

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 KECAMATAN LUAK KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Adrizaral¹⁾ dan Anne Putri²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, STIE H. Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: ¹adrizaral93@gmail.com

²anne_kop10@yahoo.com

ABSTACT

This study aims to look at the influence of emotional intelligence, training and work environment on teacher performance in SMPN 1 Luak District, Lima Puluh Kota. This type of research is quantitative research using survey methods. The sample in this study were 35 teachers with PNS and Non PNS status. The data analysis method used is SEM (Structural Equation Modelin) analysis technique based on PLS (Partial Least Square) variance. Data collected through questionnaires, interviews and documentation studies. The results of this study indicate that emotional intelligence has a significant positive effect on teacher performance. The higher the emotional intelligence, the higher the teacher's performance. This is indicated by the value of the original sample (coefficient) of emotional intelligence variables of 0.524, and p-value of 0.000. Training has a significant positive effect on teacher performance. The better the training, the better the teacher's performance, this is indicated by the value of the original sample of training variables of 0.296 and p-value of 0.034. The work environment has no effect on teacher performance. This is indicated by the original sample value of the work environment variable of 0.180 and the p-value of 0.165 which is greater than the alpha of 0.05.

Keywords: *emotional intelligence; teacher performance; training; work environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Metode analisis data menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS (*Partial Least Square*). Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample (koefisien) variabel kecerdasan emosional sebesar 0.524, dan p-value 0.000. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample variabel pelatihan sebesar 0,296 dan p-value 0.034. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample variabel lingkungan kerja sebesar 0,180 dan p-value 0.165 yang besar dari alpha 0.05.

Kata kunci: kecerdasan emosional; kinerja guru; lingkungan kerja; pelatihan

Detail Artikel:

Diterima: 16 September 2020

Disetujui: 20 September 2020

PENDAHULUAN

Hasil peringkat bidang pendidikan yang dilakukan oleh Programme for International Student Assessment (PISA) Tahun 2018 menempatkan Indonesia pada peringkat ke-72 dari 77 negara. Indonesia pada posisi nomor enam dari bawah. Sebuah realita yang sangat memprihatinkan, bagi dunia pendidikan kita.

Sementara di dalam negeri sendiri yang menjadi tolak ukur untuk menentukan hasil pencapaian dibidang pendidikan adalah Ujian Nasional. Untuk tingkat SMP ada empat (4) mata pelajaran yang diuji yakni Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, matematika dan IPA.

Untuk ujian nasional tahun 2019 rata-rata capaian tingkat nasional yakni 51,76. (Puspendik. Kemendikbud.go.id) Hasil ini merupakan gambaran capaian pendidika tingkat SMP yang ada di Indonesia dengan hasil yang masih sangat rendah.

SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota tempat dimana penelitian ini dilakukan, merupakan salah satu sekolah tertua yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota. Bila dilihat dari segi usia sudah semestinya sekolah ini memperoleh rangking teratas pada Ujian Nasional tahun lalu, karena panjangnya pengalaman yang telah di lalui. Ditambah lagi dengan jumlah tenaga pendidik yang sangat memadai yakni 35 orang. Namun kenyataannya sekolah ini hanya mampu menempati ranking ke-12 dari 54 Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan rata-rata perolehan nilai UN tahun 2019 adalah 55,00 (Puspendik, Kemendikbud RI). Dengan jumlah guru dan fasilitas yang lengkap hasil ini masih tergolong rendah.

Salah satu faktor yang paling berperan dalam menentukan mutu dan hasil pendidikan tersebut adalah kinerja guru. Menurut Blazar (2017) kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa di sekolah. Penelitian lain dilakukan oleh Laksono (2017) juga menunjukkan hal yang senada bahwa kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Begitu juga dengan perolehan hasil Ujian Nasional di SMPN 1 Kecamatan Luak juga merupakan gambaran dari masih rendahnya kinerja guru yang ada disana.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, di SMPN 1 Luak berkaitan dengan kinerja guru, maka kinerja guru disana masih belum begitu baik. Ada sekitar 30% gurunya yang tidak menyiapkan rencana pembelajarannya tepat waktu. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).Padahal ini merupakan salah satu indikator yang menentukan kinerja seorang guru dan menandakan masih rendahnya kinerja guru di sekolah tersebut.

Melihat peranan guru yang sangat sentral dalam peningkatan mutu pendidikan, peneliti tertarik mengkaji tentang seputar persoalan kinerja guru di SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kalau kita ingin melihat tentang kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhi seperti pendapat Saydam (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi, komitmen, disiplin, gaji dan insentif, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, pelatihan, minat dan dukungan rekan sejawat.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut beberapa diantaranya ada yang menjadi perhatian bagi pimpinan sekolah dan beberapa faktor lain kurang mendapat perhatian dari pimpinan sekolah di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak.

Diantara faktor yang kurang menjadi perhatian bagi peningkatan kinerja guru diantaranya, faktor kecerdasan emosional guru, faktor pelatihan bagi guru dan faktor lingkungan kerja yang akan mendukung kinerja guru. Ketiga faktor ini diakui oleh kepala sekolah jarang menjadi perhatiannya, padahal ketiganya diduga merupakan bagian yang berpengaruh penting guna meningkatkan kinerja guru.

Kecerdasan emosional merupakan hal urgen untuk dibahas karena menyangkut

bagaimana pengelolaan emosi seorang guru dalam menghadapi siswa yang setiap hari dihadapinya. Beberapa penelitian seperti Saeid dan Korahi (2010), Ahmed et. al (2016), Al-Omari dan Okasheh (2017), Husnul et. al (2017) dan Satriyono dan Vitasromo (2018) telah membuktikan bahwa kecerdasan emosi ini berpengaruh terhadap seorang guru. Asrar-ul-Haq et. al (2017) dalam penelitiannya mendapatkan fakta bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru di Pakistan. Namun penelitian Hartaroe et al., 2016 yang dilakukan di Madrasah Aliah 1 Malang yang menemukan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru disana. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Iswandi, 2017).

Pelatihan sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan seorang guru. Kondisi yang ada di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak adalah masih jarang nya pihak sekolah melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi gurunya. Dari keterangan yang didapat kebanyakan pelatihan yang didapatkan guru hanya jika pihak Dinas Pendidikan melakukan pelatihan bagi guru. Sementara sekolah jarang mengadakannya.

Mensah (2018) menemukan fakta bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Tapi penelitian Putra et. al (2019) menemukan fakta yang berbeda, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan kondisi dimana suatu pekerjaan dilakukan. Dari fakta dilapangan penulis menemukan kenyataan bahwa lingkungan kerja seperti ruang kantor majelis guru dan ruang kelas tempat mengajar masih belum baik. Ruang kantor guru saling berdempetan dan penuh dengan buku sehingga tidak nyaman bagi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Padahal menurut penelitian dari Batubara (2016) menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena dan riset gap di atas penelitian ini bertujuan untuk melihat ketiga faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru yakni melihat pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperlihatkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki. Sekaitan dengan pemahaman tersebut, kinerja bisa bermakna prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Kesuksesan kinerja juga ditentukan oleh kemampuan seseorang pada bidang tersebut, dan juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Menurut Syukur (2012) kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Menurut Sudjana (2009) dan surat keputusan menpan no 84 tahun 1993 yang menjelaskan bahwa ada empat indikator yang harus dicapai guru untuk melihat kinerjanya yaitu: a) merancang dan menyusun perencanaan pembelajaran secara matang dengan pemahaman tentang metode dan strategi pembelajaran, b) melaksanakan pembelajaran sesuai dengan yang direncanakan, c) menyusun alat evaluasi yang valid sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mengetahui tingkat ketercapaian, dan d) menganalisis dan menindak lanjuti hasil evaluasi untuk melaksanakan program remedial dan program pengayaan.

Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang artinya bergerak menjauh. Hal ini mengisyaratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Pandangan Goleman (2002) emosi merujuk pada suatu keadaan yang dirasa dan difikir yang bersifat khas, dan merupakan keadaan biologis

dan psikologis yang cenderung mengarah pada suatu perbuatan. Emosi pada hakekatnya adalah dorongan untuk bertindak. Pada lazimnya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri seseorang

Berkaitan dengan penelitian ini yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan guru untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Bila kita bawakan pada profesi guru maka kecerdasan emosional merupakan hal penting bagi seorang guru sebagai seorang profesional. Kinerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kecerdasan logika/kognitif saja, juga didukung oleh kecerdasan emosional contohnya seperti penelitian Saeid, H., Hassan, J., & Korahi, S. (2010) kinerja karyawan menurutnya bisa dipengaruhi oleh kecerdasan emosi karyawan.

Penelitian dari Ahmed, Z (2016) menemukan fakta bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Asrar-ul-Haq, (2017) menyatakan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Pelatihan

Sesuai pandangan yang dikemukakan Hamalik (2007), pelatihan adalah suatu tahapan atau proses yang mencakup serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Handoko (2002) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan-keterampilan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin.

Menurut Sondang Siagian (2008) manfaat pelatihan bagi sekolah dan guru adalah : a) peningkatan produktifitas kerja sekolah secara keseluruhan b) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, c) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, d) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi, e) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, f) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif dan g) penyelesaian konflik secara fungsional.

Atisama Zega (2015), menyatakan adanya pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja guru. Penelitian lain dari Gala (2017) juga, menunjukkan pengaruh positif pelatihan dengan kinerja guru IPA SMP se-kota Poso. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Yatnasari (2018), juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dengan kinerja guru SMK di Gidingsrejo.

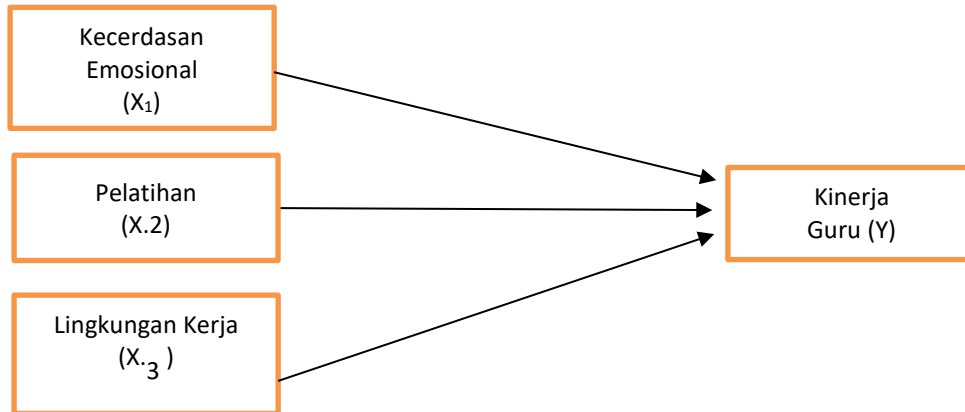
Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang sangat berpengaruh dan berperan penting bagi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) membagi secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kebersihan dan, kebisingan di lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari keamanan kerja serta hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan diantara bawahan dengan bawahan.

Beberapa penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Seperti Shafiq (2015) menyatakan adanya pengaruh positif antara kinerja guru dengan lingkungan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ohide & Mbogo (2017), Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). Husnul (2017).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Kopseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diUPTD SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota.

Populasinya adalah seluruh guru yang bertugas di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak baik yang telah berstatus PNS maupun Belum PNS dari berbagai bidang studi yang ada. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah total guru yang berjumlah 35 orang responden.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu: variabel dependen, dan variabel independen. Berikut akan diuraikan definisi operasional variabel-variabel tersebut dalam Tabel 1

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

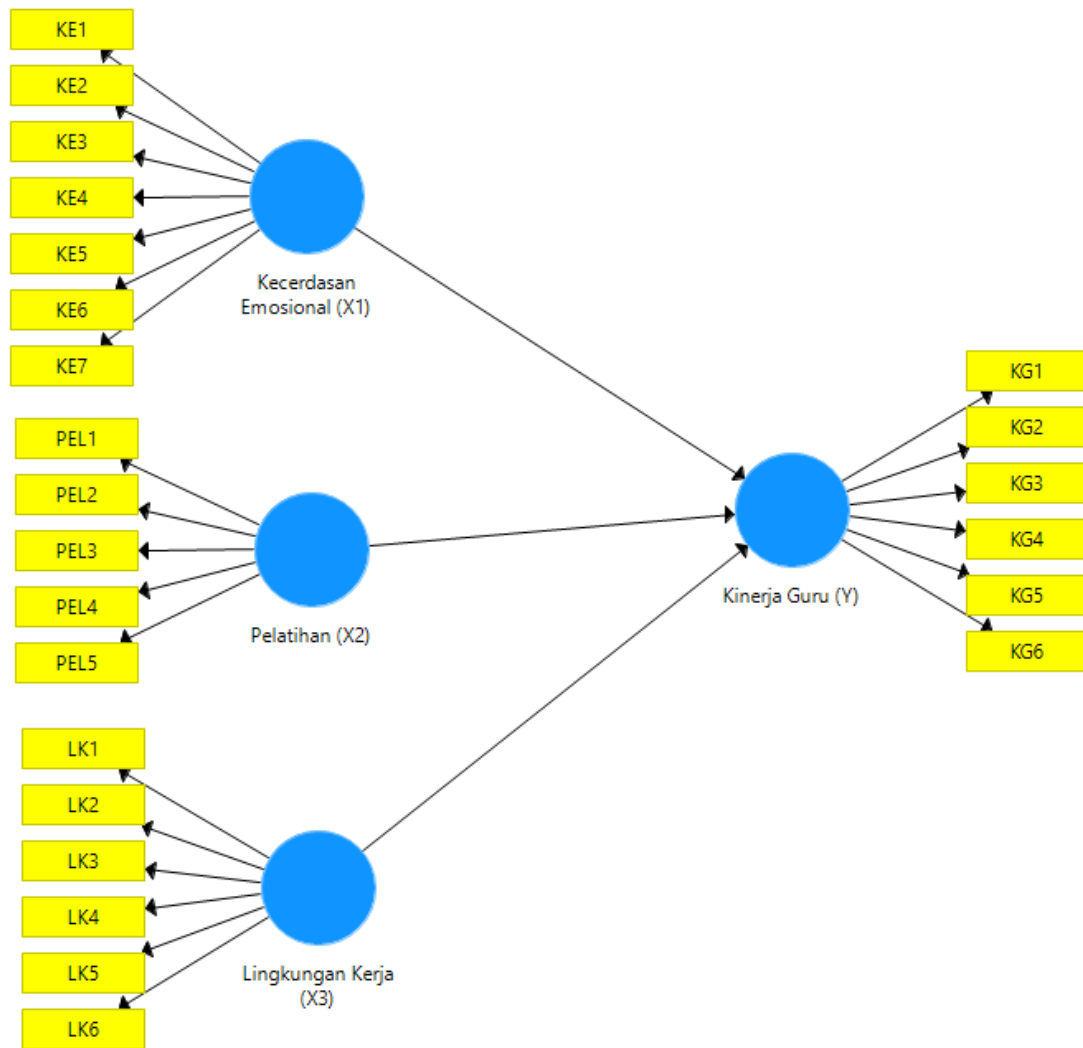
Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Variabel Dependen Kinerja Guru (Y) Nana Sujana (2009) dan SK Menpan No. 84 tahun 1993	Adalah hasil kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar.	a. Menyusun program pembelajaran b. Melaksanakan proses pembelajaran c. Melaksanakan evaluasi pembelajaran d. Menganalisis dan tindak lanjut	Linkert
Variabel Independen Kecerdasan Emosional(X1)	Kemampuan mengelola mengendalikan	a. Kemampuan mengelola emosi, diri,	Linkert

