

## Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Isnaini Rahayu Mahmudah<sup>1</sup>, Umi Farida<sup>2</sup>, Siti Chamidah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: [isnainirahayu11@gmail.com](mailto:isnainirahayu11@gmail.com)\*, [umifarida899@gmail.com](mailto:umifarida899@gmail.com), [siti.chanidah71@gmail.com](mailto:siti.chanidah71@gmail.com)

Dikirim : 23 September 2021

Diterima : 30 September 2021

### **ABSTRACT**

*This study aims to know the effect of the variables of emotional intelligent and competence toward teacher performance through job satisfaction as an intervening variable at the research location of Senior High School 3 Ponorogo with a population of 62 teachers and using saturation sampling technique. The data were analyzed by multiple linear regression analysis and path analysis. The results of this research showed there were positive and significant effect of emotional intelligence toward teachers performance, there were significant and positive effect between competence with teachers performance, there were positive and significant effect of emotional intelligence toward job satisfaction, there were significant and positive effect between competence with job satisfaction, there were effect of job satisfaction toward teachers performance positively and significantly, also there were positive and significant effect of emotional intelligence and competence toward teachers performance through job satisfaction simultaneously.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Competence, Teachers Performance, Job Satisfaction.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh dari variabel kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada lokasi penelitian SMA Negeri 3 Ponorogo dengan populasi 62 guru dan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh dalam pengambilan sampel. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi dengan kinerja, adanya pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan, serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja secara simultan.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Kinerja, Kepuasan Kerja.*

## A. PENDAHULUAN

Kian canggihnya perkembangan zaman menjadikan pemanfaatan teknologi terus mengalami perkembangan pada berbagai aktivitas dalam organisasi. Aktivitas dalam suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, diperlukan sumber daya manusia berkualitas agar mampu memenuhi pencapaian suatu tujuan sesuai dengan perencanaan. Sama halnya dengan lingkungan organisasi sekolah, peran dan kinerja guru termasuk faktor terpenting dalam upaya mewujudkan tujuan dari organisasi sekolah.

(Mangkunegara, 2014) mengemukakan kinerja yaitu hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik jika guru tersebut mampu menjalankan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan *deadline* yang telah ditentukan.

Kemampuan dalam diri seseorang tentunya memiliki tingkatan yang berbeda. Menurut (Setyaningrum et al., 2016) kesuksesan dan keberhasilan dalam bekerja bukan hanya didukung dari kecerdasan intelektual saja, namun juga didukung oleh kecerdasan emosional. Orang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi atau baik, cenderung mampu untuk berfikir secara jernih walaupun dalam tekanan ketika bekerja.

Berhubungan dengan intelektual manusia, kompetensi juga menjadi hal yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan seseorang. (Hakim, 2015) menyatakan bahwa kompetensi yakni karakteristik atau ciri utama yang dimiliki seseorang dalam setiap bidang profesinya serta dapat membantunya mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi menjadi salah satu hal utama yang mampu mempengaruhi kinerja, sebab tingkat kompetensi seseorang juga akan menentukan cara ia berfikir dan bersikap.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai teknik atau cara seseorang dalam merasakan kondisi dirinya sendiri maupun pekerjaannya. Menurut (Alfany, 2017) karyawan yang telah merasa puas dengan pekerjaannya dan tempat ia bekerja akan mempengaruhi kondisi dirinya dan meningkatkan kinerjanya.

SMA Negeri 3 Ponorogo merupakan salah satu sekolah favorit di Kabupaten Ponorogo yang berlokasi di jalan Laksamana Yos Sudarso gang 3 nomor 1 Paju, Ponorogo. Sekolah favorit tersebut bahkan mendapat akreditasi sekolah A dan banyak mencetak juara yang berprestasi di berbagai bidang. Pencapaian aktualisasi sekolah yang unggul tersebut tentunya tidak terlepas dari peran dan kinerja guru. Akan tetapi fakta dilapangan menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja guru.

Penyebab dari penurunan kinerja tersebut diketahui dengan adanya guru yang merasa kesulitan dalam merespon dan menyikapi suatu permasalahan ketika bekerja, terlebih guru tersebut juga masih merasakan kesulitan dalam menguasai ilmu teknologi dalam proses mengajar maupun bekerja. Terjadinya penurunan kinerja tersebut diduga disebabkan oleh beberapa hal diantaranya masih terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam menguasai kompetensi di bidang tertentu serta mengalami kesulitan dalam mengelola emosi diri ketika menghadapi suatu situasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kedua hal tersebut berkaitan erat dengan kepuasan mereka dalam bekerja. Guru yang mengalami kesulitan saat bekerja maka akan cenderung merasa kurang puas sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal.

## B. KAJIAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

(Farida, 2017) menyatakan bahwa suatu bentuk gerakan terhadap urgensi peran manusia sebagai sumber daya potensial serta perlu dikembangkan dimana kontribusinya dapat disumbangkan secara maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

### Kecerdasan Emosional

(Goleman, 2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang terkait pengendalian diri maupun ketidaksiapan ketika menghadapi ketidakpastian. *Robbins and Judges* dalam (Ariesta, 2016) mengemukakan kecerdasan emosional ialah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola berbagai isyarat, baik isyarat emosional maupun informasi. (Mandala & Dihan, 2018) menjabarkan tingkat kepandaian yang dimiliki seseorang dalam menggunakan perasaannya guna menanggapi kondisi dirinya maupun perasaannya sendiri disebut juga dengan kecerdasan emosional.

### Indikator Kecerdasan Emosional

(Goleman, 2015) mengemukakan kecerdasan emosional memiliki lima indikator, diantaranya yaitu *self awareness* (kesadaran diri), *self management* (pengelolaan diri), *self motivation* (motivasi diri), *emphaty* (empati), serta keterampilan sosial.

### Kompetensi

(Ashar et al., 2019) mendefinisikan kompetensi ialah kesanggupan, kecakapan, ketrampilan dan tingkat ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu. (Kessler, 2011) menjabarkan bahwa kompetensi merupakan ciri utama yang dimiliki seseorang pada tiap bidang profesinya masing-masing dan dapat membantunya berhasil. Menurut (Usman, 2017) kompetensi guru yakni keahlian seorang guru dalam menjalankan kewajiban serta tugasnya secara layak dan bertanggungjawab. Upaya peningkatan kinerja guru yang lebih baik, maka diperlukan guru yang berkompoten agar mampu mencapai tujuan tersebut.

### Indikator Kompetensi

(Usman, 2017) menyatakan bahwa terdapat empat indikator dari kompetensi guru yang meliputi pengelolaan pembelajaran, penguasaan kelimuan, sikap/kepribadian, serta interaksi sosial.

### Kinerja

(Mangkunegara, 2014) menjabarkan hasil kerja seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sinambela dalam (Prasantyo, 2017) menjabarkan pengertian kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian. (Priansa, 2014) mendefinisikan kinerja yakni hasil kerja yang dicapai seorang guru di lingkungan sekolah guna tercapainya tujuan dari sekolah tersebut.

### Indikator Kinerja

(Mangkunegara, 2014) menyatakan terdapat empat(4) indikator dari kinerja, yakni kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

### Kepuasan Kerja

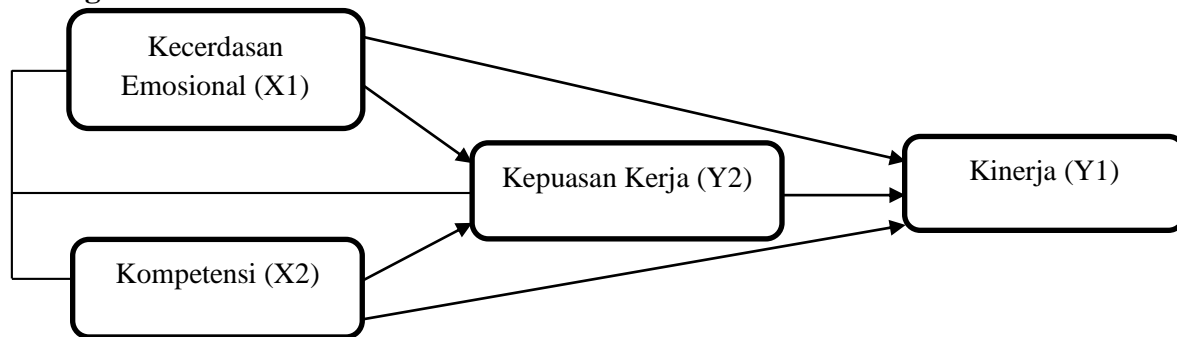
(Robbins & Judge, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *feeling*/perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya dimana hal tersebut diperoleh dari hasil evaluasi karakteristiknya. (Colquitt et al., 2015) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja yakni suatu

situasi emosi menyenangkan dimana hal tersebut merupakan hasil dari pengalaman maupun penilaian pekerjaan seseorang. Menurut (Ula, 2020) kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang atau karyawan berkaitan dengan interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya.

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Colquitt et al., 2015) ada lima(5) indikator dalam mengukur kepuasan kerja, diantaranya yaitu kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, juga kepuasan terhadap rekan kerja.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## C. METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada guru di SMA Negeri 3 Ponorogo yang tepatnya beralamat di jalan Laksamana Yos Sudarso gang 3 nomor 1, Paju, Ponorogo.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini yakni menggunakan kuantitatif. (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa metode penelitian yang menggunakan analisis statistik dan menjabarkan hasil berupa angka disebut dengan kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) menjabarkan obyek maupun subyek yang terdapat ciri khusus atau karakteristik serta kualitas yang ditetapkan peneliti ialah populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu semua guru di SMA Negeri 3 Ponorogo sejumlah 62 orang dengan teknik sampel jenuh/sensus dalam pengambilan sampelnya.

(Supriyadi, 2014) menjabarkan *sampling* jenuh yakni sampel yang mewakili jumlah populasi dan umumnya digunakan bila suatu populasi dianggap kecil(kurang dari 100).

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara sebagai studi pendahuluan dilakukan untuk mengetahui dan mencari informasi mengenai kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo, sedangkan kuesioner yakni dengan memberikan *list* pertanyaan kepada responden yang kemudian dijawab oleh responden tersebut dengan menggunakan *skala likert* dalam pengukuran variabelnya.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Penggunaan uji validitas memiliki tujuan yakni mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner bisa dikatakan valid bila *list* pertanyaan pada kuesioner tersebut bisa mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur dengan kuesioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan korelasi (*product moment pearson's*) yakni mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total kemudian dibandingkan dengan angka taraf signifikan 5%. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16.

### Uji Reliabilitas

Langkah selanjutnya dalam pengujian instrumen yakni reliabilitas. (Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa uji reliabilitas memiliki tujuan yakni untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur objek yang sama berkali-kali akan konstan, handal dan menghasilkan data yang sama. Langkah pengujian tersebut menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16 dengan uji statistik "*cronbach alpha*". Teknik untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrument yakni dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan guna mengetahui seberapa jauh perubahan dua(2) variabel *independent* atau lebih dalam mempengaruhi variabel *dependent* yakni analisis regresi linear berganda dengan 2 model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1 = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.Y2 + e1$$

$$Y2 = a + b1.X1 + b2.X2 + e2$$

### Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur (*Path*) ialah analisis yang mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari beberapa variabel dalam penelitian, atau dengan kata lain keberhasilan suatu variabel sebagai variabel mediasi(*intervening*).

### Koefisien Determinasi R Square/R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi atau (R<sup>2</sup>) mempunyai tujuan dalam penelitian yakni menentukan seberapa besar prosentase variabel *independent* mampu menjelaskan variasi dari variabel *dependent*. Jika R<sup>2</sup> sama dengan nol R<sup>2</sup>=0, maka variabel bebas tidak menyumbang sama sekali variabel terikat, sedangkan bila R<sup>2</sup> = 1, maka variabel bebas 100% menyumbang variabel terikat.

### Uji T

Uji T dalam penelitian digunakan guna mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel, bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya variabel bebas(*independent*) secara parsial mempengaruhi variabel terikat(*dependent*).

### Uji F

Penelitian ini menggunakan uji F dimana uji tersebut digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara serentak atau simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan ialah sebesar 5% dengan ketentuan f hitungnya lebih besar dari f tabel, sehingga dapat dikatakan secara serentak/simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan perbandingan nilai yakni t hitung dan t tabel dengan *degree of freedom*(df) = n-2, dimana n ialah jumlah total responden. Total responden sejumlah 62 orang guru yang berarti nilai df yaitu 60 dengan taraf signifikansinya 5% sehingga diperoleh nilai t tabel 0,025. Hasil dari nilai tersebut menunjukkan semua item pertanyaan setiap variabel memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, artinya seluruh item pertanyaan tiap indikator masing-masing variabel valid atau sah dan dapat menjadi alat pengukur data dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai cronbach alpha > 0,60 dimana hal tersebut berarti seluruh pernyataan variabel kecerdasan emosional, kompetensi, kepuasan kerja bahkan kinerja dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Penghitungan Regresi Linier Berganda Kinerja (Model 1)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.426	3.138		.136	.893
Kecerdasan Emosional	.241	.119	.235	2.032	.047
Kompetensi	.434	.137	.363	3.168	.002
Kepuasan Kerja	.298	.142	.243	2.097	.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 2 Hasil Penghitungan R<sup>2</sup> (Model 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.440	1.525

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 3 Hasil Penghitungan Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118.534	3	39.511	16.981	.000 <sup>a</sup>
Residual	134.950	58	2.327		
Total	253.484	61			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil dari pengolahan data didapatkan persamaan regresi model 1:

$$Y_1 = 0,426 + 0,241 X_1 + 0,434 X_2 + 0,298 X_3 + e_1$$

- Nilai konstanta (a) 0,426 berarti jika kecerdasan emosional, kompetensi dan kepuasan kerja bernilai nol, maka nilai dari kinerja guru adalah tetap senilai 0,426
- Koefisien regresi kecerdasan emosional ( $b_1$ ) bernilai 0,241 artinya bila kecerdasan emosional meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru mengalami peningkatan senilai 0,241 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap/konstan.
- Koefisien regresi kompetensi ( $b_2$ ) bernilai 0,434 dimana hal tersebut berarti jika kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,434 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja ( $b_3$ ) senilai 0,298 menunjukkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat satu satuan, akan meningkatkan pula kinerja guru sebesar 0,298 dengan catatan variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap/konstan.

Tabel 4 Hasil Penghitungan Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.467	2.595		3.648	.001
Kecerdasan Emosional	.289	.102	.345	2.830	.006
Kompetensi	.305	.119	.313	2.569	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 5 Hasil Penghitungan R<sup>2</sup> (Model 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.296	1.397

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

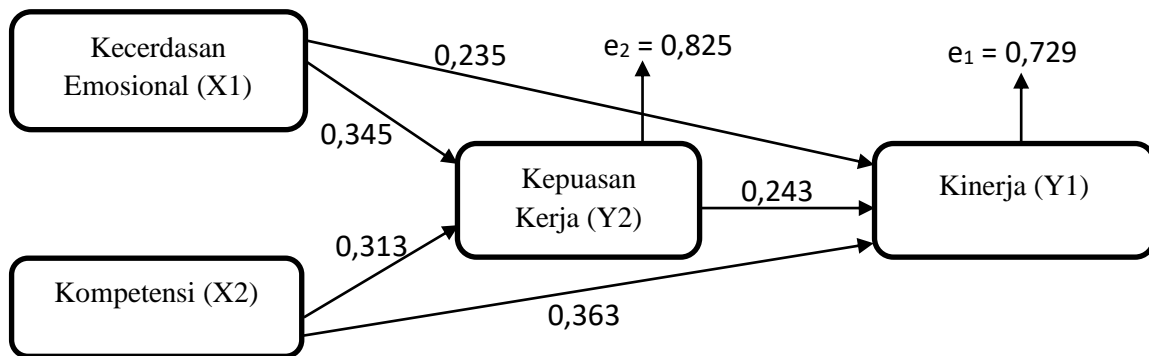
Persamaan regresi model 2 dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y_2 = 9,467 + 0,289 X_1 + 0,305 X_2 + e_2$$

- Nilai konstanta(a) 9,467 memiliki arti yakni apabila kecerdasan emosional dan kompetensi bernilai sama dengan nol, maka kinerja guru bernilai konstan/tetap sebesar 9,467
- Koefisien regresi kecerdasan emosional( $b_1$ ) senilai 0,289 berarti setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,289 dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap/konstan.
- Koefisien regresi kompetensi( $b_2$ ) senilai 0,305 dimana artinya jika kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,305 dengan anggapan variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap/konstan.

**Path Analysis (Analisis Jalur)**

Analisis *Path* atau disebut juga analisis jalur ialah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel, analisis jalur juga bertujuan guna mengetahui berhasil atau tidaknya suatu variabel sebagai variabel mediasi(*intervening*). Hasil analisis jalur dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 2. *Modification of Analysis Path*

Berdasarkan uraian kerangka hasil *analysis path* tersebut, maka dapat dirangkumkan hasil analisis pada tabel berikut:

Tabel 3 Nilai Pengaruh (koefisien korelasi) antar variabel

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Langsung Variabel Y2 ke Y1	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
(a)	(b)	(c)	(b x c)	(b + (b x c))
Kecerdasan Emosional	0,235	0,243	0,08384	0,31884
Kompetensi	0,363	0,243	0,07606	0,43906

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini berhasil menjadi variabel *intervening*(mediasi) ditunjukkan dengan nilai pengaruh total (0,31884) > nilai pengaruh



langsung (0,235) yang artinya variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja guru. Demikian pula pada variabel kompetensi, kepuasan kerja juga berhasil menjadi variabel *intervening* dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh total (0,43906) > nilai pengaruh langsung (0,363) yang berarti variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel kompetensi dan variabel kinerja guru.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditunjukkan pada tabel 1 dan 2, nilai koefisien determinasi pada penelitian ini terdapat 2 model, pada model pertama nilai  $R^2$  sebesar 0,468 dimana artinya variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan kepuasan kerja menyumbang 46,8% terhadap variabel kinerja dan sisanya merupakan dari variabel lain diluar penelitian. Hasil koefisien determinasi  $R^2$  model kedua diperoleh nilai sebesar 0,319 dimana hal tersebut berarti variabel bebas kecerdasan emosional dan kompetensi menyumbang 31,9% terhadap variabel terikat yakni kinerja, serta sisanya merupakan sumbangan variabel lain diluar penelitian.

### Uji T

Berdasarkan uraian pengolahan hasil uji T menggunakan SPSS pada tabel 1 dan 2, dapat dirangkum hasil sebagai berikut:

- Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung 2,032. T tabel ditentukan menggunakan  $\frac{1}{2} \alpha = 0,25$  dan  $df = 59$  serta signifikansinya 5% sehingga diperoleh t hitung  $2,032 > t$  tabel 2,001 dengan nilai signifikannya  $0,047 < 0,05$ . Hal tersebut menggambarkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial.
- Nilai kompetensi pada t hitung yakni 3,168. Penentuan nilai t tabel yakni dengan penggunaan  $\frac{1}{2} \alpha = 0,25$  dan  $df = 59$  serta signifikansinya 5% dimana dapat diperoleh t hitung senilai  $3,168 > t$  tabel 2,001 serta signifikansinya senilai  $0,002 < 0,05$  sehingga secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja guru.
- Nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja yakni 2,097. Penentuan t tabel yakni dengan penggunaan  $\frac{1}{2} \alpha = 0,25$  dan  $df = 59$  serta signifikansinya 5% maka diperoleh t hitung  $2,097 > t$  tabel 2,001 serta nilai signifikan  $0,040 < 0,05$  dimana berarti kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru baik secara positif maupun signifikan.
- Kecerdasan emosional memiliki t hitung senilai 2,830. T tabel ditentukan dengan menggunakan  $\frac{1}{2} \alpha = 0,25$  dan  $df = 59$  serta nilai signifikan 5%, maka diperoleh nilai t hitung  $2,830 > t$  tabel 2,001 dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Diketahui bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan.
- Kompetensi mempunyai t hitung senilai 2,569. Penentuan t tabel yakni dengan penggunaan  $\frac{1}{2} \alpha = 0,25$  dan  $df = 59$  serta signifikansi 5%, dimana diperoleh t hitung senilai  $2,569 > t$  tabel 2,001 serta signifikansi senilai  $0,013 < 0,05$ , artinya secara parsial kompetensi berpengaruh positif serta signifikan pula terhadap kepuasan kerja guru.

## Uji F

Hasil pengolahan uji f menggunakan SPSS pada tabel 1 menjabarkan hasil bahwa nilai f hitung  $16,891 > f$  tabel  $4,00$  dengan signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut mengartikan bahwa secara simultan/serentak kecerdasan emosional, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## Pembahasan

Uraian dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan kecerdasan emosional yang berkaitan dengan keterampilan sosial yang dimiliki guru SMA Negeri 3 Ponorogo sudah cukup tinggi. Guru mampu mengelola emosi diri baik dalam suatu konflik maupun interaksi sosialnya, selain itu guru bisa menerima masukan dan kritik atas pekerjaannya pada rapat evaluasi rutin setiap bulannya secara *positive* dan *open minded* sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan tingginya tingkat kompetensi yang dimiliki guru sehingga mereka mampu mencapai kinerja yang baik. Kompetensi guru cukup tinggi terutama dalam hal penguasaan keilmuan meliputi kemampuan guru untuk selalu memahami dan mempelajari materi pembelajaran terlebih dahulu sebelum disampaikan ke siswa, serta kemampuan dalam menguasai pengetahuan dan landasan kependidikan/keguruan yang dapat menunjang kinerjanya dalam proses mengajar sehingga lebih maksimal.

Hasil selanjutnya dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dengan kecerdasan emosional yang menonjol terkait *relationship management* atau ketrampilan sosial. Tingginya sikap guru seperti mampu berinteraksi kepada orang lain baik didalam bahkan diluar lingkungan sekolah serta adanya rasa motivasi dan empati dalam diri guru SMA Negeri 3 Ponorogo yang mampu membantu proses bekerja mereka, sehingga hal tersebut berdampak pula terhadap peningkatan kinerja.

Hasil dari uraian pengolahan data juga menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Sama halnya dengan dampak terhadap kinerja, kompetensi guru SMA Negeri 3 Ponorogo terkait penguasaan keilmuan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan guru dalam bekerja. Mampunya guru dalam menguasai sekaligus mengimplementasikan *skill, knowledge* dan *ability* dalam proses pembelajaran, mengajar dan mengurutkan materi pembelajaran secara sistematis dan sesuai dengan kurikulum, serta bersikap percaya diri bertanggung jawab akan meningkatkan rasa puas dalam diri guru sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat.

Hasil dalam penelitian ini juga menjelaskan hasil yakni kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru secara positif maupun signifikan, terutama kepuasan guru terhadap *co-workers* (rekan kerja). Terjalannya komunikasi serta interaksi yang baik antar guru mampu menciptakan rasa solidaritas dan kekeluargaan yang tinggi di lingkungan sekolah/tempat bekerja. Hal tersebut menciptakan rasa puas dan membentuk *mood* positif guru dalam bekerja yang semakin baik, tentunya dengan adanya rasa puas tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil lainnya dalam penelitian ini ialah kecerdasan emosional, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru secara positif signifikan, hal ini berarti tingginya tingkat kecerdasan emosional, kompetensi dan kepuasan

kerja yang dimiliki guru SMAN 3 Ponorogo maka dapat semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja guru tersebut. Jika tingkat kecerdasan emosional dan kompetensi guru tinggi, maka guru cenderung memiliki rasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hal itu berdampak pula dengan semakin meningkatnya kinerja guru tersebut. Variabel bebas kecerdasan emosional dan kompetensi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*), sehingga kepuasan kerja dalam penelitian ini berhasil sebagai variabel *intervening*, artinya kepuasan kerja mampu memediasi variabel bebas kecerdasan emosional dan variabel terikat yakni kinerja.

