

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam kemajuan bangsa dengan membentuk sumber daya manusia yang terampil dan berkarakter, menciptakan generasi yang berpengetahuan luas, meningkatkan daya saing, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan pendidikan yang berkualitas, sebuah bangsa dapat berkembang pesat dan maju, karena ia menciptakan fondasi untuk inovasi, pembangunan ekonomi, dan stabilitas sosial. Pendidikan melengkapi individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan daya saing yang tinggi sehingga mereka mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan negara. Pendidikan juga menanamkan nilai-nilai positif seperti kejujuran, integritas, toleransi, dan sopan santun, membentuk generasi yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab. Pendidikan mengajarkan pentingnya menghargai perbedaan, saling menghormati, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sehingga memperkuat rasa persatuan dan kesatuan bangsa (Joeseof, 2021).

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Perubahan dan perbaikan dalam bidang pendidikan meliputi berbagai komponen yang terlibat di dalamnya baik itu pelaksana pendidikan di lapangan (kompetensi guru dan kualitas tenaga pendidik), mutu pendidikan, perangkat kurikulum, sarana dan

prasarana pendidikan dan mutu manajemen pendidikan termasuk perubahan dalam metode dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif. Upaya perubahan dan perbaikan tersebut bertujuan membawa kualitas pendidikan Indonesia lebih baik (Malik, 2023).

Dewasa ini banyak lulusan sekolah yang dianggap hanya diluluskan tanpa memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan karakter yang memadai untuk bersaing di dunia kerja atau melanjutkan ke jenjang lebih tinggi. Pendidik yang berkualitas adalah kunci untuk melahirkan generasi yang unggul. Peningkatan kualitas pendidik menjadi latar belakang penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Proses pengelolaan pendidikan yang efisien dan efektif, termasuk manajemen sarana, prasarana, dan program, diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Selain aspek akademik, peningkatan layanan pendidikan juga harus mencakup pengembangan karakter, moralitas, dan psikologis siswa agar mereka menjadi individu yang utuh dan bertanggung jawab. Kerja sama antara pemerintah, sekolah, masyarakat, dan dunia usaha sangat krusial dalam mendukung dan meningkatkan mutu pendidikan, serta menyelaraskan pendidikan dengan kebutuhan riil.

Organisasi dalam mencapai tujuannya sangat memerlukan guru / karyawan sebagai dasar fundamental terlaksananya pendidikan yang baik. Guru dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi yang baik, memiliki kemampuan dalam menghasilkan produktifitas kerja yang optimal yang telah direncanakan. Organisasi dalam mempertahankan guru agar tetap

berintegritas, senantiasa memikirkan strategi dalam beberapa aspek untuk meningkatkan kualitas kerja guru.

Pendidikan harus mencakup tiga hal yakni aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik. Aspek kognitif saja yang menjadi tujuan utama di pembelajaran menjadikan fungsi pendidikan nasional dan tujuan pendidikan nasional akan sulit terwujud. Guru sebagai roda penggerak institusi pendidikan harus menyadari akan tanggung jawab sebagai pendidik untuk memperhatikan anak didiknya terutama untuk meningkatkan mutu.

Guru bukan sekedar pengajar yang mentransfer ilmu, melainkan juga pendidik yang membentuk nilai, karakter, dan menginspirasi peserta didik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan kedudukan guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat mutlak untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Hidayat, 2024).

Peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Guru dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam peningkatan mutu pendidikan dan oleh karena guru sendiri wajib memiliki persyaratan berupa seperangkat kompetensi tertentu agar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi professional (Purnomo, 2021).

Profesionalisme seorang guru tercermin dalam kegiatan pembelajaran yang dikelolanya. Banyak guru yang lulus sertifikasi tapi gambaran

kompetensi profesional guru saat ini adalah sebagai berikut, sebagian besar guru bingung ketika diminta mengembangkan Standar Isi dan SKL 2006 menjadi kurikulum operasional/kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Sebagian besar guru kurang menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang berguna untuk pengembangan diri mereka sendiri serta bermanfaat bagi peserta didik dalam memahami materi yang disampaikan oleh guru.

Guru merupakan komponen kritis dalam struktur sumber daya manusia (SDM) organisasi lembaga pendidikan karena mereka berperan sebagai *human capital* yang langsung menentukan kualitas proses dan output pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diakui sebagai tenaga profesional dengan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Secara organisatoris, guru adalah pelaku utama (*frontliner*) yang mengoperasionalkan kurikulum, menciptakan iklim belajar, dan membangun relasi dengan peserta didik, sehingga efektivitas keseluruhan organisasi sangat bergantung pada kapasitas, motivasi, dan kinerja mereka. Teori manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan (Nadeem et al., 2021 dalam *Journal of Quality and Technology Management*) menegaskan bahwa pengembangan dan retensi guru yang berkualitas merupakan strategi inti untuk meningkatkan daya saing dan akuntabilitas lembaga publik atau swasta. Dengan demikian, memandang guru sebagai SDM strategis bukan sekadar tenaga pengajar adalah esensial bagi perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja organisasi pendidikan secara holistik.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi akan dapat mengurangi absensi serta pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan pada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat karena kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Naning & Fery, 2024).

Kinerja guru dalam berbagai laporan ternyata terdapat temuan empiris mengindikasikan bahwa masih menjadi tantangan serius. Hasil survei *Programme for International Student Assessment (PISA) 2018* yang dirilis OECD (2019) menunjukkan bahwa prestasi siswa Indonesia dalam bidang membaca, matematika, dan sains masih berada di peringkat bawah dibandingkan dengan negara-negara anggota OECD lainnya. Sementara itu, laporan *The World Bank (2018)* dalam "*World Development Report*" menyoroti adanya krisis pembelajaran (*learning crisis*) di banyak negara, termasuk Indonesia, di mana sekolah gagal memastikan peserta didik memperoleh pengetahuan dan keterampilan dasar. Meskipun dipengaruhi oleh banyak faktor, kualitas proses belajar-mengajar yang diampu oleh guru merupakan determinan utama dari hasil belajar siswa (Chang et al., 2021).

Kinerja guru yang tidak optimal dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti metode mengajar yang monoton, kurangnya inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran, kesulitan dalam mengelola kelas, serta rendahnya semangat dan komitmen kerja (Sari & Pratama, 2020). Kompleksitas permasalahan kinerja guru ini tidak dapat dilihat dari satu sudut

pandang saja, melainkan merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor internal (psikologis) dan faktor eksternal (lingkungan organisasi) guru. Penelitian-penelitian terkini dalam bidang psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia semakin menegaskan pentingnya pendekatan holistik untuk memahami determinan kinerja guru (Wibowo, 2015).

Salah satu faktor kunci yang mendapat perhatian besar merupakan Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*). Dalam profesi yang sarat dengan interaksi sosial dan tuntutan emosional seperti keguruan, kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif menjadi sangat penting. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi tidak hanya mampu mengelola stres dan frustrasinya sendiri, tetapi juga lebih empatik dalam memahami kebutuhan emosional peserta didik, serta terampil dalam menciptakan iklim kelas yang positif dan kondusif untuk belajar. Kecerdasan emosional adalah salah satu jenis kecerdasan yang kerap memiliki peran penting untuk berperilaku dalam organisasi. *Emotional intelligence* atau kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki ketrampilan-ketrampilan sosial (Griffin dan Moorhead 2018:67).

Kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali lingkungan, diri, dan orang-orang yang ada di sekitar sehingga dalam bertindak sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang baru atau menambah permasalahan,

melainkan bagaimana menghadapi dan mencari solusi dari suatu kondisi yang tidak baik. Penelitian Mérida-López et al. (2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor pelindung (*buffer*) yang signifikan terhadap burnout pada guru, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja mengajar mereka. Temuan serupa dilaporkan oleh Li et al. (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja guru, menegaskan perannya sebagai mekanisme psikologis yang vital.

Faktor internal lain yang tak kalah pentingnya adalah Efikasi Diri (*Self-Efficacy*). Konsep yang digagas oleh Albert Bandura ini merujuk pada keyakinan seorang guru terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan, bahkan di tengah berbagai hambatan dan tantangan. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih resilien (kemampuan seseorang untuk beradaptasi, bangkit, dan pulih dari situasi sulit, trauma, atau tekanan), lebih kreatif dalam mengatasi masalah di kelas, dan lebih gigih dalam membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar. Dengan memiliki efikasi diri atau keyakinan yang tinggi, seseorang menjadi percaya atau yakin akan adanya kemungkinan keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Peluang untuk mencapai keberhasilan akan tercapai pada tugas dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki efikasi atau dengan efikasi diri yang rendah.