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Daniel Goleman (2002)	menjalin hubungan sosial, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.	b. Mengendalikan diri/prilaku c. Cara berfikir d. Memotivasi diri sendiri e. Mengatur suasana hati f. Memahami orang lain	
Variabel Independen Pelatihan (X2) Aqib Zainal (2014)	Suatu proses pendidikan yang menggunakan prosedur sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam pekerjaan	a. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan b. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh . c. Perubahan perilaku . d. Hasil dari pelatihan	Linkert
Variabel Independen Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti (2011)	Semua yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan.	Lingkungan kerja fisik : a. Penerangan/cahaya b. Suhu udara c. Kebersihan d. Kebisingan Lingkungan kerja non fisik: e. Keamanan kerja f. Keharmonisan hubungan kerja	Linkert

Sumber: Goleman (2002), Nana Sujana (2009) Sedarmayanti(2011)

Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial digunakan dalam menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. SEM (*Structural Equation Modeling*) menggunakan aplikasi SmartPLS. Tahapan pengujian dengan yang dilakukan adalah;

1. Evaluasi *outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui *composite reliability* dan *Cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghazali 2011).
2. Model Struktural (Inner Model). Pada model struktural, semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-square* dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Diagram path untuk model persamaan struktural digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Path Kinerja Guru

Dari gambar di atas, dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru} = \gamma_1 \text{ Kecerdasan Emosional} + \gamma_2 \text{ Pelatihan} + \gamma_3 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Dimana: $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3$ = nilai koefisien path

3. Model Pengujian Hipotesis. Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel one tail test yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,645 untuk signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai cut off untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari status kepegawaian dan masa kerja sebagaimana disajikan pada Tabel dibawah ini :

Tabel 2
Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase
Status Kepegawaian		
PNS	32	91,43
Non PNS	3	8,57
Masa Kerja		
≥ 15 Tahun	28	80
< 15 Tahun	7	20

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh statistik deskriptif variabel penelitian sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Pernyataan	Mean	TCR	Ket
1	Kinerja Guru	4,58	91,62	Sangat baik
2	Kecerdasan Emosional	4,56	91,18	Sangat Baik
3	Pelatihan	4,50	89,94	Baik
4	Lingkungan Kerja	4,31	86,29	Baik

Sumber : data olahan 2020

Uji Outer Model (Measurement Model)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan *latent variable correlation*.

- Nilai AVE setiap variabel lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.
- Nilai cross loading variabel kecerdasan emosional dengan indikator KE1 nilai sebesar 0.792, nilai ini lebih besar dari nilai cross loading pada indikator KE1 variabel kinerja guru (0.603), lingkungan kerja (0.453) dan pelatihan (0.284). Pada variabel kinerja guru dengan indikator KG1, memiliki nilai cross loading sebesar (0.662), nilai cross loading ini lebih besar dari indikator KG1 pada variabel lingkungan kerja (0.453), pelatihan (0.269), dan kecerdasan emosional (0.568). Dan nilai cross loading indikator LK1 pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,510 , nilai ini lebih besar dari nilai cross loading indikator LK1 pada variabel pelatihan (0.503), kecerdasan emosional (0.510), dan kinerja guru (0.517).

Selanjutnya nilai cross loading indikator PEL1 pada variabel pelatihan sebesar (0.852), nilai ini lebih besar dari nilai cross loading indikator PEL1 pada variabel kecerdasan emosional (0.431), kinerja guru (0.530) dan lingkungan kerja (0.425). Begitu juga pada indikator lainnya semua nilai cross loading indikator dengan variabelnya lebih besar daripada crossloading dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui:

