

Peran Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Self Efficacy Sebagai Intervening (Studi Kasus Guru SMAN di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau)

Yenti¹, Ririn Handayani^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: ririnhandayani@unilak.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada guru sman di kabupaten rokan hilir provinsi riau dengan tujuan mengetahui peranan kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja dengan self efficacy sebagai intervening. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas terakreditasi A Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 433 orang dari 13 sekolah, pengambilan sampel dilakukan dengan table Krejcie dan Morgan (1970) sehingga diperoleh 205 sampel. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equationl Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada guru sman kabupaten rokan hilir, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap self efficacy; kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja; motivasi berpengaruh terhadap self efficacy; motivasi berpengaruh terhadap kinerja; kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui self efficacy; motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui self efficacy; self efficacy berpengaruh terhadap kinerja; dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan self efficacy.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kinerja, Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi sendiri dan orang-orang di sekitar. Menurut Miyagamwala (2015) konsep kecerdasan emosional berarti orang harus memiliki kesadaran diri yang memungkinkan untuk mengenali perasaan dan mengelola emosinya. Kecerdasan emosional telah menjadi konsep yang terkenal di bidang psikologi kerja. Latif et al (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Begitu pula dengan Iskandar dkk (2014) dalam penelitiannya di Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian yang dilakukan di sekolah menengah pertama (SMP) dan sekolah menengah atas (SMA/SMK) ini menemukan bahwa motivasi berprestasi lebih tinggi mempengaruhi kinerja guru dibanding kecerdasan emosional.

Pusat Penilaian Pendidikan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pernah melakukan penelitian terhadap mutu sekolah. Hasilnya, semakin rendah mutu sekolah, semakin tinggi nilai rapor dan ujian

sekolah siswa-siswanya. Temuan ini kemudian dikorelasi dengan nilai UN murni rendah, justru memiliki nilai sekolah yang sangat tinggi. Sehingga kalau ingin membandingkan secara berkeadilan, sekolah yang gurunya tekun mengajarkan anak-anak yang rajin belajarnya (Dinas Pendidikan Provinsi Riau, 2017).

Menurut Iskandar (2017), ada tiga manfaat dari diselenggarakannya Ujian Nasional (UN) yaitu untuk pemetaan mutu program pendidikan dan/atau satuan pendidikan; pertimbangan seleksi masuk jenjang pendidikan berikutnya; dan dasar pembinaan dan pemberian bantuan kepada satuan pendidikan untuk pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan. Pemetaan mutu program pendidikan pada satuan pendidikan memang sangat di tunggu-tunggu implementasinya secara nyata. Baik dalam hal memetakan tiap mata pelajaran yang rendah atau yang tinggi dan apa yang menjadi langkah-langkah pada tahun selanjutnya. Tentunya kita semua mengharapkan dari pemetaan sekolah yang mendapatkan pemetaan hasil nilai yang rendah dapat meningkatkan hasil ujian nasional yang sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan bagi sekolah yang mendapatkan pemetaan nilai ujian nasional yang tinggi juga terus di pertahankan dan di pacu untuk menaikkan hasil yang lebih baik lagi.

Mutu pendidikan bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan, jika suatu proses pendidikan berjalan baik, efektif dan efisien, maka terbuka peluang yang sangat besar dalam memperoleh hasil pendidikan yang bermutu. Sekolah bermutu secara internal sangat erat kaitannya dengan adanya keterlibatan warga sekolah secara totalitas di dalamnya. Mutu menuntut adanya komitmen yang kuat pada kepuasan pelanggan yang memungkinkan adanya perbaikan pada para guru, siswa dalam mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 1. Peringkat Hasil Ujian Nasional Tingkat SMA Kabupaten/kota
di Provinsi Riau Tahun 2014 – 2018

No	Kab/Kota	2015	2016	2017	2018	2019
1	Pekanbaru	1	1	1	1	1
2	Dumai	4	5	9	3	2
3	Kampar	5	4	5	4	11
4	Pelalawan	1	8	4	11	7
5	Inhu	2	11	10	10	6
6	Inhil	6	7	7	8	4
7	Kuansing	9	12	11	2	3
8	Bengkalis	7	9	6	6	5
9	Rohil	10	10	8	9	10
10	Rohul	8	6	3	5	9
11	Siak	3	3	2	7	8
12	Meranti	12	2	12	12	12

Sumber: Dari berbagai sumber, 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa Kota Pekanbaru selalu stabil berada pada peringkat pertama untuk hasil UN Tingkat SMA di seluruh Provinsi Riau. Sementara kabupaten/kota yang lain, tidak pernah stabil dalam peraihan UN, selalu naik dan turun.

