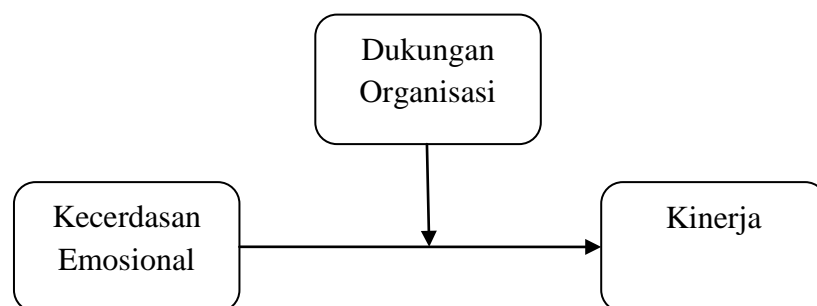


mengungkapkan hubungan positif antara kecerdasan emosi dan prestasi akademik di kalangan siswa (Ramesh, Thavaraj, & Ramkumar, 2016)

Dan beberapa penelitian lainnya yang dilakukan di berbagai negara lainnya seperti Turki dan Belanda, hubungan antara self-efficacy emosional dan tekanan pendidikan dengan menggunakan model persamaan struktural. Skala emosional diri dan stres pendidikan bahwa ada korelasi negatif antara self emosional dan tekanan pendidikan (Arslan, 2017). Kecerdasan emosi memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan karyawan, dan dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pekerjaan sehingga hubungan antara kecerdasan emosi dan kinerja pekerjaan lebih kuat / positif ketika dukungan organisasi dirasakan tinggi (Akhtar & Ghufuran, 2017).

Gambar 2.5

Model Penelitian Akhtar & Ghufuran, (2017).



Sumber: Akhtar & Ghufuran, (2017).

Hubungan antara kecerdasan emosional (EI) dan kinerja pekerjaan dilihat dengan interaksi antara dimensi EI yang berfokus pada diri sendiri dan lainnya, fokus pada emosi orang lain dalam memprediksi kinerja pekerjaan pada pekerjaan

sosial. Hasil menunjukkan bahwa penilaian emosi orang lain berkontribusi lebih pada kinerja pekerjaan daripada dimensi EI lainnya, dimensi IE berinteraksi dengan kinerja pekerjaan, sehingga menilai emosi satu orang lebih efektif daripada menilai emosi dua orang (lain dan diri), dan menilai emosi orang lain lebih efektif ketika emosi sendiri juga digunakan atau diatur (Pekaar *et al.*, 2017).

Penelitian yang dilakukan di Israel, kompetensi pribadi guru dan khusus Emotional Intelligence (EI), sangat penting untuk efektivitas guru, pengakuan yang semakin meningkat tentang pentingnya kompetensi sosial-emosional terhadap pembelajaran dan pencapaian akademik siswa. Namun, ada kelalaian emosi di bidang pengajaran, dan sedikit yang diketahui tentang dampak pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan EI guru. Temuan menggambarkan bahwa program pelatihan meningkatkan kompetensi EI guru (Dolev & Leshem, 2016), Teori menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan tingkat hasil kinerja yang lebih tinggi, secara empiris hubungan antara kecerdasan emosional dan dua aspek hasil kerja (kinerja tugas dan dua bentuk perilaku kewargaan organisasi, altruisme dan kepatuhan), menunjukkan hubungan positif antara kecerdasan emosi dan hasil kerja karyawan (Carmeli & Josman, 2009),

