

CONTRIBUTION OF SELF EFFICACY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TOWARD TEACHER'S CONFLICT INTENSITY WHICH WERE MODERATED BY MOTIVATION AT PRIVATE MTS IN LANGGAM DISTRICT – PELALAWAN REGENCY

Meli Sandy ¹⁾
Isjoni ²⁾
Azhar ³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

The intensity of conflict can be found in each organization, high intensity of conflict can be considered to break the organization arrangement. So that, the organization performance will decrease such as on education organization. The aims of this research were to find out the contribution of self-efficacy and emotional intelligence toward the intensity of teacher's conflict which were moderated by motivation at Private MTs in Langgam District, Pelalawan Regency. The populations of this research were 80 teachers, and the samples were 66 teachers. The data were analyzed by using Moderated Regression Analysis (MRA). Based on the results of analysis some findings were found as follows. First, there was negative contribution of self-efficacy (X_1) toward Conflict Intensity (Y) which moderated by Motivation (Z) with 6.1%. In this test, motivation variable (Z) was the moderating variable. Second, there was negative contribution of emotional intelligence (X_2) toward conflict intensity (Y) which moderated by Motivation (Z) with 9.5%. In this test, motivation variable (Z) was not the moderating variable. Furthermore, there were negative contributions simultaneously of self-efficacy (X_1) and emotional quotation (X_2) toward Conflict Intensity (Y) which were moderated by Motivation (Z) with 13.9%, and the motivation variable (Z) as moderating variable.

Keywords: *Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Motivation, Conflict Intensity*

KONTRIBUSI *SELF-EFFICACY* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP INTENSITAS KONFLIK GURU YANG *DIMODERATING* OLEH MOTIVASI DI MTS SWASTA KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

ABSTRAK

Intensitas konflik dapat ditemui pada setiap organisasi, intensitas konflik yang tinggi dianggap dapat merusak tatanan suatu organisasi sehingga organisasi dapat mengalami kemunduran salah satunya pada lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi pada MTs Swasta di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dengan total sampel berjumlah 66 orang. Analisis data yang digunakan yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi negatif *self-efficacy* (X_1) terhadap Intensitas Konflik (Y) yang *dimoderating* oleh motivasi (Z) sebesar 6,1%, pada pengujian ini variabel motivasi menjadi variabel *moderating*. Dan terdapat kontribusi negatif kecerdasan emosional (X_2) terhadap intensitas konflik (Y) yang *dimoderating* oleh motivasi (Z) sebesar 9,5%, pada pengujian ini variabel motivasi (Z) tidak menjadi variabel *moderating*. Sedangkan secara bersama-sama atau simultan terdapat kontribusi negatif variabel *self-efficacy* (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap intensitas konflik (Y) yang *dimoderating* oleh motivasi (Z) sebesar 13,9%, pada pengujian ini variabel motivasi (Z) menjadi variabel *moderating*.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Intensitas Konflik*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan adalah tempat berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. sekolah yang di dalamnya terdapat kepala sekolah, guru-guru, pegawai tata usaha dan murid-murid menjadikan sekolah sebagai lembaga formal yang penting pada era globalisasi saat ini.

Oleh karena itu guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk dapat berjalan dengan baik perlu dukungan dari manajemen sekolah, dalam hal ini kepala sekolah dan jajarannya serta guru sebagai teman sejawat. Dengan diberikannya dukungan, masalah-masalah atau kendala-kendala yang dihadapi guru dapat diselesaikan. Dalam situasi saat ini dengan beraneka ragam tantangan yang makin besar dan beragamnya tantangan, guru harus mampu bertoleransi dan beradaptasi dengan keragaman yang ada. Ketika guru tidak mampu menghadapi dan mengatasi keragaman dan tantangan yang ada di lembaga pendidikan, hal ini dapat mengganggu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini akan menjadi salah satu pemicu terjadinya konflik di lembaga pendidikan tersebut. Bisa saja konflik itu terjadi antara guru dan kepala sekolah, guru dengan level manajemen dan guru sesama guru.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di MTs Swasta (MTs Darul Falah, Manbaul Ma'arif, Ulul ilmi, dan Al Islami) disitu peneliti melihat tingkat saling ketergantungan tugas masih cukup tinggi, hal ini bisa dilihat dari ditemukannya bahwa terdapat ketidaksesuaian kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu, hal

ini dikarenakan kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu. masih tingginya ketidak sesuaian antara mata pelajaran yang diampu dengan bidang pendidikan yang dimiliki guru sebanyak 25 orang atau sebesar 30.86% dari empat sekolah yang berbeda. Hal ini menyebabkan kurangnya pengetahuan guru terhadap mata pelajaran yang diampu, sehingga guru-guru tertentu mau tidak mau mendapatkan beban mengajar yang lebih dari jatah yang seharusnya, dan pembagian beban mengajar menjadi tidak merata. Potensi timbulnya konflik ada karena sumber-sumber daya vital tersebut terbatas yang menyebabkan beberapa kelompok tertentu harus dialokasikan. Adakalanya terjadinya konflik dapat diakibatkan oleh kelompok yang terlibat, diberi terlampaui banyak tugas. Hal ini menyebabkan ketegangan atau meningkatnya intensitas konflik dan mereka akan saling menyalahkan masing-masing pihak bahwa pihak lain mencoba menghindari diri dari kewajiban-kewajiban mereka.

Selain itu dari observasi yang peneliti lakukan juga terdapat adanya perbedaan-perbedaan dalam tujuan-tujuan dan persepsi yang ingin ditetapkan. Contohnya dalam hal menentukan waktu masuk dan pulang, terdapat guru yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan tersebut, masih ada guru yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan sekolah dan pulang sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan. Hal ini memicu perbedaan pendapat antara sesama guru oleh karena itu pentingnya kerjasama yang baik antara guru dan pendidik sendiri karena keberhasilan pendidikan sebagian besar tergantung akan hal tersebut, guru semestinya dapat memeriksa diri dalam hal kerjasama, kerja rutin, ketulusan terhadap direksi dan teman sejawat. Tetapi terkadang perasaan semacam itu jarang sekali dimiliki oleh tenaga pendidik, kerap kali guru bersifat individualis dan

bersikap egois. Kiranya perlu adanya sikap solider dalam usaha demi menyingkirkan setiap kekacauan atau kecemburuan sehingga konflik yang terjadi di dalam kelompok dapat dicegah.

Atas dasar itu peneliti memandang penting dan perlu untuk melakukan penelitian tentang kontribusi *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi di MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Dari beberapa aspek yang dapat ditinjau dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap intensitas konflik guru yang dimoderasi oleh motivasi guru di MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik yang dimoderasi oleh motivasi guru di MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah terdapat kontribusi *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang dimoderasi oleh motivasi guru di MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Intensitas Konflik

Thomas dalam Robbins (2007) mendefinisikan konflik sebagai “*a process that begins when one party perceives that another party has negatively affect, or is about to negatively affect, something that the first party cares about*” yaitu sebuah proses yang diawali ketika satu pihak menganggap bahwa pihak lain mengganggu, sesuatu yang bernilai baik bagi pihak pertama.

Ramlan subakti (2010) menjelaskan bahwa konflik yang *intens*

tidak terlalu sama artinya dengan konflik yang mengandung kekerasan. Intensitas konflik lebih merujuk pada besarnya *energy* (ongkos) yang dikeluarkan dan tingkat keterlibatan partisipan dalam konflik. Sebaliknya konflik yang mengandung kekerasan lebih merujuk pada akibat konflik dari pada sebab-sebabnya.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi menurut (Rivai dan Murni 2010).

Suyonto (2012), menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur sebab-sebab timbulnya konflik antar kelompok: 1) Saling ketergantungan, 2) Perbedaan Tujuan, 3) Perbedaan persepsi, 4) Meningkatnya tuntutan spesialisasi.

2. *Self-efficacy*

Bandura (1977) mendefinisikan “*self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainment*” yang artinya *self-efficacy* mengarah kepada keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang harus dilakukan untuk menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan. Bandura juga menjelaskan *self-efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasikan dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. *Self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang

sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional.

Robbin dan Judge (2011), juga memberikan pengertian bahwa *self-efficacy also known as social cognitive theory or social learning theory refers to an individual's belief that he or she is capable of performing a task. The higher your self-efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed in a task* (*self-efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yaitu suatu keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas. Jika *self-efficacy* seorang lebih tinggi, maka keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas semakin sukses).

