

**PENGARUH PERCAYA DIRI DAN PENGENDALIAN EMOSI DIRI  
TERHADAP EFIKASI GURU DIMODERASI IDEALISASI PENGARUH  
DI SMP NEGERI KECAMATAN JUWANA, KABUPATEN PATI**

**Iswahyudi**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank  
*pakis.4ji@gmail.com*

**Mohammad Fauzan**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank  
*mohammadfauzan60@gmail.com*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh percaya diri dan pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru dimoderasi Idealisasi pengaruh. Populasi penelitian adalah guru PNS di empat SMP Negeri di kecamatan Juwana, kabupaten Pati. Penarikan sampel menggunakan metode sampling proporsional. Jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah data yang dapat dianalisis sebanyak 120. Teknik analisis data menggunakan model quasi moderator berbasis regresi interaksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) dimensi percaya diri berpengaruh terhadap efikasi guru, (2) dimensi pengendalian emosi diri berpengaruh terhadap efikasi guru, (3) Idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap efikasi guru, (4) Idealisasi pengaruh memoderasi pengaruh percaya diri terhadap efikasi guru, (5) Idealisasi pengaruh memoderasi pengaruh pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru.

**Kata kunci** : percaya diri, pengendalian emosi diri, Idealisasi pengaruh, efikasi guru.

**Abstract**

*This research's purpose is to find how the influence of self confident and emotional self control to the teacher's efficacy moderated by Idealized influenced. The study population is a government school teachers in four Junior High School in the district Juwana, Pati regency. Sampling using proportional sampling method . The number of samples by using the formula Slovin.. Collecting the data using questionnaires . The amount of data that can be analyzed as many as 120. The data were analyzed using regression -based model of quasi moderator interaction. The results showed that ( 1 ) the dimensions of confidence affect the efficacy of teachers , ( 2 ) the dimensions of emotional self-control affect the efficacy of teachers , ( 3 ) Idealized influenced influence on the efficacy of teachers , ( 4 ) Idealized influenced moderates influence of confidence on the efficacy of teachers , ( 5 ) Idealized influenced moderates influence of emotional self- control on the efficacy of teachers .*

**Keywords:** *Self confidence, emotional self control , Idealized influenced, teacher's efficacy*

**PENDAHULUAN**

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional (PP No 74/2008). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik agar dapat memainkan perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan menempati posisi yang strategis dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, baik menyangkut aspek kehidupan spiritual, sosial, intelektual maupun profesional terutama dikaitkan dengan tuntutan pembangunan yang menempatkan manusia pada posisi sebagai subyek pelaku maupun obyek sasaran pembangunan.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang peranan utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan makna dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Guru adalah salah satu unsur utama dalam proses pendidikan.

Untuk mewujudkan fungsi, peran, dan kedudukan guru, seorang guru perlu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yang sesuai dengan standar pendidik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Disamping persyaratan tersebut, dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki keyakinan diri bahwa ia mampu melaksanakan tugas tersebut.

Bandura (1997:3) menyebut keyakinan akan rasa mampu tersebut sebagai efikasi (*self efficacy*) yaitu sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Efikasi guru berarti keyakinan diri seorang guru atas kapabilitasnya untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu (Tschannen-Moran et al., 1998:33). Efikasi guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar siswa (Nunn & Jants, 2009:600), karena guru berefikasi tinggi memiliki energi psikologis

yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Keyakinan/ efikasi guru tersebut diduga kuat dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dan budaya sekolah. Dalam penelitian ini, dimensi kecerdasan emosional mengikuti Tahir Mehmood (2013) yang mengadopsi pendapat peneliti terdahulu dan menjabarkan kecerdasan emosional dalam enam dimensi yaitu: (1) kesadaran emosi diri (*emotional self awareness*), (2) percaya diri (*self confidence*), (3) pengendalian emosi diri (*emotional self control*), (4) prestasi (*achievement*), (5) pengembangan lainnya (*developing the others*), dan (6) manajemen konflik (*conflict management*).

Guru akan dapat meningkatkan efikasinya jika memiliki rasa percaya diri yang kuat, dan mampu mengendalikan emosi dirinya. Guru yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, akan merasa yakin dan mampu melaksanakan tugas guru dengan baik. Demikian juga jika mampu mengendalikan emosi dirinya, guru akan semakin bisa mengontrol penampilan dan akan menambah keyakinannya. Efikasi Guru juga terbentuk karena lingkungan budaya yang mendukung.

Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sangat baik untuk efektivitas organisasi dan mendapatkan keunggulan kompetitif. kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan yang dapat memaksimalkan potensi guru untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu dimensi kepemimpinan transformasional adalah idealisasi pengaruh kepada bawahan.

Idealisasi pengaruh menekankan pada bawahan untuk berusaha keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuat. Secara tipikal bawahan merasa hormat dan percaya terhadap pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpinnya sebagai orang yang memiliki visi dan nilai, memegang teguh nilai dan mengaktualisasi pada setiap tindakannya, sehingga pemimpin menjadi model peran, dikagumi, dihormati dan dipercaya bawahannya.

Idealisasi pengaruh diduga kuat berpengaruh terhadap efikasi guru.

Berdasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa :

- apakah percaya diri berpengaruh positif terhadap efikasi guru?
- apakah pengendalian emosi diri berpengaruh positif terhadap terhadap efikasi guru?
- apakah idealisasi pengaruh berpengaruh positif terhadap efikasi guru?
- apakah idealisasi pengaruh memperkuat pengaruh percaya diri terhadap efikasi guru? dan
- apakah idealisasi pengaruh memperkuat pengaruh pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru?

## LANDASAN TEORI

### Konsep Percaya Diri

Percaya diri adalah keyakinan pada kemampuan dan penilaian (judgement) diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya. Sedangkan kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang meningkatkan kemampuan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Hal ini bukan berarti individu tersebut mampu dan kompeten melakukan segala sesuatu seorang diri. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistik terhadap diri sendiri.

Percaya diri merupakan suatu keyakinan dan sikap seseorang terhadap kemampuan pada dirinya sendiri dengan menerima secara apa adanya baik positif maupun negatif yang dibentuk dan dipelajari melalui proses belajar dengan tujuan untuk kebahagiaan dirinya.

Salah satu langkah pertama dan utama dalam membangun rasa percaya diri dengan memahami dan meyakini bahwa setiap

manusia memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Kelebihan yang ada didalam diri seseorang harus dikembangkan dan dimanfaatkan agar menjadi produktif dan berguna bagi orang lain.

Dimensi Percaya Diri (*Self Confidence*) adalah bagian dari variabel kecerdasan emosional (*emotional Quotient*) yang dikembangkan oleh Mayer and Salovey, dalam Mehmood (2013).

### Pengendalian Emosi Diri

Emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, keadaan mental yang hebat dan meluap-luap (Goleman, 20014). Chaplin (1989) dalam Dictionary of psychology, emosi adalah sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dari perubahan perilaku. Chaplin (1989) membedakan emosi dengan perasaan, parasaan (*feelings*) adalah pengalaman disadari yang diaktifkan baik oleh perangsang eksternal maupun oleh bermacam-macam keadaan jasmaniah.

Pengendalian Emosi Diri , dimaknai sebagai kemampuan untuk mengelola emosi dan desakan-desakan hati yang merusak, meliputi : (1) mampu menolak untuk bertindak,, (2) mampu berperilaku tenang dalam situasi stres, (3) tetap berpikir positif,bahkan saat baru coba-coba, dan (4) tetap tenang dalam situasi stres. Pengendalian emosi diri dapat dilatih dengan cara (1) berlatih sabar., (2) jangan berbalas debat, (3) perlu kehadiran pihak ketiga yang netral, (4) cari titik temu, dan (5) tidak perlu menyimpan dendam.

Kecerdasan emosional adalah kombinasi dari kemampuan yang menggabungkan kemungkinan untuk membedakan perasaan dalam diri dan pada individu lainnya, memanfaatkan perasaan untuk meningkatkan pelaksanaan , memahami perasaan dan informasi antusias , dan perasaan langsung dalam diri dan pada individu lain (Mayer dan Salovey , 1997) . Para guru yang memiliki kelebihan kecerdasan emosional, mereka dapat melakukan lebih baik daripada

yang lain yang kurang memiliki kecerdasan emosional Mehmood (2013).