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil uraian pengolahan data dan pembahasan terkait pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo, ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam memahami situasi emosional diri masing-masing dan mampu mengelola emosi secara positif ketika mendapat kritik dan saran maupun menghadapi suatu konflik.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo. Guru mempunyai kompetensi yang tinggi dibuktikan dengan selalu melakukan pemahaman dan *re-learn* materi pembelajaran terlebih dahulu sebelum materi disampaikan kepada siswa sehingga proses pembelajaran dapat berjalan maksimal.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo secara positif dan signifikan. Adanya rasa empati yang tinggi dan mampu mengatur emosi diri ketika menjalin interaksi dan gotong royong dengan *stakeholder* di lingkungan sekolah, serta memiliki motivasi bekerja yang tinggi, akan membuat *mood* guru semakin baik dan positif saat menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah.
4. Kompetensi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo. Hal tersebut digambarkan dengan tingginya penguasaan dan penerapan dasar-dasar kompetensi dan kode etik guru sehingga guru merasa percaya diri dan puas ketika menjalankan proses mengajar atau bekerja.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo. Kepuasan guru tercipta karena adanya solidaritas yang tinggi atau hubungan dengan sesama rekan kerja yang baik. Adanya rasa kepuasan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.
6. Kecerdasan emosional, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo. Kecerdasan emosional dan kompetensi mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru, sehingga kepuasan kerja berhasil sebagai variabel *intervening* sebab mampu menjadi variabel mediasi antara kecerdasan emosional dan kompetensi dengan kinerja guru.

## Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan tersebut, maka saran dari peneliti yakni diantaranya:

1. Bagi SMA Negeri 3 Ponorogo
  - a. Kecerdasan emosional guru terkait *management* emosi diri perlu dipertahankan agar dapat mempertahankan kinerja dan kualitas guru dalam hal kepribadian.
  - b. Kompetensi yang dimiliki guru khususnya mengenai penyusunan tujuan pembelajaran secara sistematis dapat terus ditingkatkan, dimana hal tersebut bertujuan guna mempertahankan tingkat kompetensi guru yang tinggi.
  - c. Rasa kepuasan guru dalam bekerja terutama terkait bidang profesi dan gaji/upah yang diterima perlu ditingkatkan, sebab apabila rasa kepuasan guru meningkat maka akan berdampak positif terhadap proses bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat pula.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi pihak yang ingin meneliti topic penelitian ini secara lebih detail atau mendalam, maka peneliti berikutnya disarankan melakukan pengembangan penelitian baik dengan menggunakan variabel lain maupun dengan teknik pengumpulan data lainnya agar dapat lebih menjelaskan representasi keadaan yang sebenarnya.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Alfany, N. L. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Sidoarjo*. 5(2005).
- Ariesta, I. C. N. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Ashar, M. K., Mujanah, S., & Murgianto. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya*. 04(01), 16–29.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Unmuh Ponorogo Press.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher ( Pedagogical , Personality , Professional Competence and Social ) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science*, 4, 1–12.
- Kessler, R. (2011). *Competency Based Performance Reviews (terjemahan bahasa Indonesia)*. PPM.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT . Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(1), 13–28.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Prasantyo, G. R. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(2), 1–8.

- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1). [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitas, kualitas dan R&D*. CV Alfabeta.
- Supriyadi, E. (2014). *SPSS+Amos*. Penerbit IN MEDIA.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. 8, 376–384.
- Usman, M. U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya Offset.