Bandura (1997) menjelaskan bahwa ketika perasaan *self-efficacy* telah terbentuk, maka akan sulit untuk berubah. Kepercayaan mengenai *self-efficacy* merupakan penentu yang kuat dari tingkah laku, terdapat beberapa fungsi dari *self-efficacy* yaitu:

- a. Untuk menentukan tingkah laku. Orang cenderung yang melakukan tugas tertentu dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih mengerjakan tugas tersebut daripada tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.
- b. Sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman *aversif*. Bandura mengatakan bahwa *self-efficacy* menentukan berapa lama individu dapat bertahan dalam mengatasi hambatan dan situasi yang kurang menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan yang menghambat

penyelesaian tugas, sehingga mempengaruhi daya tahan individu. Dalam belajar, orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih keras dari pada orang-orang dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah.

- c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional. *Self-efficacy* mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu, baik dalam menghadapi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi yang akan datang. Orang-orang dengan *self-efficacy* yang rendah selalu menganggap dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah-masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya. *Self-efficacy* yang dipersepsikan membentuk cara berpikir kausal seseorang. Dalam mencari pemecahan masalah yang rumit, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mempersepsikan dirinya sebagai orang yang berkompotensi tinggi. Ia akan merasa tertantang jika dihadapkan pada tugas-tugas dengan derajat kesulitan dan resiko yang tinggi. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan menganggap dirinya tidak kompeten dan menganggap kegagalan akibat dari ketidakmampuannya. Individu seperti ini lebih sering merasa pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh, mudah mengalami stress dan mudah putus asa.
- d. Sebagai peramal tingkah laku selanjutnya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi

tugas, dimana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi. Selain itu mereka lebih banyak pasrah dalam menerima hasil dan situasi yang dihadapi. Selain itu mereka lebih banyak pasrah dalam menerima hasil dan situasi yang dihadapi dari pada berusaha merubah keadaan.

3. Kecerdasan Emosional

“Emotional Intelligence (EI). The ability to perceive and express emotion, assimilate emotion in thought, understand and reason with emotion, and regulate emotion in oneself and others” kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran memahami dan mengeluarkan emosi dengan alasan dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain menurut (McShane dan Glinow, 2008).

Menurut Edi Sutrisno (2011) untuk mengembangkan kecerdasan emosional ini, ada empat tahap yang harus dilakukan, tahap pertama yaitu: kesadaran emosi, bertujuan membangun tempat kedudukan bagi seseorang dan rasa percaya diri pribadi melalui kejujuran emosi, umpan balik emosi, intuisi, rasa tanggung jawab, dan koneksi. Tahap kedua adalah kebugaran emosi, bertujuan untuk mempertegas kesejatan, sifat dapat dipercaya, dan keuletan, memperluas lingkaran kepercayaan dan kemampuan mendengarkan, mengelola konflik, dan mengatasi kekecewaan dengan cara paling konstruktif. Tahap ketiga adalah kedalaman emosi, mengeksplorasi cara-cara menyalurkan hidup, dan kerja dengan potensi serta bakat unik, mendukungnya dengan ketulusan,

kesetiaan pada janji, dan rasa tanggung jawab, yang akan memperbesar keberanian seseorang untuk memberikan secara lebih banyak kewenangan. Sedangkan tahap keempat adalah alkimia emosi, yaitu untuk memperdalam naluri dan kemampuan kreatif untuk mengalir bersama masalah-masalah dan tekanan-tekanan, dan bersaing demi masa depan dengan membangun keterampilan untuk lebih peka pada adanya kemungkinan-kemungkinan solusi yang tersembunyi dan peluang yang masih terbuka.

4. Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2009) motivasi adalah *the processes that account for an individu's, intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal* (motivasi sebagai proses yang meliputi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu menuju pencapaian suatu tujuan).

Luthans dalam Priansa Juni (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja antara lain berkenaan dengan:

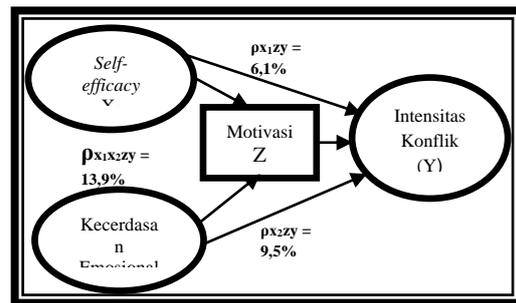
- a. Kebutuhan akan kekuasaan seperti: mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku, mengontrol orang dan aktivitas, berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain, memperoleh kontrol informasi dan sumber daya, mengalahkan lawan atau musuh.
- b. Kebutuhan untuk berprestasi seperti: melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan masalah kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
- c. Kebutuhan akan afiliasi seperti: disukai banyak orang, diterima sebagai bagian kelompok atau tim, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik, berpartisipasi

- dalam aktivitas sosial yang menyenangkan
- d. Kebutuhan keamanan seperti: mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman, dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi, mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat, dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya, menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan.
- e. Kebutuhan akan status seperti: mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat, bekerja pada organisasi yang tepat dengan pekerjaan yang tepat, mempunyai gelar dari universitas ternama, tinggal dalam lingkungan yang tepat (termasuk dalam klub elit), mempunyai hak istimewa eksekutif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada MTs Swasta di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan, terhitung mulai bulan Januari sampai dengan Juli 2017. Populasi pada penelitian ini yaitu semua guru-guru sebanyak 80 orang dari 4 sekolah. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, pengambilan sampel menggunakan rumus: Taro Yamane (Riduwan, 2012). Berdasarkan hasil perhitungan maka sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Sedangkan untuk keperluan uji coba diambil dari guru MTs Swasta dari kecamatan Sei Kijang Kabupaten Pelalawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan uji residual untuk pengujian variabel *moderasi*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Kontribusi Regresi X_1 , X_2 Terhadap Y Dimoderating Z

1. Kontribusi *Self-efficacy* terhadap Intensitas Konflik Guru Yang Dimoderating Oleh motivasi

Tabel 1. Uji Nilai Selisih Mutlak Variabel X_1 terhadap Y Dimoderasi Variabel Z

Variabel	R Square	F Test		Standardize d Coefficients (B)
		F	T Test	
(Constant)	,061	5,353	62,089	-,044
<i>Self-Efficacy</i> (X_1)			-,818	
Motivasi (Z)			-,570	
Abs $X_1_Z_1$			-1,163	

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *self-efficacy* terhadap intensitas konflik yang *dimoderating* oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 6,1% berada pada kategori rendah, besarnya kontribusi antara variabel kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi di MTs Swasta Di Kecamatan Langgam dari 66 sampel yang dapat dijelaskan oleh variabel Abs $X_1_Z_1$, Zscore

(*self-efficacy* X₁), Zscore (motivasi Z) sekitar 6,1% dan sisanya sisanya sebesar (100% - 6,1% = 93,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari model ini.

Berdasarkan hasil uji F nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 5,353 > 2,75 yang berarti variabel independen *self-efficacy* dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent intensitas konflik guru. Persamaan regresi linear yang terbentuk kontribusi *kecerdasan emosional* terhadap intensitas konflik guru yang dimoderating oleh motivasi adalah $Y = \beta_0 - \beta_1 X_1 - \beta_2 Z - \beta_3 Z X_1$ ($Y = 62,089 - 0,818 - 0,570 - 1,163$). Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor *self-efficacy* akan diikuti oleh penurunan skor intensitas konflik sebesar -0,818 pada kostanta 62,089. Variabel Zscore (Motivasi Z) memberikan nilai koefisien -0,570, ini berarti motivasi (Z) mengalami peningkatan satuan, maka nilai intensitas konflik mengalami penurunan -0,570. Koefisien bernilai negatif artinya semakin tinggi nilai *self-efficacy* dan motivasi pada guru maka semakin rendah intensitas konflik yang terjadi, oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *self-efficacy* terhadap intensitas konflik guru yang dimoderating oleh motivasi guru. Pada variabel ini variabel motivasi (Z) merupakan variabel moderating. Karena variabel moderating (Z) dianggap sebagai variabel moderating apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan dengan nilai -0,044.

2. Kontribusi Kecerdasan Emosional Terhadap Intensitas Konflik Guru Yang Dimoderating Oleh Motivasi

Tabel 2. Uji Nilai Selisih Mutlak Variabel X₂ terhadap Y Dimoderasi Variabel Z

Variabel	R Square	F Test	T Test	Uji Residual
		F	B	Standarized Coefficients (B)
(Constant)	,095	5,248	62,272	,009
Kecerdasan Emosional (X ₂)		-	,770	
Motivasi (Z)		-	,486	
AbsX ₂ _Z ₁		-	1,017	

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik yang dimoderating oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 9,5% berada pada kategori rendah, besarnya kontribusi antara variabel kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi di MTs Swasta Di Kecamatan Langgam dari 66 sampel yang dapat dijelaskan oleh variabel AbsX₂_Z, Zscore(kecerdasan emosional X₂), Zscore(motivasi Z) sekitar 9,5% dan sisanya sisanya sebesar (100% - 9,5% = 90,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari model ini.

Berdasarkan hasil uji F nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 5,248 > 2,75 yang berarti variabel independen kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi

variabel dependent intensitas konflik guru. Persamaan regresi linear yang terbentuk kontribusi kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang dimoderating oleh motivasi adalah $Y = \beta_0 - \beta_2X_2 - \beta_2Z - \beta_3ZX_2$ ($Y = 62,272 - 0,770 - 0,486 - 1,017$). Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kecerdasan emosional akan diikuti oleh penurunan skor intensitas konflik sebesar -0,770 pada konstanta 62,272. Variabel Zscore (motivasi Z) memberikan nilai koefisien -0,486, ini berarti motivasi (Z) mengalami peningkatan satuan, maka nilai intensitas konflik mengalami penurunan -0,486. Koefisien bernilai negatif artinya semakin tinggi nilai kecerdasan emosional dan motivasi pada guru maka semakin rendah intensitas konflik yang terjadi, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi guru. Pada variabel ini variabel motivasi (Z) tidak menjadi variabel moderating. Karena variabel moderating (Z) dianggap sebagai variabel moderating apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan dengan nilai 0,009.

3. Kontribusi *Self-efficacy* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Intensitas Konflik Guru Yang *Dimoderating* Oleh Motivasi

Tabel 3. Uji Nilai Selisih Mutlak Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y Dimoderasi Variabel Z

Variabel	R Square	F Test	T Test	Uji Residual
		F	B	Standarized Coefficients (B)
(Constant)	,139	4,834	61,804	-,020
Self-Efficacy (X_1)			-,600	
Kecerdasan Emosional (X_2)			-,524	
Motivasi (Z)			-,591	
Abs X_1X_2 _Z ₁			-,479	

Berdasarkan hasil uji F nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar $4,834 > 2,75$ yang berarti variabel independen *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent intensitas konflik guru. Dan dari hasil pengujian persamaan regresi linear yang terbentuk kontribusi kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi adalah $Y = \beta_0 - \beta_1X_1 - \beta_2X_2 - \beta_3 |X_1-X_2|$ ($Y = 61,804 - 0,600 - 0,524 - 0,591 |X_1-X_2|$). Dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 61,804. Ini artinya jika intensitas konflik (Y) sebesar 61,804. Koefisien variabel Zscore (*Self-efficacy* X_1) memberikan nilai koefisien -0,600, ini *self-efficacy* (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka

nilai intensitas konflik mengalami penurunan -0,600. Koefisien variabel Zscore (Kecerdasan emosional X_2) memberikan nilai koefisien -0,524, ini berarti kecerdasan emosional (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai intensitas konflik mengalami penurunan -0,524. Variabel Zscore (Motivasi Z) memberikan nilai koefisien -0,591, ini berarti motivasi (Z) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai intensitas konflik mengalami penurunan -0,591. Karena koefisien bernilai negatif artinya semakin tinggi nilai *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan motivasi pada guru maka semakin rendah intensitas konflik yang terjadi. oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi guru. Pada variabel ini variabel motivasi (Z) menjadi variabel moderating. Karena variabel *moderating* (Z) dianggap sebagai variabel *moderating* apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan dengan nilai -0,020.

Dari hasil uji analisis statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik yang *dimoderating* oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 13,9% berada pada kategori rendah, besarnya kontribusi antara variabel *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi di MTs Swasta Di Kecamatan Langgam dari 66 sampel yang dapat dijelaskan oleh variabel $AbsX_1_Z$, Zscore (*self-efficacy* X_1), $AbsX_2_Z$, Zscore (kecerdasan emosional X_2), Zscore (motivasi Z) sekitar 13,9% dan sisanya sisanya sebesar $(100\% - 13,9\% = 86,1\%)$ dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari model ini. Artinya bahwa sumbangan *self-efficacy* dan kecerdasan emosional

