

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2011) manajemen ialah kumpulan ilmu dan seni yang mengelola proses pemanfaatan dari sumber daya manusia serta berbagai sumber lainnya guna tercapainya suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Menurut (Farida, 2017) manajemen adalah ilmu dan seni dari sumber daya manusia dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

(Farida, 2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM ialah suatu bentuk gerakan terhadap urgensi peran manusia sebagai sumber daya yang berpotensi dan perlu dikembangkan sehingga dapat menyumbangkan dedikasinya dengan maksimal bagi organisasi/perusahaan serta pengembangan dirinya sendiri. Manusia sebagai sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki peranan penting dalam berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Menurut (Samsuni, 2017) dapat dicapai atau tidaknya suatu tujuan tergantung pada kecakapan sumber daya manusia sendiri dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, manusia mendominasi dan cenderung berperan aktif pada setiap aktivitas organisasi sebab manusia berperan

sebagai *planner*, *performer*, sekaligus *determiner*(penentu) terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi.

Menurut (Farida, 2017) terdapat dua kelompok fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

a) Fungsi Manajemen:

1) *Planning* (Perencanaan)

Merupakan langkah awal dalam manajemen untuk menentukan dahulu hal-hal apa saja yang hendak dikerjakan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Tahap ini bertujuan untuk mengklasifikasikan *job description*, selain itu menentukan kewenangan serta tanggung jawab guna mencapai tujuan.

3) *Actuating* (Pengarahan)

Tahap ini juga merupakan fungsi manajemen yang penting, yakni bertujuan guna memberi masukan, bimbingan, arahan, maupun perintah/instruksi kepada karyawan/bawahan supaya pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik dan juga benar.

4) *Controlling* (Pengawasan)

Tahap pengawasan ini dapat dilakukan dengan mengadakan penelitian, pencocokan, maupun *checking* atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan perencanaan awal.

b) Fungsi Operasional:

1) Pengadaan Sumber Daya Manusia

- 2) Pengembangan SDM
- 3) Pemberian kompensasi SDM
- 4) Pengintegrasian SDM
- 5) Pemeliharaan SDM
- 6) Pemutusan hubungan kerja SDM

2. Kecerdasan Emosional

A. Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2015) kecerdasan emosi/emosional ialah kemampuan pengendalian diri dan ketidaksiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Kecerdasan emosi/emosional yakni kemampuan seseorang atau individu untuk memotivasi dirinya sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengontrol suasana hati, tidak berlebihan ketika dalam kesenangan, menjaga kemampuan berpikir agar terhindar dari beban stres, serta berdoa dan berempati. (Goleman, 2015) menjelaskan bahwa emosi harus dikendalikan melalui kemampuan yang lebih tinggi atau lebih rendah, serta dibutuhkan adanya suatu kemampuan tersendiri.

Menurut (R & Sebastian, 2014) *emotional quotient* yaitu tingkat kemampuan seseorang dalam memahami sesuatu dengan efektif, mengerti dan tanggap dalam mengatur emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain secara positif dan produktif. (Mandala & Dihan, 2018) mengartikan kecerdasan emosional sebagai tingkat kepandaian seseorang dalam menggunakan *feeling*/perasaannya untuk

menanggapi kondisi perasaan dirinya sendiri maupun dalam menghadapi situasi di lingkungan sekitarnya. *McShane* dan *Von Glinow* dalam (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu kemampuan ketika merasakan dan mengekspresikan emosi, menautkan emosi dalam berpikir, mengetahui dan menghubungkan diri sendiri maupun dengan orang lain.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Casmini dalam (Prajuna et al., 2017) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu/seseorang. Setiap orang memiliki otak yang salah satu sel di dalamnya terdiri dari komponen sistem saraf pengatur otak atau yang biasa disebut dengan otak emosional.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, faktor eksternal dapat berpengaruh terhadap perubahan sikap seseorang, biasanya dapat berupa perorangan atau kelompok.

C. Indikator Kecerdasan Emosional

(Goleman, 2015) menjabarkan bahwa *Emotional Quotient(EQ)* dibagi kedalam 5 wilayah utama yang menjadi indikator kecerdasan emosional, diantaranya:

1) *Self Awareness*(Kesadaran Diri)

Self awareness ini merupakan kesadaran diri terkait dengan sikap mengenali/menyadari perasaan ketika perasaan itu sedang terjadi. Tahap ini memerlukan adanya pengamatan perasaan secara berkala agar pemahaman tentang diri dapat diketahui.

2) *Self Management*(Pengelolaan Diri)

Self Management/pengelolaan diri ialah kemampuan seseorang dalam menangani dan mengendalikan emosi dirinya sendiri sehingga akan berdampak baik dalam hal penyelesaian tugas, memiliki rasa peka akan kata hati,mampu menyeimbangkan kembali tekanan emosi diri, serta kesanggupan dalam menunda kesenangan sebelum suatu tujuan dapat tercapai.

3) *Self Motivation*(Motivasi Diri)

Motivasi yakni emosi yang cenderung mengarahkan atau memudahkan seseorang dalam meraih *goals*/tujuan. Teknik menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu merupakan hal terpenting yang berhubungan dengan sikap simpati,menguasai dan memotivasi diri sendiri,serta berkreasi.

4) *Empathy* (Empati)

Empati merupakan kepandaian seseorang terhadap perasaan, kepentingan dan kebutuhan orang lain. Tingkatan

empati terendah mencerminkan sikap dan kemampuan dalam membaca emosi orang lain, kemudian tingkatan empati yang lebih tinggi yakni kemampuan mengindra dan merespon atas perasaan dan kebutuhan orang lain tetapi tanpa mengungkapkan dengan kata-kata, sedangkan empati pada tingkatan yang paling tinggi, yakni meresapi permasalahan maupun kebutuhan dibalik perasaan seseorang yang tersirat.

5) *Relationship Management* (Keterampilan Sosial)

Tahap terakhir ini yaitu tahap dimana kemampuan individu dalam mengatasi emosi dengan baik, tidak hanya saat berhubungan sosial dengan orang lain, namun juga kemampuan membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, serta kemampuan berinteraksi dengan lancar sangat diperlukan.

3. Kompetensi

A. Definisi Kompetensi

(Ashar et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi ialah kesanggupan, kemahiran, ketrampilan dan tingkat pengetahuan individu pada suatu bidang. (Hakim, 2015) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik atau ciri utama yang dimiliki seseorang dalam setiap bidang pekerjaannya yang mampu mencapai keberhasilan terhadap pekerjaannya.

(Kessler, 2011) menyatakan bahwa kompetensi yaitu ciri utama yang dimiliki seseorang pada setiap bidang profesinya masing-masing

dan bisa membantunya berhasil. Menurut Amstrong dalam (Priansa, 2014) menjabarkan bahwa kompetensi merupakan batasan kuota yang dimiliki karyawan, merujuk pada perilaku atau sikap yang sinkron dengan aturan pekerjaan dan kebijakan suatu organisasi, dimana pada saatnya kelak akan memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

(Artanti et al., 2014) mengartikan kompetensi yakni suatu persyaratan kemampuan dasar/minimal untuk dapat melaksanakan pekerjaannya serta kewenangan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat mencapai hasil kerja yang sesuai *standard* dan *jobdesc*-nya dalam organisasi. Menurut (Usman, 2017) *teacher competency/kompetensi guru* yaitu “*the ability of a teacher responsibly performing her or his duties appropriately*” yang berarti kompetensi guru adalah keahlian seorang guru dalam menjalankan tugas serta kewajibannya secara baik dan penuh tanggung jawab.

B. Jenis-Jenis Kompetensi

Berdasarkan pasal 9 dan 10 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa seorang tenaga pendidik sebagai agen pembelajaran wajib memiliki kompetensi, diantaranya:

1) Kompetensi Pedagogik

Merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam mengatur pembelajaran seperti pemahaman terhadap siswa, penyusunan serta pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar

siswa, serta mewujudkan implementasi dari kompetensi yang dimilikinya melalui pengembangan potensi siswa.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini yakni kemampuan terkait kepribadian atau karakter yang bersikap dewasa, bijaksana, konsisten, berwibawa, berakhlak mulia, serta menjadi teladan yang baik bagi siswanya.

3) Kompetensi Profesional.

Kemampuan tersebut terkait dengan penguasaan materi pembelajaran secara lebih luas serta lebih mendalam/detail sehingga membantu tenaga pendidik agar dapat membimbing siswa untuk memenuhi kriteria standar kompetensi.

4) Kompetensi Sosial

Merupakan kemampuan tenaga pendidik berkaitan dengan komunikasi, sebab sebagai bagian dari masyarakat maka diperlukan kecakapan untuk menjalin komunikasi dan interaksi secara baik dengan siswa, sesama pengajar/guru, orang tua/wali siswa, maupun dengan masyarakat.

C. Indikator Kompetensi

(Usman, 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kompetensi guru yang meliputi:

- 1) Pengelolaan pembelajaran, indikator tersebut terkait dengan mampu atau tidaknya seorang guru dalam mengurutkan tujuan

materi pembelajaran dengan sistematis, selain itu penyesuaian penggunaan media belajar dengan materi yang disampaikan, kemampuan memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai sumber belajar, serta kecakapan guru dalam mewujudkan implementasi potensi-potensi yang dimiliki murid.

- 2) Penguasaan keilmuan, hal ini tentang seberapa besar ilmu pengetahuan yang dimiliki guru dalam mengelola kesesuaian materi pelajaran, penerapan teknik proses belajar mengajar di dalam kelas, serta kemampuan menguasai wawasan dan landasan kependidikan maupun keguruan.
- 3) Sikap/kepribadian, dimana kepribadian guru dalam menjadi pribadi yang jujur, percaya diri, bertanggung jawab, menjadi teladan bagi siswa maupun masyarakat sangat diperlukan.
- 4) *Social Interaction*/Interaksi sosial, yang terkait dengan interaksi interaksi antara guru dan siswa baik, berinteraksi dengan sesama guru/rekan kerja, berinteraksi dengan wali siswa maupun lingkungan sekitar tidak hanya di lingkungan sekolah namun juga di lingkungan luar sekolah.

4. Kepuasan Kerja

A. Definisi Kepuasan Kerja

(A. P. Mangkunegara, 2013) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ialah suatu kondisi perasaan berkaitan mengenai pekerjaan dengan melibatkan beberapa aspek diantaranya penerimaan upah/gaji,

kesempatan dalam pengembangan karir, penempatan kerja, *co-workers relationship*(hubungan dengan karyawan lainnya), serta mutu pengawasan. Wexley dan Yukl (dalam (Kristiyana & Widyaningrum, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja yakni “*the way an employee feels about his or her job*” yang berarti kepuasan kerja merupakan teknik atau cara karyawan dalam merasakan pekerjaannya maupun dirinya.

(Colquitt et al., 2015) menyatakan “*Job satisfaction is a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*” yang berarti kepuasan kerja ialah suatu situasi emosi yang menggembirakan dimana hal tersebut dihasilkan dari pengalaman kerja atau penilaian pekerjaan seseorang.

(Mathis & Jackson, 2014) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja yakni situasi emosional yang positif dimana hal itu merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja individu. Menurut (Robbins & Judge, 2019) “*job satisfaction is a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation on its characteristics*”. Artinya kepuasan kerja ialah perasaan seseorang yang positif terkait pekerjaannya dimana hal itu diperoleh dari hasil evaluasi pada karakteristiknya.

B. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

(Abdus, 2014) menyatakan bahwa dalam aspek-aspek kepuasan kerja, terdapat beberapa aspek untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang, yaitu:

- 1) Isi pekerjaan, dimana hal tersebut menjabarkan aktualisasi pekerjaan sehingga mampu dikendalikan dengan baik.
- 2) Organisasi dan Manajemen.
- 3) Supervisi.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Kondisi pekerjaan.
- 6) Gaji serta profit pada bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus atau insentif.

C. Indikator Kepuasan Kerja

(Colquitt et al., 2015) menjabarkan bahwa indikator dalam menilai kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

1) Kepuasan dengan Gaji/Upah

Gaji/upah menjadi faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Gaji/upah menjadi faktor dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dimana dianggap layak atau tidak layak.

2) Kepuasan dengan Kesempatan Promosi

Promosi ialah faktor terkait dengan terdapat atau tidaknya kesempatan bagi karyawan/individu untuk dapat memperoleh peningkatan dalam berkarir selama bekerja.

3) Kepuasan dengan Atasan

Seorang atasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu atau karyawan. Atasan yang baik maka akan bersedia menghargai pekerjaan karyawan atau bawahannya.

4) Kepuasan dengan Rekan kerja

Co-workers(Rekan kerja) adalah faktor selanjutnya terkait tentang hubungan atau relasi antara karyawan/bawahan dengan atasannya maupun dengan karyawan lain, baik yang se-profesi maupun berbeda profesi.

5) Kepuasan dengan Pekerjaan itu sendiri

Suatu keterampilan khusus yang sesuai dengan bidang masing-masing akan selalu dibutuhkan dalam setiap pekerjaan. Sulit atau mudahnya suatu pekerjaan serta adanya *feeling* dalam diri karyawan bahwa *skill* mereka dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, maka hal tersebut akan berdampak pula pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja karyawan tersebut.

5. Kinerja

A. Definisi Kinerja

Menurut (A. Mangkunegara, 2014) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kinerja menjadi hal penting yang berkaitan erat dengan aktivitas maupun pekerjaan guru di sekolah. (Priansa, 2014) menyatakan kinerja guru ialah hasil kerja yang diperoleh seorang guru di lingkungan sekolah sehingga dapat tercapainya tujuan dari sekolah tersebut.

Berdasarkan beberapa teori tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan seseorang dalam menjalankan berbagai tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat meraih tujuan dari suatu organisasi.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Pengukuran baik atau tidaknya suatu kinerja dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Efektif dalam hal ini berarti jika tujuan organisasi atau kelompok tersebut dapat tercapai sesuai target atau rencana, sedangkan efisiensi berarti berhubungan dengan seberapa banyak pengorbanan dan perjuangan yang dilakukan guna mencapai tujuan tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Organisasi yang baik pada umumnya melakukan pengklasifikasian wewenang maupun tanggung jawab apakah sudah dilakukan dengan baik dan jelas, sehingga setiap karyawan

dapat mengetahui dan memahami hal-hal apa saja yang menjadi hak serta tanggung jawabnya.

3) Disiplin

Disiplin berkaitan dengan cerminan sikap hormat pada diri karyawan terhadap kebijakan dan ketentuan organisasi/perusahaan. Permasalah kedisiplinan karyawan baik terhadap atasan atau bawahan akan berdampak pada kinerja organisasi, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan maka kinerja organisasi yang baik akan tercapai.

4) Inisiatif

Kemampuan inisiatif berhubungan dengan kemampuan berfikir atau kreativitas yang umumnya dalam organisasi berbentuk gagasan individu untuk merencanakan suatu hal terkait tujuan organisasi. Inisiatif yang muncul dari karyawan sebaiknya direspon dengan positif dari atasan agar gagasan tersebut tersampaikan guna tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

C. Indikator Kinerja

(A. Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa menurutnya terdapat beberapa indikator dari kinerja, diantaranya:

- 1) Kualitas, ialah seberapa baik seorang karyawan dalam hal melaksanakan *jobdesc* yang telah dikerjakan.

- 2) Kuantitas, yakni seberapa lama seseorang atau karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari. Kuantitas tersebut dapat dilihat melalui tingkat kecepatan kerjanya.
- 3) Pelaksanaan tugas, ialah seberapa jauh seseorang/karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara akurat atau tepat dengan kesalahan yang minim.
- 4) Tanggung jawab, yakni kesadaran dari dalam diri seseorang atau pegawai dengan segala kewajiban agar melakukan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan/instansi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu berkaitan tentang masalah pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.



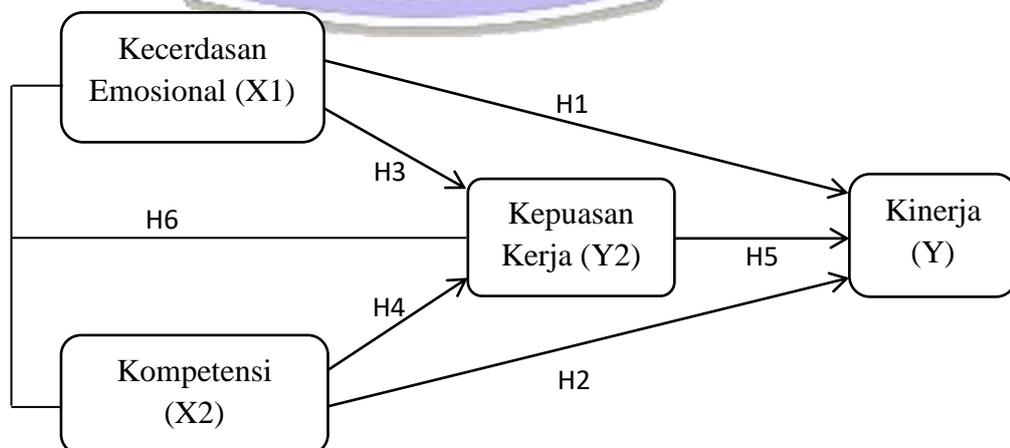
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Evy Febri Artanti, Alwi Suddin, Suprihatin Sri Wardiningsih	2019	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta	Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2	Muhammad Nur Holis, Siti Komariayah, Murdijanto Purbangkoro,	2017	Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri 1 Rogojampi	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru secara langsung dan signifikan. Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Karakteristik individu juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
3	Nuril Laily Alfany	2017	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Sidoarjo	Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berhasil sebagai variabel intervening sebab mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
4	Galih Rudi Prasyanto	2017	Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Kompetensi karyawan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan. Kepuasan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi karyawan berpengaruh positif pula terhadap kinerja melalui

				kepuasan kerja
5	Novi Widyanti Ula	2020	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG	Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel <i>intervening</i> antara kecerdasan emosional pada kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2016) kerangka pemikiran / kerangka berfikir adalah model atau konsep mengenai bagaimana suatu teori berkaitan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah atau fenomena yang penting. Kerangka pemikiran ini menguji Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Ponorogo melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

A. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis ialah jawaban sementara yang merujuk pada rumusan masalah dalam suatu penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dituliskan dalam kalimat pertanyaan.

1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

(Prajuna et al., 2017) menyatakan kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) adalah salah satu bagian dari kecerdasan manusia yang memiliki peran penting terhadap penentuan tingkat kesuksesan hidupnya. Hasil penelitian (Fitriastuti, 2013) menunjukkan bahwa seorang karyawan atau pegawai yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional tinggi akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur dari suatu organisasi tersebut yang kemudian pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Penelitian (Prajuna et al., 2017) juga menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional seorang karyawan yang diatur dengan baik dalam bekerja, maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan dalam organisasi. Pengelolaan kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kesadaran diri, meningkatkan motivasi kerja dan rasa empati, serta memiliki keterampilan sosial yang terjalin dengan baik.

Menurut (Ula, 2020) kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat kecerdasan emosional karyawan dapat memberi pengaruh besar dalam peningkatan kinerja bagi karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Artanti et al., 2014) juga menunjukkan hasil bahwa

kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H01 = Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

Ha1 = Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Amstrong dalam (Priansa, 2014) mendefinisikan kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki karyawan/pegawai, merujuk pada sikap yang sesuai dengan kebijakan dan ketentuan suatu organisasi, dimana pada gilirannya akan memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Artanti et al., 2014) dimana hasilnya menerangkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Setiawan, 2018) menyatakan kompetensi adalah satu kesatuan utuh yang meliputi berbagai kemampuan, diantaranya aspek pengetahuan, *skill* dan *attitude* yang baik, serta aspek-aspek terkait profesi tertentu dimana kemudian aspek tersebut dapat direalisasikan dan diwujudkan kedalam suatu tindakan atau kinerja ketika menjalankan profesi tertentu.

Penelitian yang telah dilakukan (Supiyanto, 2015) juga menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang/karyawan. Apabila semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, maka hal itu dapat

meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H02 = Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

Ha2 = Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

3) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

(Darmadi, 2017) mengemukakan kecerdasan emosional yaitu *skill* umum yang dimiliki seseorang dalam hal *problem solving* (pemecahan masalah) di hidupnya sehari-hari. Penerapan kecerdasan emosional yang baik merupakan kunci yang membuat seseorang menjadi pandai dalam menggunakan emosinya. Kecerdasan emosional yang dapat diaplikasikan dengan baik maka dapat menyebabkan seseorang bisa meraih tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian (Rachmelya & Suryani, 2017) yang menjabarkan bahwa dalam bekerja, peran dari kecerdasan emosional berhubungan erat dengan kinerja serta kepuasan kerja, dimana kepuasan dalam bekerja menunjukkan sikap secara emosional yang menggembirakan dan mencintai pekerjaannya.

Hasil penelitian (Ula, 2020) juga mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan mencapai kepuasan kerja maksimal yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang percaya diri, bersemangat dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan perasaan

senang dan puas. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis ketiga pada penelitian ini yakni:

H03 = Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

Ha3 = Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

4) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

(Ashar et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah kesanggupan, keahlian, ketrampilan serta tingkat pengetahuan individu pada bidang tertentu. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik, maka perlu memiliki ketrampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang baik pula dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja secara maksimal. Penelitian (Supiyanto, 2015) menyatakan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Tingginya tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau instansi, maka akan menentukan perasaan senang atau kepuasan kerja pegawai atau karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian (Kembau et al., 2018) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu:

H04 = Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

Ha4 = Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Robbins & Judge, 2019) kepuasan kerja ialah perasaan dalam diri individu yang positif mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristiknya. Hasil penelitian (Alfany, 2017) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Armstrong dalam (Widjaja et al., 2018) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja mengarah pada sikap/perilaku serta perasaan individu terhadap pekerjaan mereka. Perilaku pegawai atau karyawan yang baik secara positif maupun terkendali terhadap pekerjaannya, menunjukkan tercapainya kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari (Kembau et al., 2018) juga membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja secara signifikan. Karyawan yang senang dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis kelima penelitian ini yaitu:

H05 = Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

Ha5 = Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo.

6) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

Kecerdasan emosional dan kompetensi diduga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai/karyawan, namun kecerdasan emosional serta kompetensi juga mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam lagi apakah kecerdasan emosional dan kompetensi memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja seorang karyawan, selain itu apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis keenam dalam penelitian ini yaitu:

H₀₆ = Kecerdasan emosional dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H_{a6} = Kecerdasan emosional dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*.