### **Konsep Emotional Quotient (EQ)**

Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional yaitu sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2004 : 512). Selain itu kecerdasan emosional juga dianggap sebagai keterampilan mengelola emosi secara cerdas, pemahaman mengenai diri sendiri dan perasaan orang lain kepekaan dalam bersikap terhadap masalah-masalah manusiawi yang mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Karena hal tersebut Emotional Quotient dianggap keterampilan bagaimana kita mengubah kecerdasan hati seperti ketangguhan inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi yang kini telah menjadi dasar penelitian baru. Sehingga dengan keterampilan tersebut dapat mengisi kekurangan yang senantiasa menyelimuti manusia, baik karena lemahnya fisik maupun psikis serta pengetahuannya.

Kecerdasan emosional adalah kombinasi dari kemampuan yang menggabungkan kemungkinan untuk membedakan perasaan dalam diri dan pada individu lainnya, memanfaatkan perasaan untuk meningkatkan pelaksanaan, memahami perasaan dan informasi antusias, dan perasaan langsung dalam diri dan pada individu lain (Mayer dan Salovey, 1997). Para guru yang memiliki kelebihan kecerdasan emosional, mereka dapat melakukan lebih baik daripada yang lain yang kurang memiliki kecerdasan emosional (Mehmood, 2013).

### **Dimensi Kecerdasan Emosional Diri**

Pendimensian Percaya Diri dan Pengendalian Emosi Diri dari variabel *emotional Quotient (EQ)* Mayer and Salovey (2004), yang mengembangkan kecerdasan emosional dalam 6 dimensi sebagai berikut:

- Kecerdasan Emosional (*Emotional Self Awareness*)

- Percaya Diri (*Self Confidence*)
- Pengendalian Emosi Diri (*Emotional Self Control*)
- Prestasi (*Achievement*)
- Mengembangkan Lainnya (*Developing Others*)
- Manajemen Konflik (*Conflict Management*)

### **Konsep Efikasi Guru**

Menurut Albert Bandura (1989), *Self Efficacy* adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi. *Self Efficacy* pada dasarnya berkaitan dengan pelaksanaan kontrol daripada hasil tindakan yang menghasilkan.

Ashton (1984) berpendapat bahwa keyakinan guru tentang kemampuan mereka untuk membawa hasil di kelas mereka dan keyakinan mereka di dalam mengajar secara umum, memainkan peran sentral dalam kemampuan mereka secara efektif melayani siswa mereka. *Tschannen-Moran, Hoy, dan Woolfolk Hoy* dalam *Smitta Dibapile* (2012) Efikasi guru didefinisikan sebagai keyakinan atau kemampuan seorang guru dalam dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan supaya berhasil dalam menyelesaikan tugas pengajaran pada konteks tertentu.

Efikasi guru sangat menguntungkan bagi peningkatan belajar siswa, karena guru berefikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan. Kunci tindakan adalah bertujuan seberapa kuat keyakinan untuk terus berusaha tanpa memprediksikan hasilnya positif atau negatif.

Menurut Campbell (1996) Efikasi Guru adalah keyakinan guru bahwa ia dapat melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk memengaruhi hasil belajar siswa. Guru dengan efikasi yang tinggi tanggap mengenai kebutuhan siswa dalam lingkungan belajar, melibatkan siswa dalam belajar, menggunakan

berbagai metode pembelajaran dan mengontrol perilaku kelas yang diinginkan.

### **Idealisasi Pengaruh**

Menurut Bass (1999 : 11) kepemimpinan transformasional memiliki 4 (empat) dimensi, yaitu :

Idealisasi Pengaruh adalah pemimpin yang menekankan pada bawahan untuk berusaha keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuat. Secara tipikal bawahan merasa hormat dan percaya terhadap pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpinnya sebagai orang yang memiliki visi dan nilai, memegang teguh nilai dan mengaktualisasi pada setiap tindakannya, sehingga pemimpin menjadi model peran, dikagumi, dihormati dan dipercaya bawahannya.

Idealisasi Pengaruh merupakan salah satu dimensi dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikembangkan Bass (1999 : 11). Ketiga dimensi lainnya tersebut meliputi (1) motivasi inspirasional, (2) Stimulasi intelektual, (3) Perhatian individual.

Motivasi inspirasional adalah pemimpin yang mampu mengarahkan dan menginspirasi bawahan dengan memberikan perasaan bermakna dan menantang. Pemimpin harus menumbuhkan kembangkan tim spirit, menunjukkan semangat dan optimism serta komitmennya terhadap visi organisasi.

Stimulasi intelektual adalah Pemimpin harus dapat mestimulasi bawahan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif. Pemimpin harus dapat mendorong bawahan untuk mempertanyakan asumsi yang sudah ada, mengeksplorasi ide, pendekatan, dan metode baru. Pemimpin secara aktif mencari ide-ide dan pemecahan masalah yang kreatif. Ide-ide bawahan tidak ditentang karena perbedaan pandangan, bahkan pemimpin memiliki toleransi yang tinggi terhadap kesalahan yang dibuat karena keingintahuan dari bawahan.

Perhatian individual adalah Pemimpin mengetahui kebutuhan secara individual dan bertindak sebagai pelatih, mentor, guru, fasilitator, dan memonitor bawahan untuk menentukan bahkan mendorong, mengarahkan dan menerima kemajuan atau perkembangan.

## **Model Yang dikembangkan dalam Penelitian**

### **Pengaruh Percaya Diri terhadap Efikasi Guru**

Percaya Diri (*Self confidence*) merupakan adanya sikap individu bahwa dirinya yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, bertanggung jawab terhadap tindakannya dan tidak terpengaruh oleh orang lain. Orang yang memiliki kepercayaan diri mempunyai ciri-ciri: toleransi, tidak memerlukan dukungan orang lain dalam setiap mengambil keputusan atau mengerjakan tugas, selalu bersikap optimis dan dinamis, serta memiliki dorongan prestasi yang kuat.

Seseorang yang percaya diri dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tahapan perkembangan dengan baik, merasa berharga, mempunyai keberanian, dan kemampuan untuk meningkatkan prestasinya, mempertimbangkan berbagai pilihan, serta membuat keputusan sendiri merupakan perilaku yang mencerminkan percaya diri.

Percaya diri merupakan dasar dari motivasi diri untuk berhasil. Agar termotivasi seseorang harus percaya diri. Banyak orang yang mempunyai kekurangan tetapi dapat bangkit melampaui kekurangannya sehingga benar benar mengalahkan kekurangannya tersebut karena mempunyai kepercayaan diri dan motivasi untuk terus tumbuh serta mengubah masalah menjadi tantangan.

Dengan percaya diri yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, seorang guru memiliki kecerdasan emosional dan dapat meningkatkan efikasi guru serta akan memengaruhi kinerja.

Berdasar uraian tersebut, maka diduga kuat percaya diri sangat berpengaruh pada efikasi guru.

### **Pengaruh Pengendalian Emosi Diri terhadap Efikasi Guru**

Seorang guru yang mempunyai pengendalian emosi diri dengan baik, dapat memantau omongan sendiri untuk menangkap

pesan-pesan negatif seperti ejekan-ejekan tersembunyi, menyadari apa yang ada dibalik suatu perasaan (misalnya sakit hati yang mendorong amarah); menemukan cara untuk menangani rasa takut dan cemas, amarah dan kesedihan.

Maka jika guru dalam melaksanakan tugasnya mampu menguasai diri, mampu mengendalikan emosi atau tidak mudah emosi, akan bisa bersikap tenang tidak gegabah dalam bertindak, dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan efikasi atau keyakinannya. Karena dalam melaksanakan tugasnya dia lebih mengutamakan rasio atau nalar dan memperhitungkan akibatnya daripada emosinya.

### **Pengaruh Idealisasi Pengaruh terhadap Efikasi Guru**

Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Idealisasi Pengaruh adalah pengaruh pimpinan yang menekankan pada bawahannya untuk berusaha lebih keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuatnya. Dengan pengaruh-pengaruh untuk berfikir dan bertindak idealis akan memengaruhi efikasi guru.

### **Idealisasi Pengaruh , Percaya Diri dan Efikasi Guru**

Idealisasi Pengaruh adalah pengaruh pimpinan yang menekankan pada bawahannya untuk berusaha lebih keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuatnya.

Dalam Idealisasi Pengaruh , sesama guru saling menghargai, saling membantu, mengutamakan kerja tim dan keterlibatan anggota. Masing-masing anggota mempunyai peran yang sama pentingnya, beban kerja

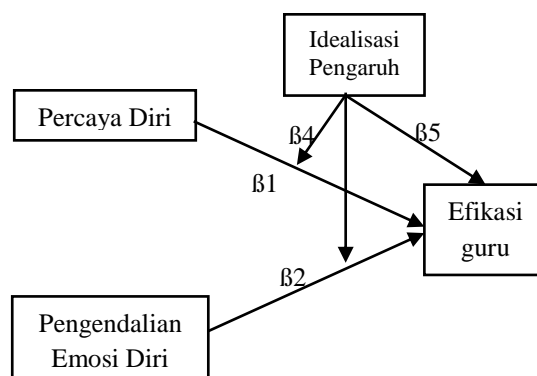
serasa dipikul bersama. Hal ini bisa menumbuhkan rasa percaya diri, karena masing-masing mempunyai peran yang sama penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan pengaruh-pengaruh yang idealis membuat guru bisa berfikir dan bertindak idealis akan meningkatkan kepercayaan diri guru sehingga memperkuat pengaruhnya terhadap efikasi guru.

### **Idealisasi Pengaruh , Pengendalian Emosi Diri dan Efikasi Guru**

Idealisasi Pengaruh adalah pengaruh pimpinan yang menekankan pada bawahannya untuk berusaha lebih keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuatnya. Dengan pengaruh-pengaruh yang idealis dari pimpinan membuat guru dapat berfikir dan bertindak idealis dan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang sama terhadap tujuan organisasi. Karena merasa kebersamaan, maka seorang guru akan lebih mampu mengendalikan emosinya sehingga memperkuat pengaruhnya terhadap efikasi guru.

Berdasar telaah teoritik tersebut maka dibangun model teoritikal penelitian sebagai berikut :



**Gambar: 1 Model Penelitian**

### **Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan model teoritikal penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Percaya Diri berpengaruh positif terhadap Efikasi Guru

H2 : Pengendalian Emosi Diri berpengaruh positif terhadap Efikasi

H3 : Guru

- Idealisasi Pengaruh berpengaruh  
 H4 : positif terhadap Efikasi Guru  
 Idealisasi Pengaruh memperkuat  
 pengaruh percaya diri terhadap Efikasi  
 H5 : Guru  
 Idealisasi Pengaruh memperkuat  
 pengaruh pengendalian emosi diri  
 terhadap Efikasi Guru

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi pada penelitian ini adalah guru PNS SMP Negeri di kecamatan Juwana Kabupaten Pati yang berjumlah 182 orang dari 4 SMP Negeri, yaitu SMP Negeri 1 Juwana, SMP Negeri 2 Juwana, SMP Negeri 3 Juwana dan SMP Negeri 4 Juwana. Dengan menggunakan rumus Slovin jumlah sampel sebanyak 125 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala Likert. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 125 kuesioner dan kembali sebanyak 120 kuesioner (*respon rate* sebesar 96%) dan semua dapat dianalisa. Sementara 5 kuesioner tidak kembali. Selanjutnya kuesioner dari responden yang kembali dan memenuhi persyaratan kelengkapan dimasukkan ke dalam data base untuk diolah lebih lanjut.

### Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel Efikasi Guru adalah variabel dependen diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang mendeskripsikan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya dengan 12 indikator yang dikembangkan oleh Dibapile (2012).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Percaya Diri ada 6 indikator, pengendalian emosi diri 3 indikator diambil dari Mehmood (2012) yang mengembangkan dari peneliti terdahulu.

Variabel Idealisasi Pengaruh terdiri dari 8 indikator merupakan salah satu dari empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Menurut Bass (1999 : 11). Idealisasi Pengaruh di samping sebagai variabel independen juga diposisikan sebagai

variabel moderasi interaksi pengaruh percaya diri terhadap efikasi guru dan moderasi pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru.

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner. Analisis validitas di tentukan dengan Analisis faktor Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), jika KMO > 0,5 dan loading factor > 0,4 maka item yang bersangkutan adalah valid (Ghozali, 2013). Untuk pertanyaan-pertanyaan yang valid diteruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas)

Sedangkan uji reliabelitas ditentukan dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar > 0,7.(Ghozali,2013).

### Teknik Analisis

Teknik analisis pada model regresi dilakukan terhadap variabel-variabel yang diprediksikan mempengaruhi efikasi guru. Teknik analisis ini menggunakan model *quasi moderator* berbasis regresi *interaksi* dengan formulasi sebagai berikut.

### Model Matematik

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 |X_1 - Z| + \beta_5 |X_2 - Z| + e$$

keterangan

Y = Efikasi Guru

X<sub>1</sub> = Percaya Diri

X<sub>2</sub> = Pengendalian Emosi Diri

Z = Idealisasi Pengaruh

e = *Error term*

Uji kesesuaian model regresi dilakukan dengan mengkonfirmasi *goodness of fit* yang didasarkan pada nilai *R-square* ( $R^2$ ) dan nilai *F-hitung*. Model regresi dinyatakan memenuhi *goodness of fit*, apabila mempunyai nilai  $R^2$  relatif tinggi dan nilai *F-hitung* secara statistik signifikan ada level 5% ( $\alpha \leq 0,05$ ).

Keputusan menolak atau menerima nilai *F-test* juga dapat dilihat nilai signifikansi ( $\alpha$ ,  $\alpha$ ) dari *output SPSS-software* yang menyediakan fasilitas signifikansi (*sig.*). Apabila nilai *sig.* lebih kecil sama dengan 5% ( $\text{sig.} \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain, hipotesis alternatif diterima; artinya model regresi secara statistik signifikan memenuhi *goodness of fit*.

Keputusan menerima atau menolak uji hipotesis nilai *t test* diperoleh melalui signifikansi ( $\alpha$ ) dari *output SPSS – software* yang menyediakan fasilitas signifikansi (*sig.*). Apabila nilai *sig* lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ), maka hipotesis alternatif diterima artinya variabel independen secara statistik signifikan mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel dependen (Y). Apabila setiap hipotesis menghasilkan *t hitung* pada level signifikansi kurang atau sama dengan 5% ( $\alpha < 0,05$ ), maka hipotesis dinyatakan diterima.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian sebanyak 120 orang terdiri dari 48 orang laki-laki (40%) dan 72 orang perempuan (60%). Komposisi responden dilihat dari umur adalah antara 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 66 orang (55%), yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 35 orang (29,2%) kemudian yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (12,5%) dan yang paling sedikit berusia kurang atau sama dengan 31 tahun sebanyak 4 Orang (3,3%). Komposisi responden dilihat dari masa kerja adalah 15 orang (12,5%) yang baru berpengalaman kurang atau sama dari 10 tahun, yang berpengalaman selama 11- 21 tahun sebanyak 48 orang atau 40% yang berpengalaman lebih dari 30 tahun, hanya 10,8%. Dari sisi pendidikan responden yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 113 orang (94,2%) hanya ada 7 orang yang berpendidikan S2 serta sudah tidak ada yang belum sarjana. Dilihat dari golongan responden hanya terdiri dari 2 golongan kepangkatan yaitu golongan III sebanyak 79 orang dan golongan IV sebanyak 41 orang, serta tidak ada yang masih bergolongan II.

Uji Normalitas ditentukan dengan uji normalitas K-S bila nilai  $\text{sig} > 0,05$  berarti berdistribusi normal. Analisis uji normalitas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,456 berarti berdistribusi normal.

Uji heterokedastisitas juga dianalisis dengan uji *Glejser-test* ketentuan model regresi dinyatakan bebas dari persoalan heteroskedastisitas apabila semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar daripada 5% ( $\alpha > 0,05$ ).

**Tabel 1:** Hasil Uji *Glejser-test*

Variabel	Sig
Percaya Diri	0,375
Pengendalian Emosi Diri	0,534
Idealisasi Pengaruh	0,477
Interaksi Percaya Diri dan Idealisasi Pengaruh	0,823
Interaksi Pengendalian emosi diri dan Idealisasi Pengaruh	0,937

Uji model regresi dilakukan dengan mengkonfirmasi *goodness of fit* yang didasarkan pada nilai *R-square* ( $R^2$ ) dan nilai *F-hitung*. Model regresi dinyatakan memenuhi *goodness of fit* apabila mempunyai nilai  $R^2$  relatif tinggi dan nilai *F-hitung* secara statistik signifikan pada level 5% ( $\alpha \leq 0,05$ ). Analisis uji *goodness of fit* menunjukkan bahwa 69,278 dengan  $\text{sig} 0,000$  nilai  $F = 69,278$  ( $\text{sig}.0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan model yang digunakan me-menuhi persyaratan *goodness of fit*.

Pengujian model yang dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (*adjusted r square*) yaitu kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Jika *Adjusted R2* yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terhadap variasi tergantung semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel dependennya. Analisis uji model determinasi menunjukkan bahwa *adjusted R Square* sebesar 74,2% (baik karena lebih dari 50%)



dan 25,8% diterangkan oleh variabel bebas lainnya

Uji hipotesis pengaruh variabel independen ( $X_i$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dilakukan dengan uji statistik- $t$  ( $t$ -test). Hasilnya digunakan untuk menguji koefisien regresi ( $b_i$ ) dari masing-masing variabel independen. Nilai  $t$ -test yang dihasilkan dapat dipakai untuk mengambil keputusan menerima atau menolak dilihat dari sig. ( $\alpha$ ,  $\alpha$ ) output SPSS-software yang menyediakan fasilitas signifikansi (sig.). Bila nilai sig. lebih kecil atau sama dengan 5% ( $sig. \leq 0,05$ ) maka hipotesis alternatif ( $H_i$ ) diterima; artinya variabel independen ( $X_i$ ) secara statistik signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ), maka pengujian masing-masing hipotesis didasarkan pada hasil uji  $t$  dengan level 5%. Apabila setiap hipotesis menghasilkan  $t$ -hitung pada level signifikansi kurang atau sama dengan 5% ( $\alpha \leq 0,05$ ), maka hipotesis dinyatakan diterima. Sebaliknya apabila hipotesis menghasilkan  $t$ -hitung pada level signifikansi lebih dari 5% ( $\alpha > 0,05$ ), maka hipotesis dinyatakan ditolak.

## HASIL UJI HIPOTESIS

**Tabel 2:** Hasil Uji Regresi

Hipotesis	Beta	Sig
Percaya Diri ( $X_1$ ) terhadap Efikasi Guru ( $Y$ )	0,189	0,024
Pengendalian Emosi Diri ( $X_2$ ) terhadap Efikasi Guru ( $Y$ )	0,267	0,017
Idealisasi Pengaruh ( $Z$ ) terhadap Efikasi Guru ( $Y$ )	0,432	0,000
Idealisasi Pengaruh memoderasi percaya diri terhadap efikasi guru	0,210	0,019
Idealisasi Pengaruh memoderasi pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru	0,321	0,013

### Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa percaya diri terbukti berpengaruh positif terhadap efikasi guru ( $\beta = 0,189$ ,  $sig = 0,024 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang dirumuskan bahwa percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru, **diterima**

### Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa pengendalian emosi diri terbukti berpengaruh positif terhadap efikasi guru ( $\beta = 0,267$ ,  $sig = 0,017 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang dirumuskan bahwa pengendalian emosi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru, **diterima**.

### Hasil Uji Hipotesis 3

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Idealisasi Pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru ( $\beta = 0,432$ ,  $sig = 0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang dirumuskan bahwa Idealisasi Pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru, **diterima**

### Hasil Uji Hipotesis 4

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Idealisasi Pengaruh terbukti memperkuat pengaruh percaya diri terhadap efikasi guru ( $\beta = 0,210$ ,  $sig = 0,019 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang dirumuskan bahwa Idealisasi Pengaruh memperkuat pengaruh percaya diri terhadap efikasi guru, **diterima**

### Hasil Uji Hipotesis 5

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Idealisasi Pengaruh terbukti memperkuat pengaruh pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru ( $\beta = 0,321$ ,  $sig = 0,013 < 0,05$ ). Berarti hipotesis 5 ( $H_5$ ) yang dirumuskan bahwa Idealisasi Pengaruh memperkuat pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru, **diterima**.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Percaya diri berpengaruh positif terhadap Efikasi Guru.
- Pengendalian Emosi Diri berpengaruh positif terhadap Efikasi Guru.

- Idealisasi Pengaruh berpengaruh positif terhadap Efikasi Guru.
- Idealisasi Pengaruh memperkuat pengaruh Percaya diri terhadap Efikasi Guru.
- Idealisasi Pengaruh memperkuat pengaruh Pengendalian emosi diri terhadap efikasi guru.

### Saran

Kepala Sekolah di SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati diharapkan dapat meningkatkan Percaya diri dan Pengendalian Emosi Diri guru dengan cara menjalin dan meningkatkan komunikasi antar guru dan warga sekolah, peningkatan keterampilan, pelatihan dan pembinaan guru karena terbukti Percaya diri dan Pengendalian Emosi Diri berpengaruh terhadap positif Efikasi Guru .

1. Kepala Sekolah di SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati diharapkan dapat memiliki gaya kepemimpinan trans-formasional yang bisa memberi pengaruh idealis yang menekankan pada bawahannya untuk berusaha lebih keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuatnya, karena terbukti Idealisasi Pengaruh berpengaruh positif terhadap Efikasi Guru .
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi Efikasi Guru sehingga penjelasan model lebih tinggi misalnya komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompensasi.

### Implikasi Teoritik

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan implikasi teoritik sebagai berikut :

Pertama, temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi percaya diri dan pengendalian emosi diri memengaruhi efikasi guru. Oleh karena itu, bagi setiap guru secara individual harus mampu meningkatkan percaya diri dan kemampuan mengendalikan emosi diri, antara lain, secara internal melalui peningkatan konsep diri, mempunyai harga diri yang tinggi, berpenampilan yang baik

serta secara eksternal dengan meningkatkan tingkat pendidikan, melaksanakan pekerjaan dengan senang dan pengalaman hidup dengan lebih banyak berinteraksi sosial.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa Idealisasi Pengaruh memperkuat pengaruh percaya diri dan kemampuan mengendalikan emosi diri terhadap efikasi guru. Maka kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya untuk berusaha lebih keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuatnya dengan penuh tanggung jawab.

### Implikasi Kebijakan

Bagi para guru di SMP Negeri di Kecamatan Juwana sebagai ujung tombak kesuksesan pendidikan di sekolah perlu memperhatikan kecerdasan emosional yang antara lain meliputi percaya diri dan pengendalian emosi diri yang baik dan menciptakan suasana kelas yang kondusif. Kepala Sekolah harus mampu menekankan pada guru untuk berusaha lebih keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuatnya dengan penuh tanggung jawab, agar semua guru dan warga sekolah merasa diajak memiliki dan ikut bertanggungjawab terhadap perkembangan sekolah, sehingga bisa mengembangkan potensi mereka secara optimal dan efektif. Guru juga harus memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang guru harus mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif, menciptakan suasana belajar yang nyaman dengan pengendalian emosi yang baik, memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan para peserta didik yang menjadi generasi muda bangsa penerus cita-cita bangsa. Dengan demikian, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ari, G.A., *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*, Jakarta: Penerbit ARG, 2006.

- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Boyatzis, R.E., Goleman,D.&Hay/McBer., 1999.*Emotional competence inventory*. Boston: Hay/McBerGroup
- Bernardin and Russel., 2000. *Human Resources Management*. New York:Mc.Graw Hill
- Darsana, M., 2013. *The Influence of Personality and organizational Culture on Employee Performance Through Oranizational Citizenship Behavior*. The International Journal of Management Vol.2 Issue 4
- Dibapile, W.T.S., 2012 *Teacher Efficacy and Classroom Management among Botswana Junior Secondary School Teachers* Publiised doctoral dissertation, University of Tunnessee.
- Edannur, S., 2010. *Emotional Intellegence of Teacher Educators*. Int J Edu. Vol. 2,No. 2. 115-121.
- Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .
- Goleman, D., 2001. *Emotional Intelligence*. NewYork:BantamBooks
- Ginting, B., 2011. *Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai*. Jurnal Tabularasa. PPS Universitas Medan. Vol 8. No. 1. 61-72
- Kotler, P. and Keller, K.L., 2006. *Marketing Management*. Twelfth Edition. New Jersey : Pearson International Edition.
- Moreno, J. A. *et a.l.* 2010. *Motivation and Performance in Physical Education : An Experimental Test*. Journal of Sports Science and Medicine. Vol.9.79-85.
- Mehmood, T., 2013 *Impact of Emotional Intelligence on the Performance of University Teachers*, *International Journal of Humanities and Social Science*
- Noels, K. A. *et al.* 1999. *Perseptions of Teachers' Communicative Style and Students' Intrinsic and Extrinsic Motivation*. The Modern Language Journal.Vol.83.23-34.
- Noer, M. dan Rihardjo., 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi ,Locus of control dan kebijakan sektor publik terhadap kinerja aparat pelayanan publik UPT Dipenda Bangkalan*. Jurnal Akuntansi,Manajemen Bisnis dan sektor publik.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Petrides, K.V. *et al.* 2002. *The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at School*. Personality and Individual Differences. Vol. 36. 277-293.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Robbins, S. P., 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*.Edisi terjemahan.Jakarta:Penerbit Arcan.
- Singarimbun, M dan Sofyan, E., 2009. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Trihandini, Meirnayati, F. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Thesis. Universitas Diponegoro Semarang. 1-90.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia.
- Warrick, 2011, *The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders: Integrating Transformational Leadership and Organization Development*