terhadap intensitas konflik guru yang *dimoderating* oleh motivasi pada MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dalam kategori rendah. Hal ini dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi intensitas konflik pada guru MTs Swasta dikecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan seperti harga diri, beban kerja, tekanan, kejenuhan kerja, reward, faktor demokrasi dan lain sebagainya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi moderasi (MRA) dan uji residual yang ada dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi negatif *self-efficacy* yang *dimoderating* oleh motivasi terhadap intensitas konflik guru. Ini artinya semakin rendah nilai *self-efficacy* seorang guru maka akan semakin tinggi intensitas konflik terjadi. Maka variabel *self-efficacy* menjadi salah satu variabel yang memberikan kontribusi terhadap penyebab terjadinya intensitas konflik guru. Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada variabel ini motivasi menjadi variabel yang *memoderasi*.
2. Terdapat kontribusi negatif kecerdasan emosional yang *dimoderating* oleh motivasi terhadap intensitas konflik guru. Ini artinya semakin rendah kecerdasan emosional seorang guru maka akan semakin tinggi intensitas konflik terjadi. Maka variabel kecerdasan emosional adalah menjadi salah satu variabel yang memberikan kontribusi terhadap penyebab terjadinya intensitas konflik guru. Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada variabel ini motivasi tidak menjadi variabel yang *memoderasi*.

3. Terdapat kontribusi negatif *self-efficacy*, kecerdasan emosional yang *dimoderating* oleh motivasi terhadap intensitas konflik guru. Ini artinya semakin rendah *self-efficacy* dan kecerdasan emosional seorang guru maka akan semakin tinggi intensitas konflik terjadi. Maka variabel *self-efficacy* dan kecerdasan emosional yang *dimoderating* oleh motivasi adalah menjadi salah satu variabel yang memberikan kontribusi terhadap penyebab terjadinya intensitas konflik guru. Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada variabel ini motivasi menjadi menjadi variabel yang *memoderasi*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini:

1. Bagi guru MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dalam upaya meningkatkan *self-efficacy*, kecerdasan emosional, motivasi dan menurunkan kejenuhan kerja pada guru dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut: 1) Meningkatkan kreatifitas dan menetapkan target baru yang dilakukan hari ini, dengan apa yang dimiliki dan sesuai dengan kemampuan guru; 2) Guru selalu melakukan intropeksi terhadap motivasi dan berkaca dari keberhasilan orang lain agar tidak terfokus terhadap alasan pribadi; 3) Guru agar berupaya meningkatkan profesionalisme dengan tujuan untuk menyadari tujuan utama memilih profesi guru dan menikmati profesi yang dipilihnya; 4) Guru harus lebih bisa mengelola emosi diri sendiri

maupun dapat memahami emosi orang lain, dengan mempunyai rasa empati, mempunyai pemahaman sensitivitas pada perasaan, pikiran, dan situasi orang lain: 5) Guru yang jenjang pendidikannya SMA agar melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena idealnya untuk menjadi seorang guru, guru tersebut harus memiliki pendidikan yang tinggi agar dapat meningkatkan kualitas mutu mengajar.

2. Kepada Kepala Sekolah MTs Swasta Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan, dalam rangka meningkatkan, *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan motivasi untuk menurunkan intensitas konflik pada guru dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1) Kepala sekolah disarankan selalu memberikan pengayaan pekerjaan yang bertujuan meningkatkan *self-efficacy* dan motivasi; 2) Meningkatkan kegiatan informal berupa pertemuan sosial atau kekeluargaan organisasi, misalnya acara darmawisata, olahraga, dan kesenian yang dapat meningkatkan ilmu pengetahuan baru yang bertujuan untuk mengurangi intensitas konflik dalam bekerja serta meningkatkan tali silaturahmi antara sesama.
3. Karna terdapat kontribusi antara *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap intensitas konflik guru, maka perlu ditingkatkan lagi hubungan yang harmonis dalam organisasi khususnya sesama guru dilingkungan sekolah.
4. Kepada departemen Pendidikan Nasional khususnya diwilayah Kabupaten Pelalawan, dalam

rangka meningkatkan *self-efficacy*, kecerdasan emosional, motivasi dan untuk menurunkan intensitas konflik yang terjadi pada guru dapat dilakukan dengan cara

menciptakan birokrasi yang peduli pada kesulitan guru dan melakukan pembinaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy, the Exercise of Control*. 10th Edition. W. H. Freeman And Company. USA.
- Mcshane, L Steven. Dan Glinow, Von, Ann, Marry. 2008. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill.
- Priansa, Juni, Doni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti, Ramlan. 2010. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: Grasindo.
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juwani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Robbins, Stephen, P dan Judge, Timothy A. 2011. *Organizational Behavior Global Edition*. Pearson Edition. Inc. Upper Saddle River. New Jersey.
- Robbins, S.P, & Judge, T.A 2007. *Organizational Behavior*. (12th Ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Suyonto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.