Pengujian R-square

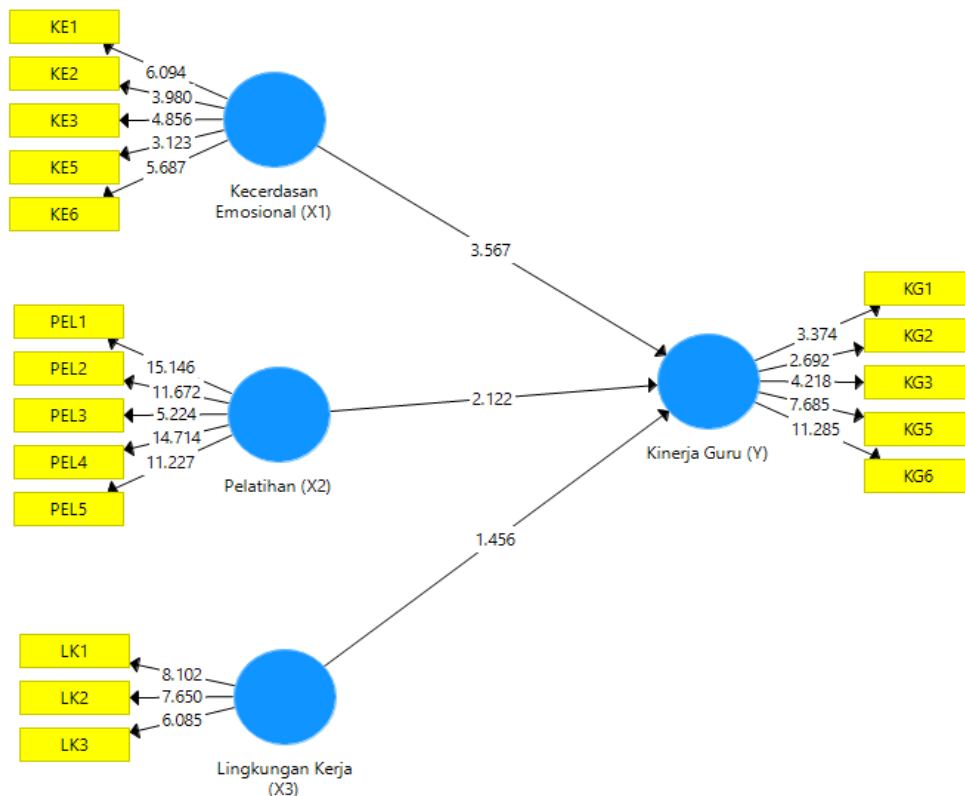
Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai R^2 variabel kinerja guru sebesar 0.728 atau 72,8 persen, ini berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan pelatihan sebesar 72,8 persen sedangkan sisanya 27,2 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Q-square

Berdasarkan pengolahan data nilai Q-square sebesar 0.273 yang artinya kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan pelatihan dalam memprediksikan kinerja guru tergolong kedalam kategori sedang, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 3 dan Tabel 4 sebagai berikut.



Gambar 3
Diagram Jalur Hasil Hipotesis

Tabel 4
Hasil Path Coefficient Model Jalur

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.524	0.507	0.147	3.567	0.000
Pelatihan (X3) -> Kinerja Guru (Y)	0.296	0.323	0.140	2.122	0.034
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0.180	0.191	0.123	1.456	0.165

Sumber: hasil olahan data 2020

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan hipotesis yang dilakukan :

1. Nilai sampel asli variabel kecerdasan emosional sebesar 0,524 maka kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan kecerdasan emosional 1 satuan, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,524 satuan. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kinerja guru. Nilai t statistik sebesar 3.567 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value 0.000 < alpha 0.05, maka tolak H_0 terima H_1 artinya kecerdasan emosional berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Nilai sampel asli variabel pelatihan sebesar 0,296 maka pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan pelatihan 1 satuan, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,296 satuan. Semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja guru. Nilai t statistik sebesar 2.122 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value 0.034 < alpha 0.05, maka tolak H_0 terima H_1 artinya pelatihan berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Nilai sampel asli variabel lingkungan kerja sebesar 0,180 maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan lingkungan kerja 1 satuan, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,180 satuan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja guru. Nilai t statistik sebesar 1.456 lebih kecil dari t tabel (1,645) dan p-value 0.165 > alpha 0.05, maka terima H_0 tolak H_1 artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru menemukan fakta bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota. Keadaan ini disebabkan semakin cerdas dan baik seorang guru mengelola emosinya maka akan semakin baik kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Menurut penelitian dari Ahmed,Z (2016) yang berjudul *The impact of emotional intelligence on employee's performance in public and private higher educational institutions of Pakistan* menemukan fakta bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Asrar-ul-Haq, (2017) yang berjudul *Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan* juga menyatakan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Penelitian dalam negeri seperti Satriyono, G., & Vitasmoro, P. (2018). Dengan judul *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri* juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak. Artinya semakin sering pelatihan yang diberikan kepada guru maka guru tersebut akan semakin baik kinerjanya. Karena dari pelatihan seorang guru akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang akan meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pendidik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atisama Zega (2015), yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunung Sitoli*. Penelitian ini menyatakan pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja guru. Penelitian lain dari Gala (2017) juga, menunjukkan pengaruh positif pelatihan dengan kinerja guru IPA SMP se-kota Poso. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Yatnasari (2018), juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dengan kinerja guru SMK di Gidingrejo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak. Hal ini disebabkan menjadi guru adalah panggilan hati terdalam seorang pendidik. Banyak guru di daerah yang lebih terisolir dengan fasilitas lingkungan kerja seadanya tetapi mereka menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Tidak selamanya lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja menjadi ikut baik.

Hal ini diperkuat dari penelitian terdahulu yang bisa menjadi landasan dari temuan penelitian ini seperti hasil penelitian Arianto,(2013) yang berjudul *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Penelitian yang dilakukan di Yaspenlub Demak ini menemukan hasil tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pengajar disana. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. Pada penelitian ini juga ditemukan fakta bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV MUM Indonesia. Dua penelitian menjadi dasar bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Setelah dilakukan analisa dengan menggunakan SEM PLS dapat disimpulkan bahwa :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 1 Kecamatan Luak

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, Zeeshan, Sabir, S., ur Rehman, Z., Khosa, M., & Khan, A. (2016). *The impact of emotional intelligence on employee's performance in public and private higher educational institutions of Pakistan*. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(11), 63–71. <https://doi.org/10.9790/487X-181104119127>

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Ary Ginanjar Agustian. 2011. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga Wijaya Persada
- Asmawati (2016) Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sejalan Dasar Di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu. *Jurnal : Padagogy Vol. 2 No.1. ISSN.2502-3802*
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). *Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan*. *Future Business Journal*, 3(2), 87–97.
- Atisama Zega.(2015) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunung Sitoli Utara*. Medan : Tesis UT Medan.
- Balitbang. Kemendikbud.go.id
- Blazar, D., & Kraft, M. A. 2017. Teacher and Teaching Effects on Students' Attitudes and Behaviors. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 146–170. <https://doi.org/10.3102/0162373716670260>
- Gala, Indri Novayanti, et.al. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA SMP se-Kota Poso*. Universitas Tandaluko : e-Jurnal Mitra Sains, V.5 No.2, April 2017. Hal58-66
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hamalik. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Handoko, T.Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Husnul K, U., Yuliejantiningih, Y., & Rasiman, R. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(1), 15–30. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i1.1920>
- Laksono, Ciputra Try. 2017 *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas V* _ Jurnal : BASIC EDUCATION. Vol.6 No.9
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Mangkunagara, Anwar Prabu .2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Rosda Karya
- Mensah Hervie, D. (2018). Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.11>
- Muhammad, G., Shafiq-ur-Rehman, & Ahmed, N. (2015). *Impact of Work Environment on Teachers' Job Satisfaction A Case Study of Private Business Universities of Pakistan*. In *European Journal of Business and Management* (Vol. 7, Issue 13, pp. 299–305). <https://doi.org/10.1055/s-0032-1317160>

- Nitisemito, Alex.S. 2000. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ohide, A. D. F., & Mbogo, R. W. (2017). *Impact of Working Conditions on Teacher's Job Satisfaction and Performance in the Private Primary Schools in Yei Town, South Sudan. In IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies (ISSN 2455-2526) (Vol. 8, Issue 1, p. 122)*. <https://doi.org/10.21013/jems.v8.n1.p12>
- Saeid, H., Hassan, J., & Korahi, S. (2010). *Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees. Postmodern Opening*, 4(4), 63–74.
- Sedarmayanti.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke-5)*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Shapiro,E, Lauwrence. 1998. *Mengajarkan Emotional Intellegence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, P Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudjana, Nana 2009. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar baru Algensindo
- Syukur Fatah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang : Pustaka Rizki Putra
- Yatnasari, Astri. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Gidingrejo, Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Lampung : Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung.