

ISSN 1410 4695

# JDP

**JURNAL  
DINAMIKA  
PENDIDIKAN**

Diterbitkan oleh:  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Kristen Indonesia



Volume 5

Nomor 1

Hal.1- 51

Jakarta  
April 2012

ISSN  
1410 4695

**Jurnal Dinamika Pendidikan**  
ISSN 1410 - 4695

**Penanggung Jawab:**  
Dekan FKIP - UKI

**Pemimpin Redaksi:**  
Hotmaulina Sihotang, M.Pd.

**Anggota Redaksi:**

Togap P. Simanjuntak, M.Psi.  
Sunarto, M.Hum.  
Bitman Manullang, M.Pd.  
Maria Hanny Soelistio, M.Hum.  
Soegihartono, S.E., M.M.  
Vivi Julian, M.Si.  
Dr. Sumiati, M.Pd.  
Juliman Harefa, Th.M.

**Sekretariat:**

Anggiat Mananda Hutabarat, M.Hum.  
Renatha Ernawati Silitonga, M.Pd.  
Hendrikus Male, S.Pd.

**Alamat Sekretariat**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Gedung B Lantai II.  
Jl. Mayjen Sutoyo, Cawang Jakarta 13630  
Telp: (021) 8092425, 8009190 Ext. 310, 315 Fax. 80885229  
e-mail: [jurnaldinamikapendidikan@yahoo.com](mailto:jurnaldinamikapendidikan@yahoo.com)

*Jurnal Dinamika Pendidikan terbit secara berkala tiga kali setahun  
pada bulan April, Juli dan November*

# JDP

**JURNAL  
DINAMIKA  
PENDIDIKAN**

Volume 5 Nomor 1, April 2012

## DAFTAR ISI

Halaman

- |  |         |
|--|---------|
| 1. <b>Implementasi Contextual Teaching And Learning Melalui Riset Mini Dalam Perkuliahan Penelitian Pengajaran Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Jurusan Bahasa Dan Sastra Indonesia Mengembangkan Proposal Penelitian</b><br><i>Tiur Asi Siburian</i> | 1 - 8   |
| 2. <b>Analisa Hasil Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Guru Perkebunan Sawit BGA Kalimantan Di Indonesia</b><br><i>Mesta Limbong</i>  | 9 - 18  |
| 3. <b>The Use Of Native Language In ELT</b><br><i>Parlindungan Pardede</i>   | 19 - 24 |
| 4. <b>Culture In Translation: Aspect And Translation Procedures</b><br><i>H. Anggiat Mananda Hutabarat</i>   | 25 - 33 |
| 5. <b>Hubungan Emotional Quetient (EQ) Dengan Kinerja Pengurus OSIS Di SMPN 109 Jakarta Timur</b><br><i>Renatha Ernawati</i>   | 34 - 42 |
| 6. <b>Potensi Tumbuhan Obat Dan Obat Tradisional Dalam Menjaga Kesehatan Masyarakat</b><br><i>Marina Silalahi</i>  | 43 - 51 |

## HUBUNGAN EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) DENGAN KINERJA PENGURUS OSIS DI SMPN 109 JAKARTA TIMUR

Renatha Ernawati

Email : renatha\_silitonga@yahoo.co.id

### ABSTRACT

The research was conducted at 109 Junior High School East Jakarta. The method used was correlative descriptive method. The sample used was 30 students of the Intra-School Organisation of Students board by simple random method. To find out whether or not the data population were normally distributed, the normality test was conducted using product moment correlation. The analysis resulted the correlation between the performance and emotional quotient in table 10 of 0.824 ( $r = 0.824$ ). To find out the degree of correlation between variable X and variable Y, the F count rates in Table 11 indicated 59.291 point; while the F table = indicated a significance of 0.000. Because of the significance of  $0.000 < 0.05$ ,  $H_0$  was significant. Based on the regression calculation of  $y = 9.293 + 1.125X$ , the line slope showed the level 5% and 1%.

