijelaskan melalui indikator-indikator kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Berdasarkan hasil angket yang diperoleh, guru menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam mengenali dan mengelola emosi diri, memahami kondisi emosional orang lain, serta menjalin hubungan sosial yang positif dengan peserta didik maupun rekan kerja. Kemampuan tersebut menjadi modal penting dalam pelaksanaan tugas guru karena membantu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, meningkatkan kerja sama antarguru, serta mendukung penyelesaian berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Agustina yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kabupaten Malang". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 68,5%. Meskipun terdapat perbedaan besaran pengaruh dengan penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. [73]

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan sosial. Menurut Goleman, individu yang memiliki kecerdasan emosional

[73] Ayu Agustina, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020).

tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, mengendalikan tekanan, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik.[74] Dalam konteks profesi guru, kemampuan tersebut sangat diperlukan karena guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membimbing, mengarahkan, dan menjadi teladan bagi peserta didik.

Kondisi tersebut juga terlihat pada guru-guru MTsN se-Kecamatan Jambon. Guru yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mudah menghadapi berbagai karakter peserta didik, menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif. Sebaliknya, guru yang kurang mampu mengendalikan emosi berpotensi mengalami hambatan dalam proses pembelajaran maupun dalam interaksi sosial di lingkungan sekolah.

Meskipun demikian, masih terdapat 66,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja guru di luar kecerdasan emosional. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi profesional, lingkungan kerja, pengalaman mengajar, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak hanya dapat dilakukan melalui pengembangan kecerdasan emosional, tetapi juga perlu didukung oleh berbagai faktor organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik kemampuan guru dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosinya secara positif, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik.

---

[74] Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (Bantam Books, 1995).

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa komunikasi interpersonal guru di MTsN se-Kecamatan Jambon sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 49 responden (81,7%), kategori tinggi sebanyak 10 responden (16,7%), dan kategori rendah sebanyak 1 responden (1,7%). Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa interaksi yang terjadi di lingkungan madrasah, baik antara guru dengan peserta didik, sesama guru, maupun dengan pihak sekolah lainnya, telah berjalan cukup efektif. Hal ini penting karena proses pendidikan pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan dalam menyampaikan informasi, membimbing peserta didik, serta membangun kerja sama dalam lingkungan kerja.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila kemampuan komunikasi interpersonal rendah, maka pelaksanaan tugas guru berpotensi mengalami berbagai hambatan yang dapat memengaruhi kualitas kinerjanya.

Besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,275. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 27,5% terhadap kinerja guru,

sedangkan 72,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun persentase pengaruh yang diberikan tidak mencapai setengah dari keseluruhan faktor yang memengaruhi kinerja guru, hasil tersebut tetap menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan yang cukup penting dalam mendukung keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi tidak dapat dipisahkan dari profesi guru karena hampir seluruh aktivitas guru berkaitan dengan proses interaksi dan penyampaian informasi.

Berdasarkan hasil angket, guru menunjukkan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, seperti keterbukaan dalam berkomunikasi, sikap empati, sikap saling mendukung, sikap positif, dan kesetaraan dalam berinteraksi dengan peserta didik maupun rekan kerja. Kemampuan tersebut membantu guru menciptakan hubungan yang harmonis, mengurangi kesalahpahaman, serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui kemampuan guru dalam menyampaikan pesan secara verbal maupun nonverbal, mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik, serta mengelola hubungan interpersonal dengan lingkungan kerja. Dalam praktiknya, guru yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah membangun pemahaman dengan peserta didik, menciptakan suasana kelas yang kondusif, serta mengurangi potensi kesalahpahaman dalam proses pembelajaran.

Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik juga membantu guru dalam menjalin kerja sama dengan rekan sejawat dan pihak sekolah lainnya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung pelaksanaan tugas guru secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nike Retnowati dan Rifna Alfiyah Hasanah yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif

terhadap kinerja guru.[75] Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik merupakan kebutuhan penting dalam profesi guru.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Joseph A. DeVito yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan yang terjadi antara individu untuk menciptakan pemahaman bersama. Menurut DeVito, komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan kemampuan memahami diri sendiri dan orang lain, mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang tepat, mengelola pesan emosional, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Kemampuan-kemampuan tersebut sangat relevan dengan tugas guru yang setiap hari berinteraksi dengan berbagai pihak dalam lingkungan pendidikan.[76]

Dalam konteks MTsN se-Kecamatan Jambon, komunikasi interpersonal yang baik menjadi modal penting bagi guru dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan peserta didik maupun rekan kerja. Guru yang mampu berkomunikasi secara efektif akan lebih mudah menyampaikan materi pembelajaran, memberikan motivasi belajar, membangun kerja sama, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat 72,5% faktor lain yang memengaruhi kinerja guru di

[75] Ayu Nike Retnowati and Rifna Alfiyah Hasanah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Negeri di Kota Bandung," *In Search* 20 (2021).

[76] Joseph A. DeVito, *The Interpersonal Communication Book* (HarperCollins, 1992).

luar komunikasi interpersonal. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi profesional, lingkungan kerja, pengalaman mengajar, kepuasan kerja, maupun kecerdasan emosional guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan komunikasi, tetapi juga perlu didukung oleh faktor-faktor lainnya secara menyeluruh.

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan melalui penguatan komunikasi interpersonal, tetapi juga perlu didukung oleh berbagai faktor lain yang berkaitan dengan individu maupun organisasi sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon dan menjadi salah satu aspek penting yang perlu terus dikembangkan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

Untuk memperoleh informasi mengenai kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon, peneliti menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden guru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola emosi, memahami perasaan orang lain, serta menjalin komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Kemampuan tersebut menjadi salah satu modal penting dalam mendukung pelaksanaan tugas guru baik dalam kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun interaksi dengan sesama guru dan pihak sekolah.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja guru (Y), peneliti melakukan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 33,6% terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon, sedangkan 66,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kontribusi tersebut dapat dijelaskan berdasarkan hasil angket pada masing-masing indikator variabel, di mana kecerdasan emosional tercermin dari kemampuan guru dalam mengelola emosi, memotivasi diri, serta menunjukkan empati dalam menghadapi peserta didik dan situasi kerja. Sementara itu, komunikasi interpersonal tercermin dari kemampuan guru dalam menyampaikan pesan secara jelas, mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik, serta menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada kedua variabel tersebut telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun belum sepenuhnya optimal, sehingga masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja guru seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, dan pengalaman mengajar.

Pengaruh tersebut dapat dijelaskan karena kecerdasan emosional membantu guru dalam mengelola tekanan kerja, mengendalikan emosi, serta meningkatkan empati terhadap peserta didik. Sementara itu, komunikasi interpersonal mendukung efektivitas interaksi guru dalam menyampaikan informasi, membangun kerja

sama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Kombinasi kedua kemampuan tersebut membuat guru lebih mampu menjalankan tugas secara profesional karena tidak hanya dituntut stabil secara emosional, tetapi juga efektif dalam berinteraksi sosial. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran serta kelancaran pelaksanaan tugas di madrasah.

Berdasarkan hasil angket yang telah dianalisis, kemampuan guru dalam mengelola emosi tercermin dari kemampuannya menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan peserta didik, administrasi pembelajaran, maupun hubungan dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mampu mengendalikan emosi akan lebih profesional dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, kemampuan memahami kondisi dan perasaan orang lain juga membantu guru dalam membangun hubungan yang lebih positif dengan peserta didik maupun rekan kerja.

Di sisi lain, komunikasi interpersonal yang baik terlihat dari kemampuan guru dalam menyampaikan informasi, memberikan arahan, menerima masukan, serta membangun kerja sama dengan berbagai pihak di lingkungan madrasah. Hal ini turut mendukung terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kontribusi kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 33,6%, sedangkan 66,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, kompetensi profesional, serta pengalaman mengajar.

Kondisi tersebut sesuai dengan realitas yang terjadi di MTsN se-Kecamatan Jambon, di mana guru tidak hanya dituntut menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu mengelola emosi dan menjalin komunikasi yang baik dengan berbagai pihak agar proses pembelajaran dapat berjalan optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Maria Lidwina Ika Haryundari dkk. yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Zaitun Faridah dkk. juga menemukan hasil serupa bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon. Semakin baik kedua kemampuan tersebut dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

4. Perbedaan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru berdasarkan Tipe Kepribadian (RIASEC)

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru berdasarkan tipe kepribadian RIASEC di MTsN se-Kecamatan Jambon, peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden guru. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan pendekatan Rank ANCOVA (non-parametrik ANCOVA) karena data penelitian tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas varians. Hasil analisis menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05),

sehingga model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru.

Hasil uji lebih lanjut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,020 (<0,05). Variabel komunikasi interpersonal (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,024 (< 0,05). Selain itu, variabel tipe kepribadian (Z) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon.

Selanjutnya, hasil uji ANCOVA menunjukkan adanya perbedaan kinerja guru ditinjau dari tipe kepribadian, yang menunjukkan bahwa masing-masing tipe kepribadian RIASEC memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja guru. Hal ini memperkuat bahwa faktor kepribadian tidak hanya berpengaruh secara umum, tetapi juga menunjukkan variasi pengaruh antar tipe kepribadian terhadap kinerja guru.

Dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,906, diketahui bahwa 90,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan tipe kepribadian RIASEC, sedangkan 9,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara itu, tipe kepribadian RIASEC terdiri dari enam tipe, yaitu *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising*, dan *Conventional*.

Berdasarkan hasil crosstab tipe kepribadian RIASEC, tipe kepribadian Artistic merupakan tipe yang paling dominan dimiliki oleh guru MTsN se-Kecamatan Jambon, yaitu sebanyak 18 orang atau 30% dari total responden. Individu dengan tipe kepribadian *Artistic* umumnya memiliki karakteristik kreatif, imajinatif, ekspresif,

inovatif, serta menyukai kebebasan dalam mengekspresikan ide dan gagasan. Karakteristik tersebut dapat mendukung pelaksanaan tugas guru, terutama dalam menciptakan pembelajaran yang menarik, mengembangkan metode pembelajaran yang bervariasi, serta menyesuaikan strategi mengajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Karakteristik tersebut memiliki implikasi terhadap kinerja guru pada beberapa indikator. Pada indikator perencanaan pembelajaran, guru dengan tipe *Artistic* cenderung mampu menyusun perangkat pembelajaran yang kreatif dan tidak monoton, misalnya dengan variasi metode, media, dan pendekatan pembelajaran yang lebih menarik. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran, tipe ini mendukung kemampuan guru dalam menciptakan suasana kelas yang interaktif dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan keterlibatan peserta didik. Sementara itu, pada indikator evaluasi pembelajaran, guru cenderung menggunakan bentuk penilaian yang lebih variatif dan tidak hanya terpaku pada tes tertulis. Dengan demikian, dominasi tipe kepribadian *Artistic* pada guru dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru secara lebih spesifik pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Kontribusi tersebut dapat dijelaskan berdasarkan hasil angket pada masing-masing indikator variabel, di mana kecerdasan emosional tercermin dari kemampuan guru dalam mengelola emosi, memotivasi diri, serta menunjukkan empati dalam menghadapi peserta didik dan situasi kerja. Komunikasi interpersonal tercermin dari kemampuan guru dalam menyampaikan pesan secara efektif, mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, tipe kepribadian RIASEC mencerminkan perbedaan karakteristik individu

guru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, yang turut memengaruhi cara guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja guru, karena didukung oleh indikator-indikator yang saling berhubungan dalam aktivitas kerja sehari-hari di madrasah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu Ayu Agustina yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian terkait komunikasi interpersonal yang menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi secara efektif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja pendidikan.[77]

Sementara itu, pengaruh tipe kepribadian RIASEC diperkuat oleh teori Holland yang menyatakan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja individu, serta didukung oleh penelitian Muh. Fatur Rahman[78] yang menunjukkan bahwa model RIASEC membantu individu memahami potensi diri dan mengoptimalkan perannya dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan tipe kepribadian merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

---

[77] Agustina, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang."

[78] Muh. Fatur Rahman, "Implementation of the RIASEC Model Career Guidance Guide through Career Information Services for Junior High School Students," *Jurnal: Bulletin of Social Studies and Community Development* (Bandar Lampung) 3 (2025).

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru berdasarkan tipe kepribadian (RIASEC) di MTsN se-Kecamatan Jambon dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja guru diperoleh informasi bahwa Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon adalah sebesar 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam pengelolaan pembelajaran, pengendalian emosi, dan interaksi dengan peserta didik.
2. Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru diperoleh informasi bahwa Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon adalah sebesar 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam membangun komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Guru yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah menyampaikan materi pembelajaran, menjalin hubungan yang harmonis

dengan peserta didik, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dan lingkungan sekolah. Kondisi tersebut mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan suasana kerja yang lebih kondusif, sehingga kinerja guru dapat meningkat secara optimal.

3. Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh informasi bahwa Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Kecerdasan emosional membantu guru dalam mengelola emosi, menghadapi tekanan kerja, serta menjaga stabilitas sikap dalam proses pembelajaran, sedangkan komunikasi interpersonal berperan dalam membangun interaksi yang efektif dengan peserta didik, rekan kerja, dan lingkungan sekolah. Kombinasi kedua aspek tersebut menjadikan kinerja guru lebih optimal dibandingkan apabila hanya salah satu variabel yang dimiliki secara terpisah. Besar kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 33,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
4. Berdasarkan hasil analisis Rank ANCOVA (non-parametrik), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan perbedaan tipe kepribadian RIASEC. elain itu, terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan tipe kepribadian RIASEC, yang menunjukkan bahwa setiap tipe kepribadian memiliki karakteristik yang berbeda dalam memengaruhi cara guru melaksanakan tugasnya. Tipe kepribadian tertentu dapat lebih mendukung aspek kinerja tertentu, sehingga karakteristik kepribadian turut memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Jambon.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Madrasah

   Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak madrasah dapat lebih memperhatikan dan mengembangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, serta kesesuaian tipe kepribadian RIASEC dalam lingkungan kerja. Madrasah juga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendukung komunikasi yang efektif antar guru, serta memberikan pelatihan atau kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan emosional dan sosial guru dalam menjalankan tugas keprofesiannya.

2. Bagi Guru

   Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kecerdasan emosional dalam mengelola emosi diri, meningkatkan motivasi, serta membangun hubungan yang baik dengan siswa maupun rekan kerja. Selain itu, guru juga diharapkan mampu mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal yang efektif agar tercipta interaksi yang harmonis dalam proses pembelajaran. Guru juga perlu menyadari tipe kepribadian masing-masing (RIASEC) sebagai bentuk pengembangan diri agar dapat memaksimalkan potensi dan meningkatkan kinerja secara profesional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, atau lingkungan kerja, mengingat masih terdapat 9,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan

metode analisis yang berbeda atau memperluas sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda, baik tingkat MI, MTs, MA maupun sekolah umum, dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* atau kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, tipe kepribadian (RIASEC), dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Ayu. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.

Ahmad, La Ode Ismail. "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Idaarah*, 2017.

Algifari. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009.

Amruddin, Roni Priyanda, and Tri Siwi Agustina. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka, 2022.

An Nabil, Naimnina Restu. "Analisis Indeks Aiken Untuk Mengetahui Validitas Isi Instrumen Asesmen Kompetensi Minimum Berbasis Konteks Sains Kimia." *Peadagogia: Jurnal Penelitian Pendidikan* 25 (2022).

Andini, Sukma Nur. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Konselor Sekolah." Universitas Islam Negeri sunan Ampel, 2025.

Anggraini, Citra. "Komunikasi Interpersonal." *Jurnal Multi Disiplin Dehasen* 1 (2022).

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Astria, Tita, Nurfin Hidayat, and Christian Wiradendi Wolor. "Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi." *Universitas Negeri Jakarta*, 2022.

Azhari, Rahmad. "Implementasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah SMAN 1 Kubu Babussalam Tahun Pelajaran 2022/2023." *Science and Education Journal* 1 (2022).

DeVito, Joseph A. *The Interpersonal Communication Book*. New York: HarperCollins, 1992.

Doho, Yohannes Don Bosco. *Kecerdasan Emosional (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Widina Media Utama, 2023.

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. "Kecerdasan Emosi." *Universitas Medan Area*, 2018.

Faridah, Zaitun, Syahrir Mallongi, and M. Mapparenta. “The Influence of Emotional Intelligence, Integrity, and Interpersonal Communication on Employee Performance.” *Golden Ratio of Data in Summary* 5 (2025).

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Haryundari, Maria Lidwina Ika. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru.” *Dimensi* 11 (2022).

Heryanto, Tanto, and Firhan Maulana. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam* 4 (2024).

Holland, John L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. FL: Psychological Assessment Resources., 1997.

Irawan, Edi. *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandar Lampung: Aura Pustaka, 2014.

Kerlinger, Fred N. *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 2006.

Kristianingrum, Susanti. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Ora et Labora BSD Di Tangerang Selatan.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, no. 4 (2024).

Kusnandi, Edi. *Metodologi Penelitian*. Metro: Ramayana Pers dan STAIN Metro, 2008.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Marfu’ah, Uliyatul. “Integrasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Perspektif Daniel Goleman Dalam Al-Qur’an.” *Ma’alim: Jurnal Pendidikan Islam* 5 (2024).

Mulyadi, Mohammad. “Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya.” *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15 (2011).

Mulyasa. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Nauta, Margaret. “The Development, Evolution, and Status of Holland’s Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology.” *Journal of Counseling Psychology* 57 (2010).

Ningrum, Puspita Kusuma, Tri Murwaningsih, and Anton SUbarno. "Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Swalayan Luwes Gading)." *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 7 (2023).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Pub. L. No. 16 (2007).

Purwati, Eka. *Komunikasi Interpersonal: Integrasi Ayatisasi Dan Psikologi Komunikasi*. Bandung: Gue Media Group, 2023.

Putri, Rani Mega. "Validitas Dan Reliabilitas I.RIASEC (Inventir Karir Berbasis Teori Holland Dalam Konteks Pendidikan Indonesia." *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam* 7 (2024).

Rahman, Adinda Fitria Rahman. "Pentingnya Komunikasi Interpersonal Pembina Dalam Meningkatkan Partisipasi Siswa Mengikuti Kegiatan Ekstrakurikuler." *Jurnal Family Education* 4 (2024).

Rahman, Muh. Fatur. "Implementation of the RIASEC Model Career Guidance Guide through Career Information Services for Junior High School Students." *Jurnal: Bulletin of Social Studies and Community Development* 3 (2025).

Retnowati, Ayu Nike, and Rifna Alfiyah Hasanah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Negeri di Kota Bandung." *In Search* 20 (2021).

Ritonga, S. A. "Landasan Teori Komunikasi Interpersonal." *Universitas Medan Area*, 2016.

Saleng, Zainal Abidin. *Kecerdasan Emosional: Profesionalisme Guru Dan Prestasi Belajar Siswa*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021.

Santosa, Herry. *Teori Strategi dan Perencanaan Landscape Visual Planning System*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2018.

Sari, Wahyu Retno. *Catatan Observasi Lapangan Di MTsN 4 Ponorogo Dan MTsN 5 Ponorogo*. Unpublished Field Observation. Ponorogo, 2025.

Sidiq, Umar, and Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.

Sobirin, and Muhammad Andi Juandi. "Manajemen Kinerja Guru (Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok)." *Jurnal Emadrasa* 3 (2023).

Sopandi, Andi. “Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru.” *Scientific Journal of Reflection* 2 (2019).

Suciati. *Psikologi Komunikasi Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Prespektif Islam*. Buku Litera Yogyakarta, 2015.

Sudarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001.

Suherman, Eman. *Statistika Pendidikan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharso, Puguh. *Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofis Dan Praktis*. Yogyakarta: PT Malta Pritindo, 2009.

Suwandi, Edi. “Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Bermigrasi Ke Indihome.” *Universitas Tanjungpura*, 2019.

Taniredja, Tukiran. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Usmawati, Eny. “Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland.” *PPPPTK Penjas Dan BK, Kemendikbud*, 2019.

Wibowo, Cahyo Tri. “Analsis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 15 (2015).

Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2010.

Widyaningrum, Retno. *Statistika (Untuk Ilmu Pendidikan dan Psikologi)*. Yogyakarta: CV. Istana Agency, 2025.

Wistarini, Ni Nyoman Imas Pradnyadita. “Holland’s RIASEC Model: Asesmen Pengembangan Karier Dan Kerja Pada Pegawai PTY.” *Bisma: Jurnal Manajemen*, 2023.

Wulansari, Andhita Dessy. *Statistika Parametrik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.