Beberapa penelitian yang dilakukan di benua Afrika, dampak kecerdasan emosional pada pencapaian akademik siswa sekolah menengah atas di Lagos, Nigeria. Terdapat hubungan positif antara keterampilan kecerdasan emosional dan prestasi akademik sehingga disarankan untuk mengembangkan keterampilan kecerdasan emosional siswa guna meningkatkan prestasi akademiknya, dan dirasa

perlu untuk menanamkan dan meningkatkan pengembangan keterampilan kecerdasan emosional ke dalam kurikulum sekolah, dan ini dianggap penting karena memiliki dampak dalam meningkatkan prestasi akademik siswa (Nwadinigwe, I.P and Azuka-Obieke, 2012). Hubungan antara *self-efficacy* emosional dan tekanan pendidikan pada siswa sekolah menengah sebanyak 232 siswa sekolah menengah yang berpartisipasi memberikan tanggapan antara *self-efficacy* emosional dan tekanan pendidikan. Ada korelasi negatif antara *self-efficacy* emosional dan tekanan pendidikan (Christopher, 2014), kecerdasan emosional relevan memprediksi komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan karena sebagian besar pekerjaan membutuhkan kemampuan untuk mengelola emosi, ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, direkomendasikan pada organisasi mewajibkan karyawan baru untuk berpartisipasi dalam program sosialisasi organisasi yang akan mencakup tes kecerdasan emosional (Gunu & Oladepo, 2014), Bratton *et al.*, 2011). Pengukuran kecerdasan emosi (EI) kepala sekolah dan kinerjanya, menggunakan konsep Mayer, Salovey, dan Caruso Emotional Intelligence Test, Ini terkait dengan kinerja sekolah dalam hal nilai ujian nasional yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara EI kepala sekolah dan keberhasilan sekolah dalam melakukan ujian nasional. Lebih lanjut untuk meningkatkan meningkatkan struktur kognitif dan psikologis emosional kepala sekolah dilingkangan pendidikan dengan menggunakan program pelatihan SDM yang dibentuk yang bertujuan untuk meningkatkan EI dan kinerja kepala sekolah (Ayiro, 2009), hubungan antara kecerdasan emosional

dan kinerja pekerjaan di lingkungan call center menunjukkan korelasi yang signifikan dan positif secara statistik antara kecerdasan emosi dan kinerja pekerjaan di lingkungan call center. Korelasi terkuat dengan kinerja di lingkungan pusat panggilan total terjadi di kelompok manajemen diri dan kompetensi emosional kepercayaan diri. Lebih lanjut ditetapkan bahwa kombinasi kompetensi emosional kesadaran diri, kepercayaan, kepercayaan diri dan pengaruh menjelaskan tingkat terbesar varians dalam kinerja pekerjaan di lingkungan call center secara keseluruhan (Nel & Villiers, 2004), Pimpinan manajemen mempekerjakan karyawan berdasarkan kecerdasan emosional (EQ), dengan demikian kesadaran diri, manajemen diri dan manajemen hubungan mempengaruhi kinerja karyawan. Kesadaran diri, manajemen diri dan manajemen hubungan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan untuk kecerdasan emosional diperlukan untuk memotivasi dan mendorong kerja tim dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mark & Karimi, 2014).

Penelitian yang dilakukan di benua Australia, Siswa dipandang sebagai pemimpin masa depan dan diharapkan untuk melakukan berbagai peran dengan kompetensi dan kemandirian. Sangat penting untuk mengembangkan tingkat kecerdasan emosional langsung dari sekolah karena mereka harus bergaul dengan orang lain dan menyelesaikan berbagai hal melalui dan dengan orang-orang.. Hubungan kecerdasan emosional dan kinerja terus menggalang minat, beberapa studi empiris telah memeriksa fenomena ini. Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja tim sangat menarik dalam praktisi karena kerja tim menjadi lebih umum di organisasi, kegunaan kecerdasan emosi untuk memprediksi kinerja individu,