**Keywords:** Emotional Quotient, Performance Management of Intra-School Organisation of Students

### PENDAHULUAN

Keberhasilan dari organisasi merupakan tujuan dari setiap pendidikan. Keberhasilan ini merupakan peran dari setiap kecerdasan emosi atau *Emotional Quotient* (EQ) para pengurus osis yang ada didalamnya. Hubungan *Emotional Quotient* dengan Kinerja Pengurus Osis dapat tercapai, hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

Salah satu dasar kecakapan emosi dan hubungan sosial harus dimiliki oleh pengurus osis adalah keterampilan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain. Selain daripada itu mereka dengan cermat dapat membaca situasi dan jaringan sosial, serta berinteraksi dengan lancar. Mereka menggunakan keterampilan-keterampilan tersebut untuk berhubungan satu dengan yang lain, memimpin, bermusyawarah menyelesaikan permasalahan, dan bekerja dalam tim, seperti yang dikemukakan oleh Goleman (2003, p.514). Tanpa memiliki keterampilan sosial seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan. Sesungguhnya karena tidak dimilikinya keterampilan semacam inilah yang menyebabkan seseorang seringkali dianggap angkuh, mengganggu, dan tidak berperasaan.

Hubungan emotional quotient dengan kinerja osis adalah suatu interaksi antara osis

dengan sekolah, dalam rangka mencapai kinerja yang baik. Sebenarnya dalam organisasi siswa tidak hanya diperoleh dari siswa saja, tetapi juga dari sesama siswa lainnya melalui kerjasama dan saling bertukar pikiran serta masukan dari para guru. Hasil kerja osis kadang-kadang memuaskan tetapi sering pula kurang memuaskan. Begitu juga dengan tingkat kecerdasan setiap pengurus OSIS. Dengan perkataan lain, masalah ini timbul bila ada perbedaan antara yang direncanakan dan apa yang sesungguhnya dikerjakan, atau apabila hasil kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan berarti ada masalah.

Hal ini diperkuat oleh Goleman dalam bukunya kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi yang mengatakan bahwa motivasi menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi Goleman (2003, p.514). Motivasi dari setiap pengurus akan membantu lancarnya proses organisasi dari tujuan bersama, keinginan bersama agar setiap pengurus osis sanggup menjadi pemimpin yang patut diteladani. Dengan anggapan demikian kegagalan ada kalanya tidak dapat dielakkan, karena sebenarnya proses kegagalan mungkin telah berlangsung sewaktu baru dibentuknya suatu usaha. Dapat

dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara pengalaman pertama pengurus dan kegagalan pada waktu yang akan datang.

Osisi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi organisasi sekolah tersebut mempunyai dampak yang besar dalam upaya pencapaian hasil kerja. Kemampuan osisi dalam mengatur emosinya, dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja.

Kemampuan dalam mengatur pengurus OSIS atau mengelola emosi itulah yang kini dikenal dengan EQ, konsep ini yang dikembangkan oleh banyak ahli. Salah satunya adalah Goleman (*www.yahoo.com, 1995*), yang mengungkapkan lima wilayah kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu: mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

Mengingat akan pentingnya EQ ini maka dirasakan perlu untuk melihat hubungan dengan kinerja osisi melalui penelitian ini. Dengan latar belakang pemikiran diatas, maka penulis memilih judul Hubungan *Emotional Quotient* Dengan Kinerja Osisi di SLTPN 109.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka timbul beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara EQ dengan kinerja pengurus OSIS di SLTP 109, Jakarta Timur?
2. Apakah peranan EQ dapat mempengaruhi kinerja pengurus OSIS di SLTPN 109, Jakarta Timur?
3. Apakah EQ dalam diri seseorang dapat ditingkatkan?
4. Adakah peranan EQ terhadap motivasi pengurus OSIS di SLTPN 109, Jakarta Timur?

### Rumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, "Apakah ada hubungan yang signifikan antara EQ dengan kinerja osisi". Dengan mengetahui EQ dan hasil kerja yang ditampilkan oleh siswa, penelitian ini bermaksud untuk memberi masukan dalam cara pengembangan diri siswa.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara EQ dengan kinerja pengurus OSIS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berupa gambaran umum tentang EQ dengan kinerja OSIS.

### Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan positif bagi karyawan dalam meningkatkan EQ yang dimilikinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepemimpinan OSIS.

Bagi para guru, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan positif untuk meningkatkan kinerja dalam mendidik dengan memperlihatkan faktor EQ yang ada pada diri siswa.

Dapat menjadi masukan berupa gambaran umum tentang EQ dan Kinerja OSIS khususnya di SLTP N 109 Jakarta.

### ACUAN TEORETIS

#### Emotional Quotient

Dalam Oxford English Dictionary yang dikutip Goleman (1998, h.411), mendefinisikan emosi adalah, "setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu serta setiap keadaan mental yang erat atau meluap-luap". Goleman menggap emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian untuk bertindak.

Dalam mencari prinsip dasar ini, Goleman mengutip pemikiran Ekman dan yang menganggap emosi berdasarkan kerangka kelompok atau dimensi, dengan cara mengambil kelompok besar emosi marah, sedih, takut, bahagia, cinta, malu, dan sebagainya sebagai titik tolak bagi nuansa kehidupan emosional kita yang tak habis-habisnya. Tepi di luar lingkaran emosi diisi oleh suasana hati yang secara teknis, lebih tersembunyi dan berlangsung jauh lebih lama dari pada emosi. Di luar suasana hati terdapat tempramen, yaitu kesiapan untuk memunculkan emosi tertentu yang membuat orang menjadi murung, takut atau bergembira, demikian di kemukakan oleh Goleman (1998, h.413)

Sedangkan menurut Goh Chok Tong yang

dikutip oleh Patton (2000, h.1), mengatakan bahwa karakter menentukan apakah seseorang dapat berhasil dalam hidup atau tidak. IQ yang tinggi saja tidaklah cukup, kepemimpinan bukan yang utama selain sebagai seni membujuk orang untuk bekerja mencapai suatu tujuan bersama, ini semua membutuhkan keterampilan antar pribadi dan kecerdasan sosial yang tinggi.

Kemudian Goleman yang dikutip dari Patton (2001, p.1), mengatakan para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20 persen faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan. 80 persen sisanya berasal dari faktor lain, termasuk yang dinamakan Kecerdasan Emosional.

### Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance yang dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat dengan *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia di sebut dengan prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja Timotius ([www.geocities.com](http://www.geocities.com), 2005)

Pendapat lain yang di kemukakan oleh Simamora yang dikutip Timotius ([www.geocities.com](http://www.geocities.com), 2005) , menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.

Kinerja (*performance*) adalah tingkah laku yang dapat diamati, demikian dikatakan oleh Sudjana (1990, h.163). Sedangkan Fremont dan Ronsezweig (1986, hh. 40-41), mengatakan kinerja adalah kesanggupan dan motivasi. Kesaanggupan berarti kemampuan untuk berbuat dengan teknik-teknik yang sesuai sehingga dapat memberikan indikasi sejauh

mana kemungkinan pekerjaan dilakukan. Sedangkan motivasi merupakan keinginan untuk melakukan hal-hal yang direncanakan sesuai dengan kemampuan.

Kinerja (*performance*) berarti prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja, seperti yang dikemukakan oleh Whitmore (1997, h.104), menurut definisi kinerja tersebut adalah pengekspresian penuh potensi seseorang menuntut pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh jika tidak hal itu akan menjadi potensi seseorang, tetapi, sebagian akan menjadi milik orang lain.

Whitmore (1997, h.104) Memerintah, menuntut, memberikan instruksi, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas atau tersembunyi, tidak dapat menghasilkan kinerja optimum yang tahan lama, walaupun mereka dapat menjalankan pekerjaan itu.

Dale Timpe (1992, h.329), dalam bukunya Seri Manajemen Sumber Daya Manajemen Kinerja kondisi eksternal yaitu tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Meskipun seorang karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin tidak akan berhasil.

Pendapat lain dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (1992, h.2). mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Sedangkan Atmosudirjo (1997, h.11), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah penyelenggaraan sesuatu. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Robbin (1986, h.411). *Performance* atau penampilan yang menunjukkan sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain. Arikunto (1990, h. 23).

Sementara itu Burhanudin dalam bukunya *Performance Appraisal* mengatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas diban-

dingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Jika dilihat asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* yang dikutip Burhanudin terbitan Amerika Serikat dan Canada berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa hal yaitu: (1). melakukan, menjalankan, melaksanakan. (2). memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar. (3). melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. (4). melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Abdullah (2004, hh.14-16) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian kinerja (*performance*) dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaannya. Yang mencakup: prestasi kerja, motivasi, dan hasil kerja. Yang perlu dimiliki seseorang dalam bekerja.

### Organisasi Siswa Intrasekolah (OSIS)

Secara etimologi (lugowi) 'organisasi' berasal dari kata 'organum' yakni alat, bagian dari anggota badan. Sedangkan secara terminologi (istilah) bisa diartikan (1) susunan yang teratur dan berdisiplin (2) persatuan sesuatu atau keadaan dipersatukan sehingga orang bisa bekerja sama (3) caranya bagian-bagian dari suatu keseluruhan disusun (4) kelompok manusia yang bersatu untuk melakukan pekerjaan tertentu. Demikian di kemukakan Ahmad Fadli HS (2002, h.1).

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Demikian pertegas oleh Malayu dalam bukunya Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas (1996,

h.32).

Manusia adalah makhluk sosial (*social animal*) yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Sebutan sosial mengandung arti bahwa manusia cenderung mengembangkan kerjasama dan hubungan yang saling bergantung dengan manusia lain. Disamping itu manusia mempunyai kecenderungan juga untuk mengatur dan mengorganisasi kegiatan-kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

Atas dasar sifat dasarnya, organisasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Organisasi adalah lembaga sosial yang terdiri dari sekumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang di tetapkan.
2. Organisasi dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Oleh karena itu organisasi adalah kreasi sosial yang memerlukan aturan kooperasi.
3. Organisasi secara sadar dikoordinasikan dan dengan sengaja disusun. Kegiatan-kegiatan dibedakan menurut pola yang logis. Koordinasikan bagian-bagian tugas yang saling tergantung ini memerlukan penugasan wewenang komunikasi.
4. Organisasi adalah instrumen sosial yang mempunyai batasan-batasan yang secara relatif dapat diidentifikasi dan keberadaannya mempunyai basis yang relatif permanen.

Organisasi sering juga diartikan sebagai kelompok orang yang secara bersama-sama ingin mencapai suatu tujuan yang sama seperti yang dikemukakan oleh Sukanto dan Handoko (1987, h.3).

Organisasi mempunyai pengertian lebih luas daripada itu. Hal tersebut dikemukakan oleh Dale (dalam Sukanto dan Handoko, 1987, h.4), yang mendefinisikan organisasi sebagai suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja. Jadi, organisasi juga merupakan kumpulan dari peranan, hubungan dan tanggung jawab yang jelas dan tetap, paling tidak dalam jangka waktu pendek. Organisasi disusun tidak hanya mengatur orang-orangnya, tetapi juga membentuk dan memodifikasi struktur dimana didalamnya tersusun tugas orang-orang terse-

but. Disini berarti harus ada pembagian peranan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama.

Demikian pula Soffer (Sukanto dan Handoko, 1987, h.5), memberikan definisi organisasi yang memperjelas masalah tersebut bahwa organisasi adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan dan kemudian di gabung kedalam beberapa bentuk hasil (organisasi sebagai suatu sistem peranan).

### METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di SMPN 109 Jakarta Timur pada tahun 2009. Metode survei dengan teknik korelasi yang menghubungkan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini Populasi adalah wilayah generalisasi penelitian yang terdiri atas subjek atau objek pengamatan dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pengambilan kesimpulan Sasmoko (2003, h. 54), populasi penelitian adalah siswa SLTP N 109 Jakarta Timur.