Untuk Kabupaten Rokan Hilir (Rohil), hampir selalu stabil di peringkat 8, 9 atau 10. Kabupaten ini belum pernah masuk dalam 5 besar peringkat hasil UN tertinggi di Riau. Bahkan Rohil pernah dikalahkan Kabupaten Meranti di tahun 2015. Padahal Meranti adalah kabupaten paling bungsu di provinsi ini.

Begitu pula untuk guru tingkat SMA yang sudah bersertifikasi, Kabupaten Rohil termasuk yang rendah. Jumlah guru tingkat SMA se Provinsi Riau hingga tahun 2018 adalah 18.202 orang. Jumlah guru tingkat SMA yang sudah bersertifikasi di Provinsi Riau hingga tahun 2018 adalah 8.354 orang atau 46%, sedangkan yang belum bersertifikasi berjumlah 9.848 atau 54%. Sedangkan untuk Kabupaten Rohil guru tingkat SMA yang sudah bersertifikasi hanya berjumlah 844 orang atau 38%, dan yang belum bersertifikasi berjumlah 1.397 orang atau 62%. Sebagai salah satu kabupaten tertua di Provinsi Riau, guru tingkat SMA yang sudah bersertifikasi masuk dalam kategori paling rendah, hampir ‘menyamai’ Kabupaten Kepulauan Meranti yang notabene kabupaten termuda di provinsi ini. Berikut data rincinya:

Tabel 2. Jumlah Guru SMA Bersertifikasi Provinsi Riau tahun 2017

No	Kabupaten/Kota	Sudah	%	Belum	%	Total
1	Bengkalis	1.065	49%	1.118	51%	2.183
2	Indragiri Hilir	483	38%	801	62%	1.284
3	Indragiri Hulu	386	43%	502	57%	888
4	Kampar	1.162	49%	1.222	51%	2.384
5	Kep. Meranti	254	36%	452	64%	706
6	Kuantan Singingi	483	43%	635	57%	1.118
7	Pelalawan	435	45%	531	55%	966
8	Rokan Hilir	844	38%	1.397	62%	2.241
9	Rokan Hulu	569	43%	764	57%	1.333
10	Siak	533	42%	749	58%	1.282
11	Dumai	464	63%	267	37%	731
12	Pekanbaru	1.676	54%	1.410	46%	3.086
	Total	8.354	46%	9.848	54%	18.202

Sumber: Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud RI, 2018

Seperti yang disampaikan oleh Miyagamwala (2015) untuk menghasilkan siswa yang memiliki kualitas baik, dibutuhkan guru dengan kecerdasan emosional tinggi. Kecerdasan emosional tampaknya menjadi faktor kunci dalam memahami siswa, mengenai apa yang memotivasi mereka, apa yang diinginkan dan bagaimana guru dapat bekerja lebih baik dengan mereka. Sehingga, penulis akan melakukan penelitian untuk melihat kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Penulis akan menggunakan Self-Report Emotional Intelligence Test (SREIT; Schutte et al., 1998 dalam Miyagamwala, 2015) untuk mengukur kecerdasan emosional para guru. SREIT terdiri dari 33 item dan mengukur empat faktor kecerdasan emosi yang merupakan pengaturan emosi, optimisme / pemanfaatan, penilaian emosi, dan pengetahuan emosional.

Riesminingsih (2013) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Yadika 3 Karang Tengah, Banten. Sementara itu Ahmadiansah (2016) dalam penelitiannya yang dilakukan di SMK Muhammadiyah

Salatiga, menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini juga akan menggunakan variabel motivasi dengan teori dari Herzberg yang melihat ada dua faktor menjadi pendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Self efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Mojaveji and Tamiz (2012) menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi dan prestasi siswa. Self Efficacy guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu (Tschannen-Moran et al., 1998 dalam Mojaveji and Tamiz, 2012). Self efficacy guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar siswa (Nunn & Jants, 2009), karena guru dengan Self efficacy tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan. Penelitian ini juga akan menggunakan variabel self efficacy dengan teori dari Tschannen-Moran & Hoy (2001) dalam Mojaveji and Tamiz, 2012. Kuesioner self-efficacy guru, yang dikembangkan oleh Tschannen-Moran & Hoy (2001).

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan emosional adalah penguasaan terhadap empat aspek yang sesuai dengan penilaian keterampilan emosional pengaturan emosi, optimisme / pemanfaatan, penilaian emosi, dan pengetahuan emosional (dikonstruksi oleh Miyagamwala, 2015, berdasarkan temuan Schutte et al., 1998). Kecerdasan emosional dari Schutte et al (1998) terdiri dari empat indikator yaitu pengaturan emosi, optimisme / pemanfaatan, penilaian emosi, dan pengetahuan emosional.

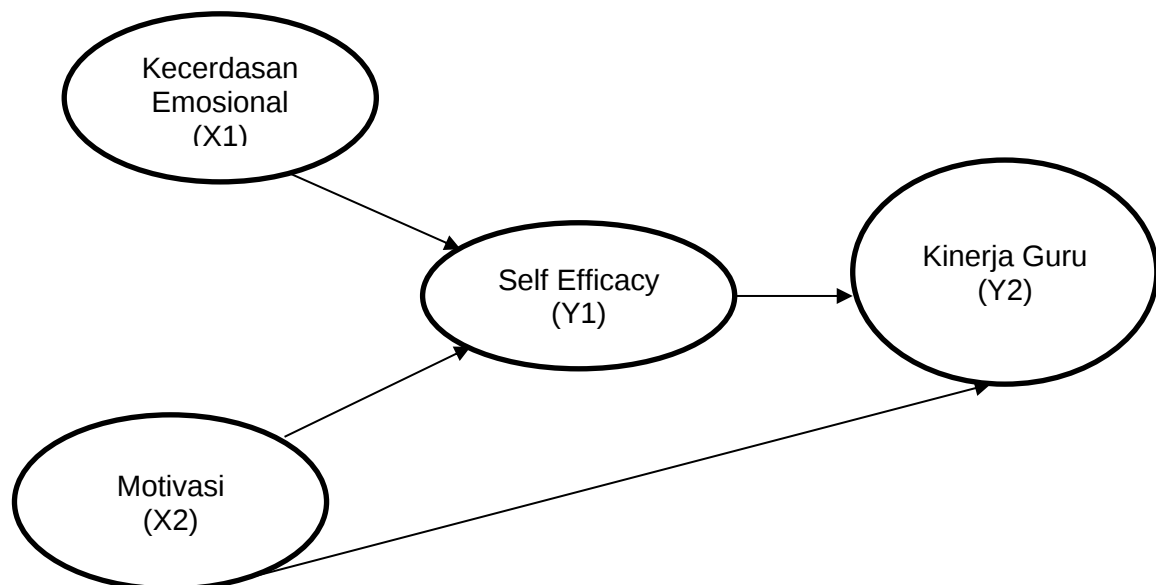
Robbin (2006;2013) mengatakan bahwa proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai tujuan merupakan sebuah motivasi. “Individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan”. Teori motivasi Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, dalam Robbins 2006). Menurut Herzberg faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 dalam Robbins, 2006). Sedangkan faktor motivation/intrinsic factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap

kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Self Efficacy guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu (Tschannen-Moran et al., 1998 dalam Mojaveji and Tamiz, 2012). Self efficacy guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar siswa (Nunn & Jants, 2009), karena guru dengan Self efficacy tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan. Penelitian ini juga akan menggunakan variabel self efficacy dengan teori dari Tschannen-Moran & Hoy (2001) dalam Mojaveji and Tamiz, 2012. Kuesioner self-efficacy guru, yang dikembangkan oleh Tschannen-Moran & Hoy (2001) dalam menguji ide guru tentang kontrol efektifnya terhadap strategi Instruksional, manajemen Kelas, dan keterlibatan Siswa.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. penelitian ini akan menggunakan penilaian dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) sub kompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

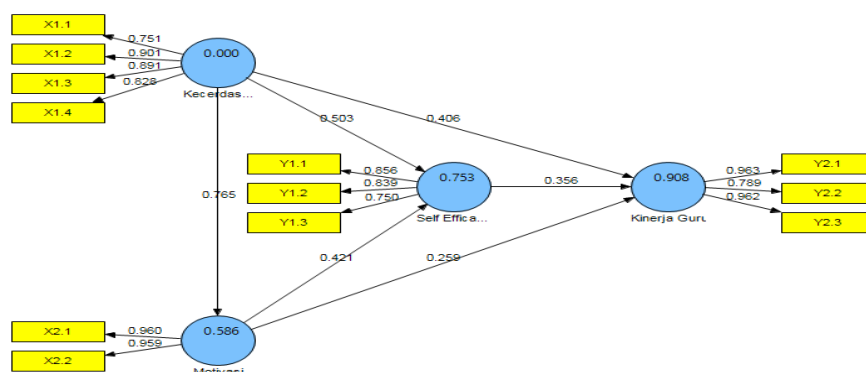
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Berdasarkan pada tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja guru dengan self efficacy sebagai variabel intervening, maka penelitian ini bersifat deskriptif yang akan menjelaskan variabel-variabel terkait dan verifikatif yang dilakukan dengan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM).

Sebagai unit analisis penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) bulan yaitu dari September – Oktober 2018. Penelitian ini akan meneliti guru SMA di sekolah negeri yang ada di Kabupaten Rohil. Dua langkah pemilihan sampel berikutnya yaitu pemilihan sekolah yang terakreditasi. Atas dasar penilaian akreditasi tersebut, maka dipilih SMA yang memiliki akreditasi A hingga tahun 2017. Jumlah seluruh guru yang ada di SMAN di Kabupaten Rohil sebesar 786 guru. SMAN yang berakreditasi A hingga tahun 2017 sebanyak 13 sekolah, sisanya 12 sekolah berakreditas B dan 1 sekolah belum terakreditasi. Dari 13 SMAN yang terakreditas A memiliki sejumlah 433 guru. Sehingga populasi penelitian sebanyak 433 dengan jumlah sampel 205 orang (Tabel Krejcie and Morgan, 1970 dalam Ferdinand, 2006). Populasi penelitian ini adalah pelanggan IndiHome PT. Telkom Witel Ridar yang jumlahnya 68.013 orang. Menggunakan tabel N populasi yang dikembangkan oleh Krejcie and Morgan (1970) dalam Ferdinand, 2006, yaitu dengan N (populasi) = 68.013 maka n (sampel) = 397 sampel. Rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan Struktural Equational Model (SEM) dan software SmartPLS 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Emosional	Motivasi	0.765	0.065	11.796
Kecerdasan Emosional	Self Efficacy	0.503	0.097	5.204
Kecerdasan Emosional	Kinerja Guru	0.406	0.087	4.672
Motivasi	Self Efficacy	0.421	0.101	4.151
Motivasi	Kinerja Guru	0.259	0.067	3.842
Self Efficacy	Kinerja Guru	0.356	0.071	5.046

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Nilai T statistics hubungan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi adalah sebesar $11.796 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi. Nilai T statistics hubungan antara kecerdasan emosional terhadap self efficacy adalah sebesar $5.204 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap self efficacy. Nilai T statistics hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah sebesar $4.672 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap self efficacy adalah sebesar $4.151 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap self efficacy. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar $3.842 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Nilai T statistics hubungan antara self efficacy terhadap kinerja guru adalah sebesar $5.046 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan self efficacy terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 4. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Mediasi 1	Mediasi 2	Endogen	Indirect	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Emosional	Motivasi		Self Efficacy	0.322	0.082	3.915
Kecerdasan Emosional	Motivasi		Kinerja Guru	0.198	0.054	3.653
Kecerdasan Emosional	Self Efficacy		Kinerja Guru	0.179	0.049	3.623
Kecerdasan Emosional	Motivasi	Self Efficacy	Kinerja Guru	0.115	0.037	3.093
Motivasi	Self Efficacy		Kinerja Guru	0.150	0.047	3.206

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap self efficacy melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar $3.915 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap self efficacy melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap self efficacy.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar $3.653 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui self efficacy diperoleh nilai T statistics sebesar $3.623 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui self efficacy. Oleh karena itu self efficacy dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi melalui self efficacy diperoleh nilai T statistics sebesar $3.093 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi melalui self efficacy. Oleh karena itu self efficacy dan motivasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui self efficacy diperoleh nilai T statistics sebesar $3.206 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru melalui self efficacy. Oleh karena itu self efficacy mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Konversi diagram jalur ke dalam model struktural

Tabel 5. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Mediasi 1	Mediasi 2	Endogen	Direct	Indirect
Kecerdasan Emosional			Motivasi	0.765	
Kecerdasan Emosional	Motivasi		Self Efficacy	0.503	0.322
Kecerdasan Emosional	Motivasi		Kinerja Guru		0.198
Kecerdasan Emosional	Self Efficacy		Kinerja Guru	0.406	0.179
Kecerdasan Emosional	Motivasi	Self Efficacy	Kinerja Guru		0.115
Motivasi			Self Efficacy	0.421	

Motivasi	Self Efficacy	Kinerja Guru	0.259	0.150
Self Efficacy		Kinerja Guru	0.356	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Persamaan 1 : $X_2 = 0.765 X_1$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap motivasi sebesar 0.765 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

Persamaan 2 : $Y_1 = 0.503 X_1 + 0.421 X_2$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap self efficacy sebesar 0.503 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan self efficacy.
2. Koefisien direct effect motivasi terhadap self efficacy sebesar 0.421 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka cenderung dapat meningkatkan self efficacy.
3. Koefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap self efficacy melalui motivasi sebesar 0.322 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy melalui motivasi. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang disebabkan oleh semakin tingginya kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan self efficacy.

Persamaan 3 : $Y_2 = 0.406 X_1 + 0.259 X_2 + 0.356 Y_1$

Dari persamaan 3 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 0.406 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Koefisien direct effect motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0.259 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien direct effect self efficacy terhadap kinerja guru sebesar 0.356 menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik self efficacy maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Koefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi sebesar 0.198 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Hal ini berarti semakin baik motivasi

yang disebabkan oleh semakin tingginya kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.

5. Koefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui self efficacy sebesar 0.179 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui self efficacy. Hal ini berarti semakin baik self efficacy yang disebabkan oleh semakin tingginya kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
6. Koefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi melalui self efficacy sebesar 0.115 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi melalui self efficacy. Hal ini berarti semakin baik self efficacy yang disebabkan oleh semakin baiknya motivasi akibat semakin tingginya kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
7. Koefisien indirect effect motivasi terhadap kinerja guru melalui self efficacy sebesar 0.150 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui self efficacy. Hal ini berarti semakin baik self efficacy yang disebabkan oleh semakin baiknya motivasi, cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.

Efek dominan

Tabel 6. Hasil Analisis Total Koefisien

Eksogen	Endogen	Total
Kecerdasan Emosional	Motivasi	0.765
Kecerdasan Emosional	Self Efficacy	0.825
Kecerdasan Emosional	Kinerja Guru	0.899
Motivasi	Self Efficacy	0.421
Motivasi	Kinerja Guru	0.409
Self Efficacy	Kinerja Guru	0.356

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap self efficacy adalah kecerdasan emosional dengan total efek sebesar 0.825. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap self efficacy.

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kinerja guru adalah kecerdasan emosional dengan total efek sebesar 0.899. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap self efficacy guru SMA di Kabupaten Rohil Prov. Riau. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten

Rohil Prov. Riau. Motivasi berpengaruh terhadap self efficacy guru SMA di Kabupaten Rohil Prov. Riau. Motivasi berpengaruh kinerja guru di Kabupaten Rohil Prov. Riau. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui self efficacy guru SMA di Kabupaten Rohil Prov. Riau. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui self efficacy guru di Kabupaten Rohil Prov. Riau. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten Rohil Prov. Riau. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan self efficacy di Kabupaten Rohil Prov. Riau.