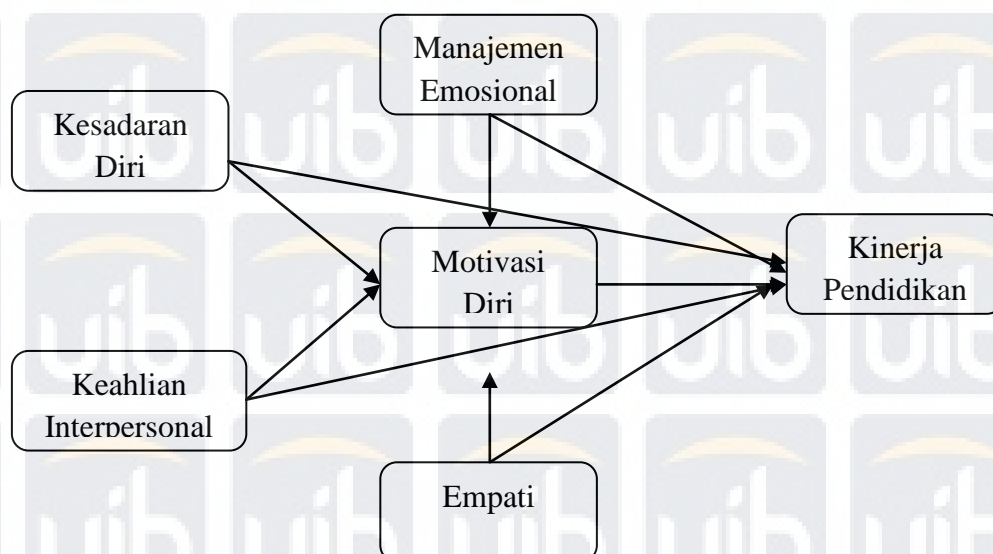
kinerja tim, dan gaya resolusi konflik. indikator kecerdasan emosional secara positif terkait dengan kinerja tim dan secara diferensial terkait dengan metode resolusi konflik (Jordan & Troth, 2009).

Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan di Malaysia, Penelitian tentang kecerdasan emosional (EI) menunjukkan bahwa hal itu terkait dengan perilaku yang lebih pro-sosial, kinerja akademik yang lebih baik dan peningkatan empati terhadap pasien. Dalam pendidikan kedokteran dan praktik klinis, IE telah dikaitkan dengan prestasi akademis yang lebih tinggi dan hubungan dokter-pasien yang lebih baik. Penelitian ini menguji pengaruh EI pada kinerja akademik pada mahasiswa kedokteran tahun pertama dan terakhir di Malaysia. Prediktor dari hasil FE keseluruhan yang baik dan secara signifikan terkait dengan final- tanda tahun FE. Mahasiswa kedokteran yang lebih cerdas secara emosional memiliki kinerja lebih baik dalam kecerdasan emosional. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan emosional dapat meningkatkan kinerja akademik siswa kedokteran (Chew, Zain, & Hassan, 2013). Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja individu dari sudut pandang teoritis, lebih khusus hubungan antara sifat kecerdasan emosional dan kinerja pekerjaan, memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara faktor kecerdasan emosional dan kinerja (Shahhosseini, 2012). Lima elemen kecerdasan emosional yang diidentifikasi sebagai kesadaran diri, manajemen emosional, motivasi diri, empati, keterampilan interpersonal terhadap prestasi akademik siswa sekolah menengah, menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara kesadaran, manajemen emosional dan empati pada tingkat $p < 0,05$ dengan prestasi akademik, dan secara bersama sama

menunjukkan bahwa hanya tiga unsur kecerdasan emosi yaitu kesadaran diri, motivasi diri dan empati yang tidak memiliki hubungan dengan (prestasi akademik). Penelitian juga mempresentasikan model yang dirancang untuk mencerminkan hubungan antara unsur kecerdasan emosi dan prestasi akademik (Yahaya *et al.*, 2012).

Gambar 2.3

Model Penelitian Yahaya *et al.*, (2012).



Sumber: Yahaya *et al.*, (2012).

Penelitian yang dilakukan di Singapura, kecerdasan emosional membantu karyawan untuk meningkatkan kesadaran diri emosional mereka, ekspresi emosional, kreativitas, meningkatkan toleransi, meningkatkan kepercayaan dan integritas, serta meningkatkan hubungan di seluruh organisasi dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan dan organisasi. Kecerdasan emosional adalah salah satu karakteristik kunci yang memunculkan pemimpin strategis dalam organisasi". Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam sebuah

organisasi dan menjadi kriteria penting untuk penilaian dan evaluasi karyawan yang efektif, meningkatkan produktivitas dan kepercayaan di dalam dan di seluruh organisasi (Kannaiah, 2015). Dampak dari elemen kecerdasan emosional (EI), terutama yang terkait dengan kesadaran diri, pada kesepakatan dan kinerja diri sendiri menunjukkan hubungan dan kinerja pemimpin ada hubungan negatif (Apakah kecerdasan emosional hanyalah teori kepribadian, jika kecerdasan emosional bernilai, ia harus mengukur sesuatu yang unik dan berbeda dari ciri-ciri kepribadian standar. Untuk mengeksplorasi pertanyaan ini, penelitian ini menguji tes kemampuan kecerdasan emosional dan hubungannya dengan variabel uji kepribadian untuk menentukan sejauh mana konstruk ini tumpang tindih. Ukuran kemampuan kecerdasan emosional serta ukuran dari minat karir, kepribadian, dan perilaku sosial. Kecerdasan emosional diukur dengan andal dan relatif independen dari ciri-ciri kepribadian yang didefinisikan secara tradisional, mendukung validitas diskriminan dari konstruk kecerdasan emosional (Caruso, Mayer, & Salovey, 2010).

Penelitian yang dilakukan di Korea, kompleksitas tes medis dan prosedur bedah di departemen rawat jalan (OPD) mengharuskan perawat OPD untuk memiliki orientasi pelanggan yang berfokus pada berbagai kepentingan dan kebutuhan pelanggan adalah ciri-ciri pribadi, kecerdasan emosional, pemasaran internal, manajemen layanan dan orientasi pelanggan. Faktor-faktor yang terkait dengan orientasi pelanggan diidentifikasi sebagai kesadaran dari kecerdasan emosional dari karakteristik individu dan pemasaran internal dari karakteristik lingkungan Administrator rumah sakit harus mendukung perawat OPD untuk

menumbuhkan sifat-sifat pribadi yang tulus dan ramah dan kecerdasan emosional, dan mempertimbangkan karyawan sebagai pelanggan internal untuk meningkatkan layanan dan kepuasan pasien (Kim & Lee, 2015). Kecerdasan emosional adalah alat konsultasi yang semakin populer. Menurut pendapat umum dan testimonial tempat kerja, kecerdasan emosi meningkatkan kinerja dan produktivitas; namun, ada kurangnya analisis independen dan sistematis yang memperkuat klaim itu. Kecerdasan emosional akan menyebabkan peningkatan kinerja berbasis kognitif individu di atas tingkat yang dapat diatributkan pada kecerdasan umum tradisional. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kecerdasan emosional secara keseluruhan, persepsi emosional, dan regulasi emosional secara unik menjelaskan kinerja berbasis kognitif individu di atas dan di luar tingkat yang dapat dikaitkan dengan kecerdasan umum (Lam & Kirby, 2013). Berdasarkan hasil meta-analisis sebelumnya memiliki lebih dari dua kali ukuran sampel untuk memperkirakan hubungan antara kecerdasan emosional (EI) dan kinerja pekerjaan, dan menggunakan lebih banyak studi meta-analisis untuk memperkirakan hubungan antara variabel kepribadian dan untuk kemampuan kognitif dan kinerja pekerjaan, menggunakan pendekatan tiga-aliran untuk mengklasifikasikan penelitian Analisis menunjukkan bahwa EI memprediksi kinerja pekerjaan (Jr, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011). Pengaruh moderasi dari kecerdasan emosional antara efikasi diri akademik dan prestasi mahasiswa, menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan *self-efficacy* akademik secara signifikan berkorelasi dengan prestasi akademik, lebih lanjut terkait dengan

kebijakan pendidikan tentang kecerdasan emosi dan *self-efficacy* akademik (Adeyemo, 2007)

Meta-analisis yang dilakukan untuk menganalisis temuan penelitian individu yang berkaitan dengan hubungan antara *self-efficacy*, motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Meta analisis yang digunakan untuk melihat apakah teori *self-efficacy* dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta pengejaran organisasi. Dengan demikian, menjadi perlu untuk mengidentifikasi implikasi praktis dari hasil yang terkait dengan peningkatan *self-efficacy* karyawan untuk memotivasi mereka dan meningkatkan kinerja mereka hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance*, dan secara teori *self efficacy* memiliki pengaruh dan dampak terhadap *employee performance*, hasil penelitian dan teori saling mengautkan (Cherian & Jacob, 2013).

Kecerdasan emosional dan *self-efficacy* memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan akademik dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, disarankan untuk mengajarkan keterampilan kecerdasan emosional kepada siswa dengan prestasi akademik rendah melalui lokakarya pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran kecerdasan emosi dalam mengidentifikasi *self-efficacy* di antara siswa Sekolah Kesehatan Masyarakat dengan berbagai tingkat pencapaian akademik (Gharetepeh, Ameneh Yahya, Safari Pashaei, Tahereh Razaeei, 2015). Program pelatihan kepemimpinan dan pengalaman belajar di kalangan remaja sangat populer di seluruh dunia, di negara-negara maju ini menjadi yang sangat penting. Evaluasi efektivitas program pelatihan

kepemimpinan dan self-efficacy di kalangan remaja. Program pelatihan kepemimpinan tidak ditemukan efektif untuk meningkatkan harga diri dan self-efficacy pada remaja, kecuali anak perempuan yang menunjukkan sedikit peningkatan (Wong, Lau, & Lee, 2012)

2.3 Variabel *Dependent*

Kinerja pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk menggunakan pengetahuannya secara efisien dan efektif, didasarkan pada kedua aspek intelektual dan fisik (Mehmood *et al.*, 2013).

2.4 Hubungan antar Variabel

2.4.1 Variabel *Independent*

Pengertian kesadaran emosional diri adalah kemampuan untuk mengenali perasaan seseorang, (Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, 2017), rasa percaya diri adalah kejujuran tentang harga diri dan kemampuan seseorang, (Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, 2017), Kontrol emosi diri adalah mengelola emosi dan impulsif yang mengganggu (Mehmood *et al.*, 2013), *Achievement* adalah Berusaha memperbaiki atau memenuhi standar keunggulan (Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, 2017), pengembangan diri adalah merasakan apa yang dibutuhkan orang lain untuk berkembang, dan memperkuat kemampuan mereka (Mehmood *et al.*, 2013), Manajemen konflik adalah bernegosiasi dan menyelesaikan perselisihan (Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, 2017).

2.4.2 Pengaruh antara Kesadaran Emosional Diri dan Kinerja Guru

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional guru tersebut dan penelitian

ini telah diteliti oleh Mohammad & Amirian, (2016), Naqvi *et al.*, (2016), Nwadinigwe, I.P and Azuka-Obieke, (2012), Mehmood *et al.*, (2013). Ahmed *et al.*, (2016), Yahaya *et al.*, (2012), Kalpana & Shoba, (2016), Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, (2017), Arabsarhangi, (2014). (Anari, 2012), (Hendriani & Garnasih, 2013). Akhtar & Ghufuran, (2017), (Wong, Lau, & Lee, 2012), (Shamsaei, Yousefi, & Sadeghi, 2017), (Gharetepeh, Ameneh Yahya, Safari Pashaei, Tahereh Razaee, 2015). (Cherian & Jacob, 2013) (Adeyemo, 2007), (Lam & Kirby, 2013), (Naseer, Chishti, Rahman, & Jumani, 2011), (Kim & Lee, 2015), (Jordan & Troth, 2009), (Ramesh, Thavaraj, & Ramkumar, 2016), (Carmeli & Josman, 2009), (Pekaar *et al.*, 2017), (Chew, Zain, & Hassan, 2013), (Caruso, Mayer, & Salovey, 2010), (Carmeli & Josman, 2009), (Ayiro, 2009), (Santoso, 2018). Menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emotional guru dengan kinerja guru tersebut.

2.4.3 Pengaruh antara Rasa Percaya Diri dan Kinerja Guru

Rasa percaya diri merupakan bagian penting dalam mempengaruhi kinerja Guru untuk melihat hubungan ini telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Mohammad & Amirian, (2016), Naqvi *et al.*, (2016), Nwadinigwe, I.P and Azuka-Obieke, (2012), Mehmood *et al.*, (2013). Ahmed *et al.*, (2016), Yahaya *et al.*, (2012), Kalpana & Shoba, (2016), Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, (2017), Arabsarhangi, (2014). (Anari, 2012), (Jordan & Troth, 2009), (Ramesh, Thavaraj, & Ramkumar, 2016), (Carmeli & Josman, 2009), (Pekaar *et al.*, 2017), (Chew, Zain, & Hassan, 2013), (Caruso, Mayer, & Salovey, 2010), (Carmeli & Josman, 2009), (Ayiro, 2009), (Santoso, 2018). terdapat hubungan kepercayaan diri

dengan kinerja guru, dengan adanya kepercayaan diri akan memberikan motivasi yang bagus dalam memberikan ilmu pengetahuan. menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antara *self awarness*, *self management*, *self motivation*, *emphaty*, *social skills*, dan kinerja guru. menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di sekolah tinggi Guru bahasa Inggris.

2.4.4 Pengaruh antara Kontrol Emosional Diri dan Kinerja Guru

Pengaruh kontrol emosional dengan kinerja guru berhubungan signifikan, kinerja yang baik dan efisien dilandasi dengan kontrol emosional yang baik, penelitian sebelumnya menjelaskan terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru berikut adalah penelitian sebelumnya; Mohammad & Amirian, (2016), Naqvi *et al.*, (2016), Nwadinigwe, I.P and Azuka-Obieke, (2012), Mehmood *et al.*, (2013). Ahmed *et al.*, (2016), (Gharetepeh, Ameneh Yahya, Safari Pashaei, Tahereh Razaeei, 2015). (Cherian & Jacob, 2013) (Adeyemo, 2007), (Lam & Kirby, 2013), (Naseer, Chishti, Rahman, & Jumani, 2011), (Kim & Lee, 2015), (Jordan & Troth, 2009), (Pekaar *et al.*, 2017), (Chew, Zain, & Hassan, 2013), (Caruso, Mayer, & Salovey, 2010), (Carmeli & Josman, 2009), (Ayiro, 2009), (Santoso, 2018) kontrol emosional membantu guru untuk meningkatkan kesadaran diri emosional mereka, ekspresi emosional, kreativitas, meningkatkan toleransi, meningkatkan kepercayaan dan integritas, serta meningkatkan hubungan di seluruh organisasi dan meningkatkan kinerja setiap karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

2.4.5 Pengaruh antara Pencapaian dan Kinerja Guru

Pengaruh kesadaran emosional pada pencapaian guru mempengaruhi kinerja guru tersebut, guru yang mendapatkan apa yang menjadi tujuan dan harapan dalam berkarir akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru berikut beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk melihat pengaruh pencapaian terhadap kinerja: Mohammad & Amirian, (2016), Naqvi *et al.*, (2016), Nwadinigwe, I.P and Azuka-Obieke, (2012), Mehmood *et al.*, (2013). Ahmed *et al.*, (2016), Yahaya *et al.*, (2012), Kalpana & Shoba, (2016), Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, (2017), Akhtar & Ghufuran, (2017), (Kim & Lee, 2015), (Jordan & Troth, 2009), (Ramesh, Thavaraj, & Ramkumar, 2016), (Caruso, Mayer, & Salovey, 2010), (Carmeli & Josman, 2009), (Ayiro, 2009), (Santoso, 2018).

2.4.6 Pengaruh antara Pengembangan Diri dan Kinerja Guru

Hubungan pengembangan diri guru dengan kinerja sangat berhubungan erat dan signifikan dengan adanya pelatihan dan pengembangan diri lainnya akan meningkatkan kinerja guru atau pun karyawan, berikut penelitian yang telah melihat hubungan dan pengaruh antara keduanya; Mohammad & Amirian, (2016), Naqvi *et al.*, (2016), Arabsarhangi, (2014). (Anari, 2012), (Hendriani & Garnasih, 2013). Akhtar & Ghufuran, (2017), (Wong, Lau, & Lee, 2012), (Shamsaei, Yousefi, & Sadeghi, 2017), (Cherian & Jacob, 2013) (Adeyemo, 2007), (Lam & Kirby, 2013), (Naseer, Chishti, Rahman, & Jumani, 2011), (Kim & Lee, 2015), (Jordan & Troth, 2009), (Carmeli & Josman, 2009), (Pekaar *et al.*, 2017), (Chew, Zain, & Hassan, 2013), (Caruso, Mayer, & Salovey, 2010), (Carmeli & Josman, 2009), (Ayiro, 2009), (Santoso, 2018).

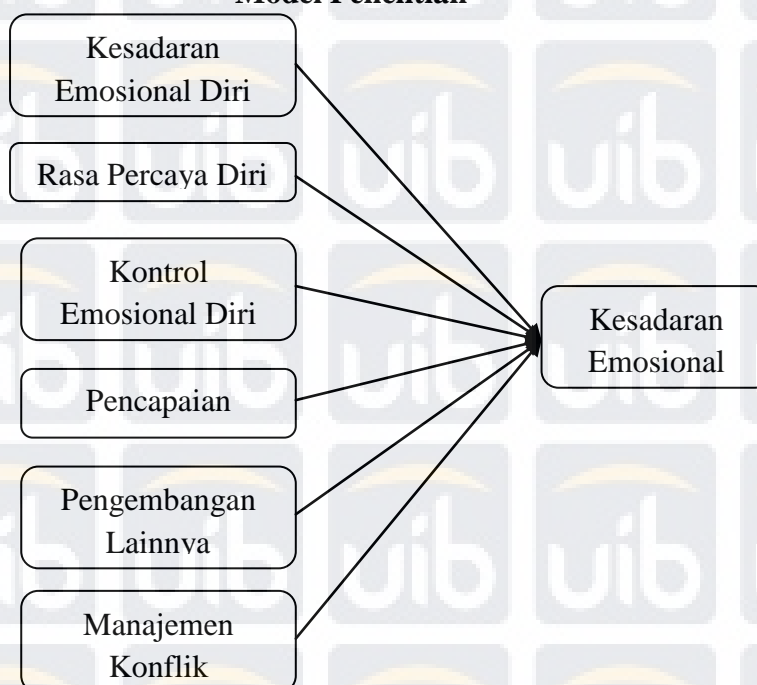
2.4.7 Pengaruh antara Manajemen konflik dan Kinerja Guru

Manajemen konflik sangat erat hubungannya dengan keharmonisan kerja dan lingkungan kerja, kinerja yang baik di didukung oleh minimnya konflik yang ada dalam pekerjaan, penelitian sebelumnya telah melihat pengaruh manajemen konflik dengan kinerja karyawan atau guru: (Mehmood *et al.*, 2013); (Ahmed *et al.*, 2016); (Yahaya *et al.*, 2012); (Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, 2017); (Hendriani & Garnasih, 2013); (Mark & Karimi, 2014); (Shamsaei *et al.*, 2017), (Kannaiah, 2015).

2.5 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Model hubungan antara kinerja guru, kesadaran emosional diri, rasa percaya diri, kontrol emosi diri, achievement, pengembangan diris, manajemen konflik.

Gambar 2.6
Model Penelitian



Sumber: Mehmood *et al.*, (2013), Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan, (2017).

H₁: Terdapat pengaruh kesadaran emosional diri dan kinerja guru

H₂: Terdapat pengaruh rasa percaya diri dan kinerja guru

H₃: Terdapat pengaruh kontrol emosional diri dan kinerja guru

H₄: Terdapat pengaruh Pencapaian dan kinerja guru

H₅: Terdapat pengaruh Pengembangan dan kinerja guru

H₆: Terdapat pengaruh konflik manajemen dan kinerja guru

H₇: Terdapat pengaruh pengaruh terhadap kinerja guru