Sampel adalah sebagian dari populasi Sasmoko (2003, h.55). Dalam penelitian ini sampel diambil dari populasi terjangkau sebanyak 60 orang OSIS dengan menggunakan teknik random sampling (sampel acak sederhana). Untuk menentukan OSIS yang akan digunakan dalam penelitian penulis menggunakan cara undi, sebab cara ini dapat memungkinkan setiap OSIS untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Langkah-langkah yang penulis lakukan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut: Langkah pertama setiap populasi diurutkan sesuai dengan jabatan pengurus, kemudian diadakan pengambilan sampel dengan cara diundi atau memilih dengan acak dari kelompok populasi. Yang hasilnya 30 orang OSIS untuk penelitian, 30 orang lainnya sebagai uji coba instrumen.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai harus

dapat memenuhi hipotesis, menerima atau menolak hipotesis, karena yang akan penulis teliti adalah mengenai hubungan antara variabel (X) *Emotional Quotient* dengan variabel (Y) Kinerja, dengan menggunakan rumusan product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

X : Emotional Quotient

Y : Kinerja Pengurus Osis

$r_{xy}$  : Hubungan antara Emotional Quotient dengan Kinerja Pengurus OSIS.

### Ujicoba Instrumen *Emotional Quotient*

Ujicoba butir-butir instrumen dilakukan kepada organisasi siswa sebanyak 30 responden. Responden yang telah di ujicobakan tidak dilibatkan sebagai sampel penelitian. Ujicoba dilakukan dengan maksud untuk menguji kesahihan butir-butir yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu dilakukan analisis hubungan antara skor butir dengan skor total butir dengan menggunakan rumus korelasi atau *product moment*.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel, prosedur analisis tersebut sekaligus memberikan gambaran tentang pertanyaan pribadi yang didasarkan pada homogenitas butir serta mempunyai relevansi dengan validitas isi. Ringkasan validitas butir meliputi: gambar penempatan butir saat uji *valid*, dan butir yang digunakan untuk instrumen penelitian *Emotional Quotient* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Ujicoba Instrumen *Emotional Quotient***

Dimensi	Indikator	Ujicoba Butir Soal	Ujicoba (Perhitungan Validitas Butir)			
			Hitungan I		Hitungan II	
			Valid	Drop	Valid	Drop
Temperamen	1. Marung	2,1	3	2,5,1,4	3	
	2. Takut	3,4				
	3. Bergembira	5				
Kesadaran Diri	1. Keputusan diri sendiri	8,9,10,	10,11, 12,13	8,9,14, 15,16,	10,11, 12,13	
	2. Kemampuan diri	11,12,13				
	3. Kepercayaan diri	14,15,16,16				46

Dimensi	Indikator	Ujicoba Butir Soal	Ujicoba (Perhitungan Validitas Butir)			
			Hitungan I		Hitungan II	
			Valid	Drop	Valid	Drop
Motivasi	1. Inisiatif	21,22	23,25	21,22	23,25	
	2. Optimis	23	24	26	24	
	3. Dorongan untuk Berprestasi	25,26				
Empati	1. Memahami orang Lain	27,28	27,29	28,30	27,29	
	2. Mengembangkan Orang lain	29,30	33	31,32	33	
	3. Mengatasi perbedaan	31,32,33				
Keterampilan Sosial	1. Hubungan dengan Orang lain	7,34,47,8,35	34,36	7,47	34,36	
	2. Mempengaruhi	36	37,39	38,50	37,39	
	3. Memimpin	37,38,39,49	40,41	8,49	40,41	
	4. Menyelesaikan Perselisihan	50	43,44		43,44	
	5. Kerjasama	40,41	42,45		42,45	
	6. Komunikasi	43,44,45				

Dengan jumlah responden 30 orang, maka di dapatkan r kriteria dan r tabel sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir dengan taraf signifikan yaitu 0,361. Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa dari 50 butir pertanyaan, setelah dihitung validitas butirnya ternyata 24 butir, dan yang ditolak sebanyak 26 butir pertanyaan. Dari 24 soal yang diterima telah mewakili setiap aspek yang direncanakan.

### Ujicoba Instrumen Kinerja Pengurus OSIS

Ujicoba butir-butir instrumen dilakukan kepada organisasi siswa sebanyak 30 responden. Responden yang telah diujicobakan tidak dilibatkan sebagai sampel penelitian. Ujicoba dilakukan dengan maksud untuk menguji kesahihan butir-butir yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu dilakukan analisis hubungan antara skor total butir dengan rumus korelasi atau product moment. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Microsof Excel*, produser analisis tersebut sekaligus memberikan gambaran tentang pertanyaan pribadi yang didasarkan pada homogenitas butir serta mempunyai relevansi dengan validitas isi. Ringkasan validitas butir meliputi: gambar penempatan butir saat uji valid, dan butir yang digunakan untuk instrumen penelitian Kinerja Pengurus OSIS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Ujicoba Instrumen Kinerja Pengurus OSIS**

Dimensi	Indikator	Ujicoba Butir soal	Ujicoba (Perhitungan Validitas Butir)			
			Hitungan I		Hitungan II	
			Valid	Drop	Valid	Drop
Kemampuan	1. Pengetahuan	30,31,32,33	30,31		30,31	
	2. Kemampuan	34,35	32,34		32,34	
	3. Kecepatan Personal	36,37,38	35,36		35,36	
	4. Kecepatan Teknis	39,40	33,48		33,48	
Motivasi	1. Keinginan untuk Berprestasi	1,2,3,7,29,9	1,2,7	3,4	1,2,7	
	2. Inisiatif	4,5,6	29,6	5,9	29,6	
Pengeleposian	1. Tanggung Jawab	11,12,13,14,15	11,12	13	11,12	
	2. Kepemimpinan	16,17,18,19	14,15		14,15	
Keterampilan Sosial	1. Memerintah	20,21,22,23	16,17	18,19	16,17	
	2. Menuntut	24,25,26	21,23	20,22	21,23	
	3. Memberikan Instruksi	27,28	24,25		24,25	
	4. Membuat		26,27		26,27	

Dengan jumlah responden 30 orang, maka di dapatkan r kriteria dan r tabel sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir dengan taraf signifikan yaitu 0,361. Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa dari 40 pertanyaan, setelah dihitung validitas butirnya ternyata 31 butir, dan yang ditolak sebanyak 9 butir pertanyaan. Dari 31 soal yang diterima telah mewakili setiap aspek yang direncanakan. *Koefisien realibilitas instrument*. Dalam melihat konsistensi jawaban koefisien realibilitas variabel Kinerja pengurus OSIS dengan jumlah butir yang diterima sebanyak 31 butir.

### HASIL PENELITIAN

Dari data yang dikumpulkan mengenai Emotional Quotient, mean yang diperoleh yaitu sebesar 71,50 dapat dijelaskan bahwa yang berada dibawah rata-rata terdapat 17 pengurus OSIS atau sebanyak 56,7%

Sedangkan *Emosional Quotient* yang diatas rata-rata sebanyak 13 pengurus OSIS. Dari perbandingan tersebut, menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak berada diatas rata-rata yaitu sebesar 43,3%.

### Statistik Deskriptif Emotional Quotient

Dari hasil *Emosional Quotient* dengan sampel sebanyak 30 pengurus OSIS berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh frekuensi distribusi sebagai berikut: mean 71,50; varians 52,810; standar deviasi

7,267; median 71,00; dan modus 67 selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Statistik of Emotional Quotient**

	Valid	30
	Missing	0
Mean		71.50
Std. Error of Mean		1.327
Median		71.00
Mode		67*
Std. Deviation		7.267
Variance		52.810
Skewness		.264
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.042
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		30
Minimum		59
Maximum		89

Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai kinerja pengurus OSIS, mean yang diperoleh sebesar 89,73 dari tabel dibawah, dapat dijelaskan bahwa yang berada dibawah rata-rata terdapat 89,73 dari tabel dibawah, dapat dijelaskan bahwa yang berada dibawah rata-rata terdapat 16 pengurus OSIS atau sebanyak 53,3 %.

Sedangkan data yang berada diatas rata-rata sebanyak 14 pengurus OSIS. Dari perbandingan tersebut, menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak berada diatas rata-rata yaitu sebesar 46,7%.

**Kinerja Pengurus OSIS**

Data hasil kinerja pengurus OSIS dengan sampel sebanyak 30 pengurus OSIS berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh frekuensi distribusi sebagai berikut: mean 89,73; varians 98,409; standar deviasi 9.920; median 87,00; dan modus 84. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Statistik Kinerja Pengurus Osis**

	Valid	30
	Missing	0
Mean		89.73
Std. Error of Mean		1.811
Median		87.00
Mode		84
Std. Deviation		9.920
Variance		98.409
Skewness		.670
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.002
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		40
Minimum		72
Maximum		112
Sum		2692

**Uji Persyaratan**

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana perlu terlebih dahulu di uji persyaratan analisisnya, yang terdiri dari: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Linieritas.

**Uji Normalitas**

Hasil perhitungan variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel halaman berikut ini:

**Tabel 5. Variabel Emotional Quotient dan Kinerja Pengurus OSIS**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Emotional Quotient	30	100%	0	0%	30	100%
Kinerja Pengurus Osis	30	100%	0	0%	30	100%

**Tabel 6. Test of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Emotional Quotient	.091	30	.200*	.975	30	.692
Kinerja Pengurus OSIS	.150	30	.083	.947	30	.141

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel diatas yang menggunakan Kolmogorov Smirnov, diperoleh signifikansi normalitas diatas 0,05. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan tabel menggunakan Shapiro Wilk sebesar 0,692 dan 0,141. Yang berarti data yang dianalisis dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dan Shapiro Wilk normal, karena probabilitas > dari 0,05.

**Uji Linieritas**

**Tabel 7. Analisis Kelinieran Emotional Quotient (X) Dengan Kinerja Pengurus OSIS (Y)**

Anova Table

			Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Kinerja Emotional	Between Groups	(Combined)	2546.200	17	149.776	5.842	.002
		Linearity	1938.445	1	1983.8445	75.606	.001
		Deviation from Linearity	607.755	16	37.985	1.482	.248
Within Groups		307.667	12	25.639			
Total		2853.867	29				

Dari tabel di atas ditemukan F hitung sebesar 0.05 dan F dari kelinieran sebesar  $0.002 > 0.05$  linierity. F 75.606 Signifikan pada  $\alpha = 0.01$  maka dapat disimpulkan bahwa kelinieran Emotional Quotient terhadap kinerja pengurus OSIS sangat signifikan.

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Korelasi**

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Emotional Quotient dengan kinerja Pengurus OSIS di SLTPN 109 Jakarta Timur. Kuatnya hubungan antara *Emotional Quotient* dengan Kinerja Pengurus OSIS dapat dihitung dengan korelasi *product moment*. Analisis korelasi dihitung dengan SPSS 11,5. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 8 Correlations**

		Emosional Quotient	Kinerja Pengurus OSIS
Emosional Quotient	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	30	30
Kinerja Pengurus OSIS	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh harga r hitung sebesar 0,824 dan signifikan a sebesar 0,000. Dari tabel diatas ditemukan r hitung > r tabel ( $n-2; \alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Emotional Quotient* dengan Kinerja Pengurus Osis sangat signifikan sebesar 0,824 atau 82,4%. Berdasarkan signifikan a sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka, hubungan *Emotional Quotient* dengan Kinerja Pengurus OSIS sangat signifikan. Berdasarkan perhitungan regresi ditemukan korelasi dan koefisien determinasi, sebagai berikut:

**Analisis Regresi**

**Tabel 9 Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Emosional Quotient		Enter

- a. All requested variables entered
- b. Variabel Terikat: Kinerja Pengurus OSIS

**Tabel 10 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824	.679	.668	5.718

- a. Predictors: (Constant), Emotional Quotient
- b. Variable Terikat: Kinerja Pengurus OSIS

Dari analisis regresi di temukan koefisien korelasi atau R sebesar 0.824 atau 8,24% selebihnya faktor lain. Koefisien determinasi sebagai hasil kuadrat dari R sebesar 0.668, hal ini berarti bahwa hubungan antara *Emotional Quotient* berdasarkan variansi dapat dijelaskan sebesar 66,8% dan selebihnya faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis regresi ditemukan harga F pada tabel Anova sebesar 59,291 dengan taraf signifikan a sebesar 0,000, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 11. Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig
1	Regression	1938.445	1	1938	59.291	.000a
	Residual	915.421	28	32.694		
	Total	2853.867	29			

- a. Predictors: (Constant), Emotional Quotient
- b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus OSIS

Dari F tabel sebesar 59,291 dan signifikansi 0,000 maka signifikansi hitung jauh lebih kecil dari 0,05 dengan demikian artinya *Emotional Quotient* mampu memprediksi munculnya Kinerja Pengurus OSIS.