Kepada para pengambil kebijakan di sekolah, sebaiknya meningkatkan kecerdasan emosional para guru melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan. Kepada para pimpinan di sekolah dan guru, sebaiknya lebih memfokuskan diri untuk meningkatkan motivasi. Karena dari hasil penelitian motivasi merupakan variabel yang paling lemah dalam mempengaruhi kinerja guru. Maka jika motivasi bisa ditingkatkan maka kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung akan meningkat

REFERENSI

- A.Dale Timpe. 1999. *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi dharma. Jakarta: Gramedia.
- Ahmadiansah, Reza. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injunct, Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236.
- Anita Woolfolk. 2009. *Educational Psychology: Active Learning Edition*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Edisi kesepuluh. Cetakan pertama
- Arinkunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of a Control*. New York: W.H.Freeman and Company.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo – Bls Volume 9, No. 1*.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Seri Pustaka Kunci, 2006.
- Ghufron, M.N & Risnawita, R.S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosional*, terj. T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 7.
- Hendriani, Susi dan Garnasih, L Raden. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1 Nomor 4, Desember 2013.
- Husnul, Ulfa K., Yuliejantiningasih, Yovita., Rasiman. (2017). Pengaruh Kecerdasan emosional, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. *E-Journal.upgris.ac.id*, Dec 21, 2017. License: CCBY-SA 4.0. <https://www.researchgate.net/publication/321977232>.

- Irwandy. (2014). *Assesing The Role of Motivation on Teacher Performance: Case Study in Indonesia*. International Journal of Education & Literacy Studies ISSN 2202-9478 Vol. 2 No. 2; April 2014 Copyright © Australian International Academic Centre, Australia.
- Iskandar, Dede., Ambarita, Alben., Sowiyah. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL) di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, Vol 2 No 3 TAHUN 2014.
- Iskandar, Urai. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Manfaat Ujian Nasional*. <https://urayiskandar.com/2017/07/manfaat-hasil-ujian-nasional.html>.
- Latif, Humaira., Majoka, I Muhammad., and Khan, I Muhammad. (2017). *Emotional Intelligence and Job Performance of High School Female Teachers*. Pakistan Journal of Psychological Research, 2017, Vol. 32, No. 2, 333-351.
- Merida-Lopez, Sergio., Extremera, Natalio., and Rey, Lourdes. (2017). *Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects*. International Journal of environmental Research and Public Health. Int. J. Environ. Res. Public Health 2017, 14, 1156; doi:10.3390/ijerph14101156
- Miyagamwala, Gulshan. (2015). *“Emotional Intelligence and Teacher Effectiveness-an analysis*. The Business & Management Review, Volume 5 Number 4 January 2015 International Conference on Issues in Emerging Economies (ICIEE), 29-30th January 2015.
- Mojaveji, Ahmad., Tamiz, Poodineh Marzieh. (2012). *The Impact of Teacher Self-Efficacy on the Studens Motivation and Achievement*. ISSN 1799-2591. Theory and Practice in Language Studies, Vol. 2, No. 3, pp. 483-491, March 2012.
- Naqvi, H Imtiaz., Iqbal, Muhammad., Akhtar, Naeem Shafqat. (2016). *The Relationship Between Emotional Intelligence and Performance of Secondary School Teachers*. Bulletin of Education and Research June 2016, Vol. 38, No. 1 pp. 209-224.
- Prawira, Purwa Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012),. 159.
- Ray, Rakesh., Jain, Nisha. (2013). *A Study of Emotional Intelligence Among School Teacher at Secondary Level in GZB*. International Journal Of Management Research and Review, Oct 2012/ Volume 2/Issue 10/Article No-15/1831-1840 ISSN: 2249-7196. Corresponding Author www.ijmrr.com 1831.
- Riesmaningsih. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Riesminingsih 263 - 271 Jurnal MIX, Volume III, No. 3, Oktober 2013 263.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Martin. 2007. *Manajemen*. buku 1 dan 2, edisi kedelapan. PT. Indeks.
- Uno, Hamzah B. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. PT Bumi Aksara, Jakarta).

- Venna, Trilolita Putri Ardi., Endang, Siti Astuti., M. Cahyo Widyo Sulisty. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 52 No. 1 November 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Widyastuti. 2010. Pengaruh Pembelajaran Model Eliciting Activities terhadap Kemampuan Representasi Matematika dan Self-Efficacy Siswa. Tesis pada SPS UPI: Tidak Diterbitkan.
- Yudistiro, I Agung. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 9 No. 1. Juni 2015: 38 – 50.
- “Pentingnya Melakukan Penilaian Yang Baik.” Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Mei 2017. Dinaspendidikan@riau.go.id