Sebuah meta-analisis besar-besaran yang dilakukan oleh Zee & Koomen (2020) yang mensintesis 165 studi menemukan korelasi positif yang kuat antara efikasi diri guru dengan kualitas strategi instruksional, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa. Dalam konteks Indonesia, penelitian Hidayat & Patras (2021) terhadap guru SMP di Jawa Barat mengonfirmasi bahwa efikasi diri merupakan prediktor signifikan terhadap kemampuan guru dalam menerapkan pembelajaran berdiferensiasi, sebuah pendekatan yang menuntut keyakinan diri dan kompetensi yang tinggi.

Sementara faktor internal membentuk landasan psikologis dari kinerja seorang guru, faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai katalis yang dapat memperkuat atau justru melemahkan potensi yang ada. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership*) masih banyak dipraktikkan dalam lingkungan pendidikan yang seringkali bersifat birokratis dan berorientasi pada pencapaian standar. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh hubungan pertukaran (*transaction*) yang jelas antara pemimpin dan pengikut, di mana kepala sekolah menetapkan tujuan dan standar kinerja yang jelas, serta memberikan imbalan (*contingent reward*) apabila tujuan tersebut tercapai, atau melakukan intervensi korektif (*management-by-exception*) apabila terjadi penyimpangan. Dalam situasi yang membutuhkan kejelasan, struktur, dan konsistensi, kepemimpinan transaksional dapat efektif dalam mendorong guru untuk memenuhi ekspektasi kinerja yang telah ditetapkan (Northouse, 2022). Penelitian Chen & Zhang (2023) di Tiongkok, misalnya, menemukan bahwa dalam konteks reformasi pendidikan yang menekankan akuntabilitas

dan pencapaian target kurikuler, kepemimpinan transaksional kepala sekolah secara signifikan berkontribusi terhadap pemenuhan standar kinerja guru yang terukur. Sistem *reward* and *punishment* yang transparan dapat memberikan motivasi ekstrinsik yang kuat bagi sebagian guru.

Namun, penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan transaksional memiliki batasan. Gaya ini kurang mendorong inovasi, kreativitas, dan komitmen intrinsik yang mendalam, karena lebih berfokus pada transaksi dan kepatuhan (Avolio & Yammarino, 2021). Efektivitasnya sangat bergantung pada konteks dan karakteristik guru itu sendiri.

Ketiga variabel kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kepemimpinan transaksional diduga tidak bekerja secara terisolasi, melainkan saling berinteraksi dalam sebuah jaringan yang kompleks untuk mempengaruhi kinerja guru. Sebuah kerangka pemikiran integratif dapat digambarkan sebagai berikut: Seorang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan memberikan target dan imbalan yang jelas dapat memperkuat keyakinan guru (efikasi diri) bahwa usaha mereka akan dihargai secara adil. Pada saat yang sama, seorang guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengelola tekanan yang mungkin timbul dari target-target ketat tersebut, serta memanfaatkan umpan balik dari kepala sekolah sebagai bahan refleksi dan perbaikan diri, dengan tidak menganggapnya sebagai kritik yang menjatuhkan. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan

transaksional dan efikasi diri, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

Meskipun telah ada penelitian yang menguji hubungan parsial dari variabel-variabel ini, seperti penelitian Guo (2022) yang menghubungkan kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja guru, atau penelitian Ugwu et al. (2023) yang mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja, masih relatif terbatas penelitian yang secara komprehensif dan simultan mengintegrasikan ketiga variabel ini, dua faktor psikologis internal dan satu faktor kepemimpinan eksternal dalam satu model untuk menganalisis kontribusinya terhadap kinerja guru. Kesenjangan ini semakin terasa dalam konteks pendidikan Indonesia pasca-pandemi COVID-19, di mana guru menghadapi tantangan baru seperti kelelahan akibat pembelajaran daring (*digital fatigue*), kesenjangan pembelajaran (*learning loss*), dan meningkatnya tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi, yang semuanya membutuhkan ketangguhan emosional, keyakinan diri, serta kepemimpinan sekolah yang efektif.

Dunia pendidikan berkaitan erat dengan proses belajar serta mengajar. Proses yang terjadi dalam bidang pendidikan tentunya dibutuhkan peran sumber daya manusia sebagai objek dan subyek. Proses belajar mengajar memiliki peran yang penting dalam penyampaian materi maupun metode-metode dalam praktek pembelajaran. Penyampaian materi maupun metode-metode dalam praktek pembelajaran bisa dilakukan oleh seseorang yang biasa disebut dengan guru. Seorang guru dituntut untuk dapat menguasai siswa saat dalam proses pembelajaran. Seorang guru juga harus mampu untuk

memberikan arahan materi serta metode-motode pembelajaran yang efektif agar terciptanya pembelajaran yang efektif serta materi dapat di serap oleh siswa. Proses belajar mengajar biasa dilakukan di sekolah-sekolah maupun lembaga-lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal.

Objek penelitian ini adalah guru pada SMP N 1 Sambit Ponorogo yang diketahui mempunyai tenaga pendidik sesuai dengan bidang akademik maupun bidang kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan yang ada SMP N 1 Sambit Ponorogo dan juga karyawan yang memiliki skill kompeten sesuai bidang pekerjaannya. Identifikasi sementara menunjukkan bahwa guru di SMP N 1 Sambit Ponorogo mampu menunjukkan kompetensinya sebagai seorang guru dalam menunjukkan kecakapan kerjanya sesuai bidang pekerjaannya masing-masing.

Fenomena yang terjadi di SMP N 1 Sambit Ponorogo yaitu usia siswa yang masih dalam kategori remaja, itu menyebabkan kestabilan emosi para siswa yang masih belum bisa stabil, sehingga menyebabkan para guru kesulitan untuk dapat mengendalikan perilaku siswa siswa yang masih belum dapat mengikuti dengan baik aturan sekolah maupun norma-norma yang berlaku dalam kehidupan. Dengan adanya fenomena yang terjadi di SMP N 1 Sambit Ponorogo maka di butuhkan oleh para guru kemampuan kecerdasan emosional yang baik untuk mengendalikan emosi diri sendiri maupun siswa dan keterampilan berkomunikasi secara efektif yang bisa diterima oleh siswa SMP sehingga dapat membantu guru dalam mengatasi perilaku siswa yang kurang sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah maupun yang berlaku di masyarakat.

Masalah dalam kepemimpinan transaksional di SMP N 1 Sambit Ponorogo meliputi kurangnya inovasi dan kreativitas guru serta karyawan karena fokus pada tujuan jangka pendek demi imbalan, serta pimpinan hanya memberikan solusi sementara untuk masalah jangka panjang. Terbatasnya motivasi intrinsik guru yang sekarang ini masih terpaku pada *reward* dan *punishment* (penghargaan dan hukuman).

Sosok guru juga harus mempunyai Efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi terhadap profesinya menjadi seorang guru dan profesinya sebagai karyawan, kepercayaan diri dibutuhkan agar guru menjadi termotivasi dalam menyampaikan pembelajaran dengan baik, lancar dan mudah di terima oleh siswa dan pendidik lainnya menjadi semangat dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa merasa terganggu dengan sikap siswa yang masih dalam fase pertumbuhan.

Tujuan penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan dari variabel Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru. Dengan menginvestigasi hubungan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa pengayaan model psikologis-organisasional dalam memahami kinerja guru. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi landasan bagi pengambilan kebijakan dan perancangan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang lebih terarah, baik bagi guru dalam mengasah kompetensi psiko-sosialnya, maupun bagi kepala sekolah dalam mempertajam gaya kepemimpinannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja guru yang unggul. Peneliti memandang bahwa Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan

Transaksional dan Efikasi Diri merupakan hal yang diindikasikan memberi pengaruh untuk kinerja karyawan dan guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, perumusan masalah yang dapat digunakan diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo?
2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo?
4. Apakah Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan saya lakukan diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat akademis sebagaimana berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan terkait pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.
- b) Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna untuk menjadi referensi ilmu pengetahuan dan referensi khususnya di bidang penelitian kualitas kerja dan kinerja guru serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Dapat digunakan sebagai kajian serta sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya terkait sejauhmana

pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri memberi pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.

- b) Menjadi masukan bagi guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo terkait peningkatan kualitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.

3. Manfaat Akademis

- a) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi media pembelajaran penulis guna memperoleh pengetahuan. Peneliti dapat mengetahui seberapa penting permasalahan tentang konflik kerja dan kinerja bagi kelangsungan kerja guru dan karyawan yang lebih luas, khususnya dalam implemetasi Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri terhadap kinerja guru.
- b) Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri bagi kinerja guru sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri bagi Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sambit Ponorogo.
- c) Penelitian ini merupakan bahan informasi yang dapat diperoleh, dibaca dan dipelajari terkait dengan Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru.