

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TUTOR DI KABUPATEN GOWA

St. Nursyamsi Gani¹⁾ Andi Mappatempo²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: anchysyafar@yahoo.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: tomdirga@gmail.com

Abstrack

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency. This research was conducted in Sombaopu Subdistrict, Gowa Regency with an implementation time of 2 months, namely January to February 2018 with a sample of 42 people. The type of data used in this research is quantitative data. The Emotional Intelligence variable (X1) has a positive and significant effect on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency. The results of the hypothesis test show that the t significance value of the emotional intelligence variable is smaller than 0.05 so that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that the hypothesis which states "Emotional Intelligence has a positive and significant effect on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency" is proven. Work Motivation Variable (X2) has a positive and significant effect on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency. The results of the hypothesis test show that the t significance value of the work motivation variable is less than 0.05, so that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the hypothesis which states "Work motivation has a positive and significant effect on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency" is proven. Work Environment Variable (X3) has a positive effect although not significant on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency. The results of the hypothesis test show that the t significance value of the work environment variable is greater than 0.05, so that Ho is accepted and Ha is rejected, which means that the hypothesis which states "Work Environment has a positive and significant effect on the performance of PAUD SPAS tutors in Sombaopu District, Gowa Regency" is not proven. . Of the three variables analyzed, namely emotional intelligence (X1), motivation (X2) and work environment (X3), it turns out that the one that has the greatest influence or highest contribution to performance is the emotional intelligence variable (X1) with a standardized coefficients beta value of 0.455 and variable The work environment (X3) with the smallest influence or smallest contribution is the standardized coefficients beta value of 0.170.

Keywords: *Emotional Intelligence, Motivation and Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Penelitian ini telah dilaksanakan di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa dengan waktu pelaksanaan selama 2 bulan yaitu bulan Januari sampai dengan Februari tahun 2018 dengan sampel berjumlah 42 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi t variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya hipotesis yang menyatakan "Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa" terbukti kebenarannya. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi t variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis yang menyatakan "Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa" terbukti kebenarannya. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi t variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya hipotesis yang menyatakan "Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa” tidak terbukti kebenarannya. Dari ketiga variabel yang dianalisis, yaitu kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) ternyata yang memberikan pengaruh yang besar atau kontribusi tertinggi terhadap kinerja adalah variabel kecerdasan emosional (X1) dengan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,455 dan variabel yang memberikan pengaruh yang kecil atau kontribusi terkecil adalah lingkungan kerja (X3) dengan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,170.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan dalam suatu badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik di mana para karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, diyakini akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menggagas persoalan pendidikan pada dasarnya adalah menggagas persoalan kebudayaan dan peradaban. Secara spesifik gagasan pendidikan akan merambah ke wilayah pembentukan peradaban masa depan, suatu upaya merekonstruksi pengalaman-pengalaman peradaban umat manusia secara berkelanjutan guna memenuhi tugas kehidupannya, generasi demi generasi. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda. Hal ini dilakukan untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan agar bermanfaat bagi kepentingan hidupnya.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

PAUD merupakan bagian dari pendidikan prasekolah dan termasuk pendidikan non formal. Tetapi dalam PAUD sendiri dibagi menjadi PAUD formal yaitu Taman Kanak-Kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA) dan PAUD non formal yang terdiri dari Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), *Fullday School* dan lain-lain.

Pelaksanaan PAUD SPAS di lapangan masih menemukan beberapa hal mendasar antara lain tingkat pendidikan dari tutor PAUD SPAS yang bervariasi mulai dari tamatan SMA sederajat, sarjana dan magister. Kenyataan yang ditemui di lapangan didominasi oleh tutor berpendidikan SMA sederajat walaupun perbedaannya dengan tutor yang berlatar belakang sarjana relatif kecil.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) dalam dunia pendidikan merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi. Masih tingginya angka anak tidak sekolah dan anak putus sekolah ini kemudian menjadi perhatian khusus dari Pemerintah Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Pada tahun 2005 dilekatkan pada anggaran APBD Kabupaten Gowa sebesar Rp. 8,6 milyar untuk mendirikan Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (SPAS) yang diharapkan mampu menjawab pertanyaan dan kebutuhan masyarakat akan pendidikan anak-anak mereka dengan prioritas anak dari keluarga prasejahtera yang tidak sekolah atau putus sekolah.

Pendidikan sesungguhnya merupakan hak warga Negara yang bisa diperoleh sesuai dengan harapannya. Warga Negara bisa memilih jalur pendidikan yang dibutuhkan sesuai dengan bakat dan kemampuan, namun pada kenyataannya masih saja bisa kita temukan ada anak yang tidak tersentuh pendidikan ataupun mungkin pernah mengenyam pendidikan kemudian terputus sebelum tahapan pendidikannya selesai yang kemudian kita kenal sebagai anak tidak sekolah dan anak putus sekolah.

PAUD merupakan bagian dari pendidikan prasekolah dan termasuk pendidikan non formal. Tetapi dalam PAUD sendiri dibagi menjadi PAUD formal yaitu Taman Kanak-Kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA) dan PAUD non formal yang terdiri dari Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), *Fullday School* dan lain-lain.

PAUD yang terbagi menjadi PAUD formal dan non formal baru berkembang pesat dalam satu dekade terakhir, hingga jumlahnya sudah mencapai puluhan ribu. Perlu sinergitas antara PAUD formal dan PAUD non formal.

SPAS yang dibangun untuk pelaksanaan proses belajar mengajarnya di siapkan oleh pemerintah kabupaten juga tenaga pendidiknya yang setiap SPAS terdiri atas tiga orang pendidik yang memiliki kemampuan untuk mengajarkan mata pelajaran umum sebagaimana pada pendidikan formal, pelajaran baca tulis Al-Qur'an dan aqidak akhlak. Dalam menjalani pendidikan di SPAS, anak tidak dikenai biaya pendidikan. Bahan ajar dan alat tulis menulisnya pun disiapkan pemerintah kabupaten.

Perhatian Pemerintah Kabupaten Gowa lebih maksimal lagi, sejak tahun 2006 saat penyusunan RAPBD dengan memasok anggaran pendidikan sebesar 18,2 persen kemudian dalam rapat perubahan anggaran di DPRD sektor pendidikan ditambah lagi anggarannya dua persen sehingga mungkin Kabupaten Gowa-lah yang menjadi kabupaten pertama di tanah air yang memasok dana pendidikan sebesar 20 persen dari APBD, ini di luar gaji guru dan juga di luar dana pendidikan/pelatihan SDM bagi para guru dan karyawan dinas pendidikan. (<http://spasgowa-spas.blogspot.co.id>, di akses 26 November 2006).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti berusaha menyelesaikan masalah bagaimana meningkatkan kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
4. untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh lebih dominan diantara kecerdasan emosional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Emosi adalah bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi. Emosi menyulut kreativitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi, sedangkan penalaran logis berfungsi untuk mengantisipasi dorongan-dorongan keliru, untuk kemudian menselaraskannya dengan proses kehidupan dengan sentuhan manusiawi. Cooper dalam Agustian (2001).

Cleland di tahun 1973 dalam makalahnya berjudul *Testing for Competence Rather than Intelligence* dinyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus, seperti empati, disiplin diri dan inisiatif akan membedakan antara mereka yang sukses sebagai bintang kinerja dengan hanya sebatas bertahan di lapangan pekerjaan.

Kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011).

Kondisi yang seperti itu mendasari dibahasnya sebuah konsep baru tentang bagaimana membangun sebuah kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ). Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surah ke-22 Al-Hajj (Haji) ayat ke-46 yang artinya

“Tiadakah mereka mengembara di muka bumi sehingga mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka mengerti dan mempunyai telinga yang dengan itu mereka mendengar? Sungguh, bukanlah matanya yang buta, tetapi yang buta adalah hatinya, yang ada dalam (rongga) dadanya.”

Menurut Cooper dalam Agustian (2001), hati mengaktifkan nilai-nilai kita yang terdalam, mengubahnya dari sesuatu yang kita pikir menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati mampu mengetahui hal-hal mana yang tidak boleh atau tidak dapat diketahui oleh pikiran kita. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas serta komitmen. Hati adalah sumber energi dan perasaan yang mendalam yang menuntut kita untuk melakukan pembelajaran, menciptakan kerja sama, memimpin serta melayani.

Motivasi

Wibowo (2011), menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Selanjutnya Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Nawawi (2005), menyatakan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Selanjutnya oleh Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kadarisman (2012).

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki guru agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas.

Hasibuan (2006) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Biasanya hasil dari motivasi jenis ini akan bertahan dalam waktu yang relatif lama bahkan mungkin kemudian akan berubah menjadi kebiasaan.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Selanjutnya Sukmadinata (2003) menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu :

- a) Motivasi takut (fear motivation), Individu melakukan perbuatan karena takut.
- b) Motivasi insentif (incentive motivation), Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- c) Sikap (attitude motivation atau self motivation), Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai perwujudan dari rasa puasnya. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan alasan yang mendasari perilaku pegawai. Teori kebutuhan dikemukakan oleh Maslow sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2004), bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicinta
- Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Nitisemito (1996).

Menurut Subroto (2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, dan menentramkan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan lingkungan kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya; (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar menjadi lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang akan membuat pegawai merasa betah di ruangan, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Namun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka pegawai merasa tidak betah berada di ruangan kerjanya dan akan menimbulkan perasaan malas serta tidak bersemangat untuk melakukan tugas-tugas di ruangnya. Menyadari akan peranan dan kedudukan

manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004).

Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedangkan menurut Mangkunegara (2004), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian penilaian kinerja dapat diartikan sebagai alat untuk mengetahui apakah pegawai telah memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, yang bermanfaat bukan hanya untuk menilai kinerja, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik.

Kegunaan-kegunaan dari penilaian kinerja pegawai adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan bagian personalia untuk membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi.
3. Perencanaan dan pengembangan
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang karier tertentu yang harus diteliti.
4. Kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan pencapaian internal diambil tanpa diskriminasi.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Dalam melaksanakan tugasnya membentuk lulusan berkompentensi hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional / Emotional Quotient (EQ) yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Dengan kecerdasan emosional ini guru akan mampu melakukan praktik-praktik kerja secara berkeunggulan.

Penelitian Terdahulu

1. Ghaffari (2017), dengan judul Pengaruh Motivasi pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universiti Teknologi Malaysia), berkesimpulan bahwa faktor motivasi berupa gaji, tunjangan, pengawasan, promosi, tanggung jawab dan pelatihan ditemukan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa dari beberapa faktor motivasi, dua diantaranya memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya yaitu faktor tanggung jawab dan tunjangan tambahan. Olehnya itu organisasi harus mampu mengembangkan kinerja dengan mengintegrasikan rencana insentif strategi organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya.
2. Hamidi dan Azizi (2012), dengan judul Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah, di mana penelitian ini adalah penelitian deskriptif-korelatif untuk mempelajari hubungan antara kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bekerja di Sekolah Menengah Sanandj di Kota Iran. Kesimpulan yang diperoleh bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif pada kinerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan keterampilan yang bervariasi. Salah satunya adalah keterampilan dari kepala sekolah saat mereka berusaha untuk secara lebih efektif memenuhi kebutuhan siswa. Berdasarkan hasil penelitian ini pula dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan.

3. Rexhepi (2017), dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional karyawan guna membuktikan bahwa keberhasilan dalam bekerja berupa kinerja tidak hanya bergantung pada pengetahuan profesional tetapi juga bergantung pada kecerdasan emosional. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan memiliki pengaruh positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
4. Wicaksono (2016), dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary (Uniska MAB Banjarmasin). Penelitian ini memperoleh hasil (1) kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan dengan arah yang positif terhadap kinerja karyawan Uniska MAB Banjarmasin. (2) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Uniska MAB Banjarmasin dan (4) kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kahtani (2017), dengan judul Kecerdasan Emosional Karyawan dan Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi di Arab Saudi menyimpulkan :
Tekanan kerja, stress karyawan, kegelisahan, agitasi, mudah tersinggung atau depresi secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada seluruh hal yang dilakukan karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
4. Terdapat variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan di antara kecerdasan emosional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.

3. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2013), merupakan metode penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan Tutor PAUD SPAS Kecamatan Sombaopu sudah dapat mewakili kondisi 17 kecamatan lainnya di Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai Februari tahun 2018.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sehingga Populasi penelitian ini adalah keseluruhan tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa sebanyak 42 orang.

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2013), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sehingga

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa sebanyak 42 orang.

2) Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Menurut Arikunto (2005) apabila responden penelitian kurang dari 100 orang, maka semuanya anggotanya di jadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi berupa sampel jenuh sebanyak 42 orang.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penelitian objek yang akan diteliti di lapangan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau numerik. Abdullah (2005). Selanjutnya jenis data kuantitatif yang digunakan adalah data ordinal yaitu data yang diperoleh karena adanya tingkatan yang dinyatakan dalam bentuk angka.

2) Sumber Data

a) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian Oei, (2010). Data sekunder dari penelitian ini terdiri atas dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu :

- Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian. Data tersebut di peroleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
- Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia di luar objek penelitian.

Yang tergolong data eksternal dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

b) Data Primer

Data primer menurut Oei (2010) yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

Sumber data penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penelitian objek yang akan diteliti di lapangan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Defenisi Operasional.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menghindari lahirnya perbedaan interpretatif, maka dibutuhkan definisi operasional sehingga mudah diamati dan diukur sebagai dasar pengembangan teknik pengumpulan data, adapun definisi operasional variabel proposal penelitian ini sebagai berikut:

1) Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan tutor untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri dan mengelola emosi dengan baik dalam kapasitasnya sebagai tutor PAUD SPAS.

Hal ini sejalan dengan pendapat Agustian (2001), komponen kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan kejujuran.

2) Motivasi (X2)

Motivasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hal yang penting yang perlu dimiliki tutor PAUD SPAS agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas., Menurut Mc. Cleland dalam Hasibuan, motivasi ini bisa menjadi alasan bagi tutor untuk membangkitkan semangat kerja tutor agar mampu berprestasi (n Ach), mampu melakukan afiliasi (n Af) dan mampu memiliki kekuasaan (n Pow).

3) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini, sesuai dengan pendapat Subroto (2005) didefinisikan sebagai keadaan yang mempengaruhi kinerja tutor dalam bekerja khususnya mengajar. Tata letak ruangan, cuaca, komunikasi antar tutor dan pengelola serta fasilitas yang ada merupakan lingkungan kerja yang mempunyai peranan penting dalam menentukan sejauh mana tutor dapat bekerja dan berprestasi di tempat kerjanya.

4) Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tutor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dapat diukur berupa sejauhmana kualitas, kuantitas, ketepatan, efektifitas dan kemandiriannya dalam bekerja (Simanjuntak, 2005).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan peneliti akan diuji dengan menggunakan analisis statistik inferensial yakni untuk menguji sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda

$$Y : B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

| | |
|------------|------------------------|
| Y | : Kinerja |
| X1 | : Kecerdasan Emosional |
| X2 | : Motivasi |
| X3 | : Lingkungan Kerja |
| B0 | : Konstanta |
| B1, B2, B3 | : Koefisien Regresi |
| ϵ | : Galat (Kekeliruan) |

1) Penentuan Skor

Skala pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini menurut Abdullah (2005), merupakan skala pengukuran variabel yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan atau pertanyaan. Adapun deskripsi skala likert yang dimaksud adalah:

- Sangat Setuju skor 5
- Setuju skor 4
- Kurang Setuju skor 3
- Tidak Setuju skor 2
- Sangat Tidak Setuju skor 1

2) Validitas dan Reabilitas

Alat penelitian yang merupakan alat ukur, sebelum dilakukan penelitian peneliti melakukan validasi instrumen berupa angket penelitian. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling penting, karena data merupakan penggambaran dari variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk menguji hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data, sangat menentukan mutu hasil suatu penelitian. Karena itu instrumen dalam hal ini adalah angket harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

b) Uji Reliabilitas

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

c) Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan antara lain adalah sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear diantara variabel X (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan : Melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), bila nilai VIF disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai korelasi antara variabel independen (Gujarati, 1995).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui terjadinya atau tidaknya gejala multikolinier tersebut digunakan cara dengan melihat VIF. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel berada disekitar angka 1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana masing-masing kesalahan pengganggu memiliki varian yang berlainan. Teknik pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heterokedastisitas bila korelasi variabel tersebut (X1) dengan nilai absolut residual adalah tidak nyata (Gujarati, 1995). Ketentuan untuk melihat gejala ini adalah , bila nilai p value $> (0,05)$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Sebelum dilaksanakan analisa jalur ini, diperlukan asumsi regresi pengujian Distribusi Normal (Uji Normalitas). Pengujian distribusi normal ini digunakan norma probability plot. Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai sekitar nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (kearah kanan dan kiri mean) berjumlah sedikit sekali , memiliki pola yang simetris . Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak , dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan dengan α . Jika nilai probabilitas $< \alpha$ berarti data tersebut normal (Santoso,2000).

Metode Analisis Data

Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha : terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 9 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Tabel 1
Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

| No. | Nilai Skor | Interpretasi |
|-----|-------------|-----------------------------|
| 1 | 1,00 - 1,79 | Jelek/tidak penting |
| 2 | 1,80 - 2,59 | Kurang |
| 3 | 2,60 - 3,39 | Cukup |
| 4 | 3,40 - 4,19 | Bagus/penting |
| 5 | 4,20 - 5,00 | Sangat bagus/Sangat penting |

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel kecerdasan emosional diukur dengan empat indikator yakni kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan kejujuran. Persepsi responden tentang kecerdasan emosional dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kecerdasan Emosional

| Indikator | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|---|------------------------|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 40,5 | 25 | 59,5 | 4,60 |
| X1.2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 40,5 | 25 | 59,5 | 4,60 |
| X1.3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 19 | 45,2 | 23 | 54,8 | 4,55 |
| X1.4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 31,0 | 29 | 69,0 | 4,69 |
| Mean Variabel Kecerdasan Emosional | | | | | | | | | | | 4,61 |

Sumber: Data primer diolah (2018).

Tabel 2 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kecerdasan emosional dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,61. Hal ini berarti bahwa para responden menganggap sangat penting memahami kecerdasan emosional yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah memiliki kecerdasan emosional yang sangat bagus. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kecerdasan emosional kerja adalah indikator kejujuran (X1.4) dengan nilai rerata sebesar 4,69, selanjutnya ketiga indikator lain secara berurutan yakni indikator kesadaran diri (X1.1) dengan rerata 4,60 kemudian indikator pengendalian diri (X1.2) dengan rerata 4,60 dan rerata terendah sebesar 4,55 adalah indikator empati (X1.3), hal ini memberi gambaran bahwa kecerdasan emosional seorang tutor sangat di pengaruhi oleh indikator kejujuran yang lebih besar pengaruhnya dibandingkan indikator kesadaran diri, pengendalian diri dan empati.

Motivasi (X2).

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yakni indikator kebutuhan akan prestasi (n Ach), indikator kebutuhan akan afiliasi (n Af) dan indikator kebutuhan akan kekuasaan (n Pow).

Adapun persepsi responden tentang motivasi hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi

| Indikator | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|-------------------------------|------------------------|-----|---|-----|---|------|----|------|---|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X2.1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 4,8 | 33 | 78,6 | 7 | 16,7 | 4,12 |
| X2.2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 11,9 | 31 | 73,8 | 6 | 14,3 | 4,02 |
| X2.3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 7 | 16,7 | 31 | 73,8 | 4 | 9,5 | 3,93 |
| Mean Variabel Motivasi | | | | | | | | | | | 4,02 |

Sumber: Data primer diolah (2018).

Tabel 3 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel motivasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,02. Hal ini pula berarti bahwa para responden memahami pentingnya motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki motivasi yang bagus. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan prestasi (X2.1), dengan nilai rerata sebesar 4,12, selanjutnya indikator kebutuhan akan afiliasi (X2.2) dengan nilai rerata 4,02 dan yang terendah adalah indikator kebutuhan akan kekuasaan (X2.2) dengan nilai rerata 3,93 hal ini memberi gambaran bahwa tutor memiliki motivasi yang baik karena memiliki kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja diukur dengan dua indikator yakni indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik mencakup pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan dan tata ruang, sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik berupa kesejahteraan karyawan, suasana kerja dan hubungan antar karyawan.

Persepsi responden tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan kerja

| Indikator | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|-------------------------------|------------------------|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X3.1.1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 50,0 | 21 | 50,0 | 4,50 |
| X3.1.2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 22 | 52,4 | 20 | 47,6 | 4,48 |
| X3.1.3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 2,4 | 14 | 33,3 | 27 | 64,3 | 4,62 |
| X3.1.4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 2,4 | 16 | 38,1 | 25 | 59,5 | 4,57 |
| X3.1 | | | | | | | | | | | 4,54 |
| X3.2.1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 12 | 28,6 | 30 | 71,4 | 4,71 |
| X3.2.2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 16 | 38,1 | 26 | 61,9 | 4,62 |
| X3.2.3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 40,5 | 25 | 59,5 | 4,60 |
| X3.2 | | | | | | | | | | | 4,64 |
| Mean Variabel Motivasi | | | | | | | | | | | 4,59 |

Sumber: Data primer diolah (2018).

Tabel 4 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel motivasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,02. Hal ini pula berarti bahwa para responden memahami pentingnya motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki motivasi yang bagus. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan prestasi (X2.1), dengan nilai rerata sebesar 4,12, selanjutnya indikator kebutuhan akan afiliasi (X2.2) dengan nilai rerata 4,02 dan yang terendah adalah indikator kebutuhan akan kekuasaan (X2.2) dengan nilai rerata 3,93 hal ini memberi gambaran bahwa tutor memiliki motivasi yang baik karena memiliki kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Kinerja (Y)

Tabel 5
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja

| Indikator | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|------------------------------|------------------------|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y1.1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 7,1 | 21 | 50,0 | 18 | 42,9 | 4,36 |
| Y1.2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 2,4 | 22 | 52,4 | 19 | 45,2 | 4,43 |
| Y1.3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 4,8 | 24 | 57,1 | 16 | 38,1 | 4,33 |
| Y1.4 | 0 | 0,0 | 2 | 4,8 | 1 | 2,4 | 29 | 69,0 | 10 | 23,8 | 4,12 |
| Y1.5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 19,0 | 34 | 81,0 | 4,81 |
| Mean Variabel Kinerja | | | | | | | | | | | 4,41 |

Sumber: Data primer diolah (2018).

Tabel 5 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel lingkungan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat penting. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,59, nilai rerata ini berarti responden memahami lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta mengupayakan terwujudnya lingkungan kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel lingkungan kerja adalah indikator lingkungan kerja non fisik (X3.2), indikator ini menggunakan tiga item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,64, selanjutnya indikator lingkungan kerja fisik (X3.1), indikator ini menggunakan empat item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,54.

Lebih jauh dapat dijelaskan bahwa responden memberikan informasi tentang indikator lingkungan kerja fisik (X3.1) bahwa item pernyataan tentang kebersihan ruangan kerja (X3.1.3) memiliki rerata tertinggi sebesar 4,62 kemudian selanjutnya item pernyataan tentang tata ruang kerja (X3.1.4) memiliki rerata tertinggi kedua sebesar 4,57 disusul dengan item pernyataan pewarnaan ruangan (X3.1.1) dengan rerata 4,50 dan terakhir item pernyataan pencahayaan ruang kerja (X3.1.2) dengan rerata sebesar 4,48.

Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap item pernyataan dari indikator lingkungan kerja fisik yang terpenting secara berurutan adalah kebersihan, tata ruang, pewarnaan ruangan dan pencahayaan.

Indikator lingkungan kerja non fisik yang sebelumnya telah dijelaskan, bahwa responden menganggapnya lebih penting dibandingkan indikator lingkungan kerja fisik. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari tiga item pernyataan yang menurut penilaian responden derajat penting atau tidaknya item pernyataan ini secara berurutan dapat digambarkan sebagai berikut ini, item pernyataan kesejahteraan karyawan (X3.2.1) memiliki rerata tertinggi sebesar 4,71 selanjutnya item pernyataan suasana kerja (X3.2.2) memiliki rerata tertinggi berikutnya sebesar 4,62 dan terakhir item pernyataan hubungan antar karyawan (X3.2.3) dengan rerata sebesar 4,60.

Hal ini menunjukkan bahwa responden memandang item pernyataan kesejahteraan karyawan sebagai hal yang terpenting dari lingkungan kerja non fisik, menyusul suasana kerja dan hubungan antar karyawan.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruksi yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Item | r | sig. | Keterangan | Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------|------|-------|-------|------------|--------------|------------|
| Kecerdasan Emosional | X1.1 | 0,744 | 0,000 | Valid | 0,735 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,822 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,761 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,648 | 0,000 | Valid | | |
| Motivasi | X2.1 | 0,709 | 0,000 | Valid | 0,609 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,759 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,778 | 0,000 | Valid | | |
| Lingkungan kerja | X3.1 | 0,891 | 0,000 | Valid | 0,760 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,899 | 0,000 | Valid | | |
| Kinerja | Y1.1 | 0,845 | 0,000 | Valid | 0,758 | Reliabel |
| | Y1.2 | 0,796 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.3 | 0,789 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.4 | 0,679 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.5 | 0,406 | 0,008 | Valid | | |

Sumber : hasil uji validitas dan reliabilitas.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 9 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7
Pengujian Hipotesis

| HIP | Variabel Independen | Variabel Dependen | Direct Effect | | | | Keterangan |
|-------------------|---------------------|---|---------------|-------|-------|---------|----------------|
| | | | B | Beta | t hit | p-value | |
| | Kecerdasan | | | | | | |
| H1 | emosional | Kinerja | 0,258 | 0,455 | 3,647 | 0,001 | Signifikan |
| H2 | Motivasi | Kinerja | 0,188 | 0,344 | 2,566 | 0,014 | Signifikan |
| H3 | Lingkungan Kerja | Kinerja | 0,107 | 0,170 | 1,263 | 0,214 | Tdk Signifikan |
| R | = 0,790 | | | | | | |
| R Square | = 0,624 | | | | | | |
| F | = 21,447 | Sig = 0,000 | | | | | |
| Persamaan regresi | | $Y = 2,136 + 0,285X_1 - 0,188X_2 + 0,170X_3 + \epsilon$ | | | | | |

Sumber: hasil uji validitas dan reliabilitas

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,258, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seorang tutor maka kinerja di Pendidikan Anak Usia Dini Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (PAUD SPAS) di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat
- 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.014 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,188, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang tutor maka kinerja akan semakin baik pula.
- 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.214 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,107, koefisien ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada tidak meningkatkan kinerja tutor pada Pendidikan Anak Usia Dini Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (PAUD SPAS) di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
- 4) Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada Pendidikan Anak Usia Dini Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (PAUD SPAS) di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
- 5) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,624, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% merupakan keterbatasan penelitian ini atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional seorang tutor maka kinerja tutor di Pendidikan Anak Usia Dini Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (PAUD SPAS) di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Agustian (2001) bahwa kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan kejujuran yang dimiliki seorang tutor berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kejujuran (X1.4) merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kecerdasan emosional tutor, hal ini membuktikan bahwa indikator kejujuran dianggap sebagai indikator yang paling penting untuk dimiliki oleh seorang tutor PAUD SPAS.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Tutor PAUD SPAS sudah memahami dengan baik tentang pentingnya memiliki kecerdasan emosional sehingga tutor dapat menjalankan kewajibannya dalam mendidik anak usia dini secara maksimal sesuai dengan sumber daya yang dimilikinya.

Kesadaran diri seorang Tutor PAUD SPAS juga menjadi penting manakala melihat bahwa yang mereka hadapi sehari-hari adalah manusia dalam hal ini adalah generasi penerus bangsa yang sedang dalam usia emas yang menjadikan seorang guru sebagai figur yang digugu dan ditiru oleh peserta didiknya.

Kemampuan mengendalikan diri dalam menjalankan kewajibannya selaku tutor menjadi hal yang tidak boleh disepelekan, karena setiap saat seorang tutor akan dituntut kemampuannya mengendalikan dirinya dalam menghadapi perilaku peserta didiknya yang antara satu dengan yang lainnya berbeda karakternya.

Seorang tutor adalah figur pengganti orang tua bagi peserta didiknya minimal selama peserta didik mengikuti proses belajar mengajar di PAUD SPAS. Tutor dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan keinginan peserta didiknya dengan tetap memperhatikan batasan-batasan tertentu misalnya tujuannya haruslah bisa memberikan didikan yang baik bagi peserta didiknya. Kondisi seperti itu disebut empati.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Rumusan masalah dan hipotesis kedua, jawabannya dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari tabel tersebut menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi seorang tutor maka kinerja tutor di Pendidikan Anak Usia Dini Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (PAUD SPAS) di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Mohammad Nazri, dkk (2017) bahwa faktor motivasi gaji, tunjangan, pengawasan, promosi, tanggung jawab dan pelatihan ditemukan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurutnya, hasil pengaruh faktor motivasi terbaik dapat diperoleh apabila manajemen sumber daya manusia dapat memahami perbedaan nilai, kebutuhan, tugas dan tingkat kepuasan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerjaan, disesuaikan dan disiapkan beragam rencana dengan mempertimbangkan posisi yang berbeda dan pada waktu yang berbeda pula.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan prestasi (X2.1) merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi tutor, hal ini membuktikan bahwa indikator kebutuhan akan prestasi dianggap sebagai indikator yang paling penting untuk dimiliki oleh seorang tutor PAUD SPAS.

Kebutuhan akan afiliasi (n_{Af}) penting pula dimiliki oleh seorang Tutor PAUD SPAS. Kebutuhan akan afiliasi dapat menjadi daya penggerak yang akan memotivasi merangsang gairah kerja seorang tutor dalam bekerja. Tutor yang memiliki keinginan berafiliasi dapat mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kebutuhan akan kekuasaan (n_{Pow}) menjadi indikator dengan peringkat paling rendah yang dimiliki oleh seorang Tutor PAUD SPAS. Sesungguhnya indikator ini merupakan penerak yang dapat memotivasi semangat kerja. Kebutuhan akan kekuasaan dapat memotivasi tutor untuk mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Namun jangan sampai ego yang lebih dominan untuk bias lebih berkuasa dari manusia lainnya yang akan menimbulkan persaingan. Persaingan dapat ditumbuhkan secara sehat di antara satu tutor dengan tutor lainnya sebatas itu untuk saling memotivasi untuk bekerja dengan giat.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Rumusan masalah dan hipotesis ketiga, jawabannya dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dianggap oleh tutor tidak

terlalu berpengaruh terhadap kinerja tutor di Pendidikan Anak Usia Dini Sanggar Pendidikan Anak Shaleh (PAUD SPAS) di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Samson (2015) yang melakukan penelitian di bank komersial di Kota Nakuru, Kenya menemukan bahwa lingkungan fisik tempat kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan aspek psikososial lingkungan kerja non fisik memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan bank komersial, namun hasil korelasinya menunjukkan signifikan negatif.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik (X3.2) merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel lingkungan kerja, hal ini berarti bahwa indikator lingkungan kerja non fisik dianggap lebih penting dibandingkan indikator lingkungan kerja fisik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa sesungguhnya menyadari bahwa ketersediaan lingkungan kerja yang baik apakah itu lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja tutor dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang menjadi kewajibannya.

4) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Variabel kecerdasan emosional, motivasi dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja tutor PAUD SPAS. Di antara ketiga variabel tersebut, variabel kecerdasan emosional dan motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS sedangkan lingkungan kerja pengaruhnya positif tidak signifikan.

Hipotesis keempat yang ingin melihat satu diantara tiga variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja Tutor PAUD SPAS sudah dapat terjawab dengan melihat hasil pengujian hipotesis pada Tabel 8. di mana pada tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,107 yang lebih kecil dari nilai koefisien motivasi sebesar 0,188, sedangkan nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,258 berarti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan dari bulan Januari sampai Februari 2018 dilaksanakan di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa ini harus diakui memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian yang harus ditemui.

Keterbatasan penelitian ini antara lain :

- 1) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,624 artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% merupakan keterbatasan penelitian ini atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian. Dengan demikian faktor-faktor lain di luar ketiga variabel bebas tersebut memiliki potensi pula meskipun lebih kecil dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Olehnya itu diperlukan penelitian lebih lanjut dengan fokus permasalahan tentang tenaga pendidik/tutor PAUD SPAS sehingga hasil penelitiannya dapat memberikan implikasi yang efektif terhadap peningkatan kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu secara khusus dan di Kabupaten Gowa secara umum.
- 2) PAUD SPAS terdapat di delapan belas kecamatan di Kabupaten Gowa. Jumlahnya mencapai 158 bangunan PAUD SPAS dengan asumsi satu desa satu PAUD SPAS. Penelitian ini hanya dilaksanakan di satu kecamatan saja yaitu Kecamatan Sombaopu dengan pertimbangan awal bahwa satu kecamatan yang dipilih sebagai tempat penelitian telah mampu mewakili 17 kecamatan lainnya yang meskipun pada kenyataannya hal ini masih menjadi faktor yang membatasi untuk melakukan penelitian secara menyeluruh sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih kongkrit berdasarkan karakteristik masing-masing kecamatan yang tersebar di dataran rendah dan dataran tinggi Kabupaten Gowa.
- 3) Keterbatasan waktu penelitian dan rutinitas kantor peneliti juga menjadi faktor yang membatasi diperolehnya hasil penelitian yang maksimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Hal ini mengindikasikan semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi t variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya hipotesis yang menyatakan “Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa” terbukti kebenarannya.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi t variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan “Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa” terbukti kebenarannya.
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi t variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya hipotesis yang menyatakan “Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PAUD SPAS di Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa” tidak terbukti kebenarannya.
- d. Dari ketiga variabel yang dianalisis, yaitu kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) ternyata yang memberikan pengaruh yang besar atau kontribusi tertinggi terhadap kinerja adalah variabel kecerdasan emosional (X1) dengan nilai standardized coefficients beta sebesar 0,455 dan variabel yang memberikan pengaruh yang kecil atau kontribusi terkecil adalah lingkungan kerja (X3) dengan nilai standardized coefficients beta sebesar 0,170.

6. REFERENSI

- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif : Untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta : Aswaja.
- Agustian, A.G. 2001. *Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta.
- Gaffari, S. Shah, M.I. Burgoyne, J. Nazri, M. Shalleh, J.R. 2017. The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Studi at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Science*. Pg. 92-97.
- Gujarati. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hamidi, F and Azizi, F. 2012. Relationship Between Emotional Intelligence and Leadership Styles of Pincipals in High Schools. *International Journal of Vocational and Technical Education Vol. 4(4) pp. 60-67*.
- Hasibuan, H.M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kahtani, A. 2016. Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework. *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 9*.
- Mangkunegara, AP. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. A.S, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Oei, L. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pendidikan Gratis*.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018

Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 10 Tahun 2009 tentang Wajib Belajar

Rexhepi, G. 2017. The Effects of Emotional Intelligence in Employees Performance. *International Journal of Business and Globalisation*.

Santoso, S. 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametik*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : CV. Mandar Maju.

Simanjuntak, P. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Subroto, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sukmadinata, N.S. 2003. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Jakarta : Remaja Rosda Karya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

----- . 1997. *Tafsir Al-Qur'an Al-Karim, Tafsir atas Surah-Surah Pendek Berdasarkan atas Turunnya Wahyu*. Pustaka Hidayah, Bandung.

Wibowo, W. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.

Wicaksono, T, Alfani, M dan Kurniaty. 2015. Peengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin. *Al Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen Vol. 2 No. 1*.