**Tabel 12 Coefficients**

		Model 1	
		(Constant)	Emosional Quotient
Unstandardized	B	9.293	1.125
	Std. Error	10.499	146
Standardized	Beta		.824
	T	885	7.7
	Sig	384	0

- a. Variabel Terikat: Kinerja OSIS

Dari tabel diatas ditemukan constant sebesar 9,23 (sebagai nilai y) dan Kinerja Pengurus OSIS (sebagai tingkat kemiringan garis x) t hitung sebesar = 0,885 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,000$ . Berdasarkan *significan* pada  $0,000 < 0,05$  maka *significan* pada  $\alpha = 5\%$  dan  $\alpha = 1\%$ . Dengan demikian maka model regresi  $y = 9,293 + 1,125 X$  adalah sangat signifikan dan linier. Dapat disimpulkan bahwa setiap pertambahan 1 pada X akan mengakibatkan peningkatan, maka kinerja pengurus OSIS akan naik nilai y menjadi  $= 9,293 + 1 (1,125)$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Ada hubungan yang cukup kuat antara *Emotional Quotient* (X) dengan Kinerja Pengurus OSIS (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan ( $r = 0,824$ ) antara *Emotional Quotient* dengan Kinerja Pengurus OSIS di SLTP N 109 Jakarta Timur.

Besarnya pengaruh atau kontribusi *Emotional Quotient* (X) terhadap Kinerja Pengurus OSIS (Y) adalah 66,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar *Emotional Quotient*.

Besarnya nilai prediksi *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Pengurus OSIS dapat dijelaskan melalui persamaan regresi sederhana  $y = 9,293 + 1,125 X$

### Saran

Melalui hasil temuan ini, yang membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Emotional Quotient* dengan Kinerja Pengurus OSIS, maka menjadi masukan yang berarti bagi semua pihak yang begitu perhatian pada bidang pendidikan. Untuk itu, penulis mengajukan beberapa saran yang kiranya berguna bagi kinerja pengurus OSIS.

Bagi Seluruh Pihak Sekolah: Untuk mencapai Kinerja yang maksimal, sebaiknya seluruh pihak sekolah tidak hanya memperhatikan kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang kegiatan OSIS tetapi perlu juga diperhatikan faktor-faktor emosi pengurus OSIS, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai.

Bagi Pengurus OSIS: Setiap Pengurus OSIS perlu belajar mengenal dan memahami

emosi yang ada pada diri masing-masing. Sebab sesuai dengan hasil penelitian para ahli, banyak orang yang IQ nya hanya berada pada taraf sedang Namur bisa berhasil dalam berorganisasi hal ini disebabkan karena mereka mampu mengembangkan Kecerdasan Emosi dalam diri.

## ACUAN PUSTAKA

- Abdullah, B. (2004). *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Atmosudirdjo. (1997). *Membangun visi dan reorientasi kinerja aparatur daerah menjawab Education*. Sify. *Emosional Quotient Test*. <http://www.geogle.com>.
- Arikunto, S. (1990). *Manajemen pengajaran secara manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Fadli, Ahmad. (2002). *Organisasi administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press.
- Goleman, D. (1998). *Emotional intelligence*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2003). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Handoko, Hani. (1987). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan, M. (1996). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinerja. <http://www.geocities.com>
- Patton, P. (2000). *Pelayanan sepenuh hati*. Terjemahan Hermes. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Prawirasentono, S. (1992). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sasmoko. (2003). *Metode penelitian*. Marauke: Diterbitkan Atas Kerjasama Antara Pemerintah Kabupaten Marauke Dengan FKIP Dalam Rangka Pengembangan SDM Melalui Program S2 Manajemen Pendidikan.
- Sujana, N. (1990). *Teori-teori belajar untuk pengajaran*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching performance*. Terjemahan Dwi Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.