

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA GURU SMP NEGERI 6 DAN 8 DI KABUPATEN PEMALANG

Zakka Ryan Rahardian, Endang Sri Indrawati

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

zryan.rahardian@yahoo.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja pada guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang. Disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk menaati semua peraturan yang diperintahkan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta menghargai waktu kerja sesuai ketentuan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Populasi penelitian yaitu guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang dengan karakteristik subjek penelitian yaitu guru yang sudah menerima sertifikasi, usia 40 sampai 65 tahun. Sampel penelitian berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosional (25 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,898) dan skala disiplin kerja (42 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,940). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja dengan koefisien korelasi antar variabel sebesar 0,626. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin baik disiplin kerja dan semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah disiplin kerja. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja sebesar 39,2%.

Kata kunci: kecerdasan emosional, disiplin kerja, guru

Abstract

Research aims to understand relations between intelligence emotional with work discipline teachers in public junior high schools 6 and 8 pemalang. work discipline is the attitude of a person to obey all regulations ordered by organization and social norms that apply, Aware of tasks and responsibilities as well as appreciate working time in line with the regulation. Emotional intelligence is the ability to motivate yourself, the ability to manage emotion well in yourself and in relations with others. The population of this research that is teachers In junior high schools 6 and 8 pemalang with characteristic of the subject of study that is teachers who had received certification, the age of 40 until 65 years. There were 47 people the sample. Sampling techniques using saturated samples. Data collection use scale intelligence emotional (25 aitem valid with the coefficients reliability 0,898) and scale of work discipline (42 aitem valid with the coefficients reliability 0,940). The results of Simple regression analysis shows that there has been a significant positive relationship between emotional intelligence with work discipline and a correlation coefficient between variables of 0,626. The higher emotional intelligence will make better work discipline and the lower emotional intelligence will make the lower work discipline. Intelligence emotional contributed against discipline work of 39,2 %.

Keyword: intelligence emotional, work discipline, teachers

PENDAHULUAN

Guru merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Tugas utama dari seorang guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Seorang guru harus dapat memerankan diri sebagai pendidik dan contoh bagi murid-muridnya ketika di sekolah, karena guru yang pintar akan dapat menjadikan muridnya pintar. Peserta didik diharapkan tidak hanya diisi kemampuan berpikir saja namun, bisa berperilaku baik dan memiliki keterampilan yang baik. Seorang guru memegang tanggung jawab yang besar untuk mendidik muridnya supaya menjadi murid yang berguna bagi masyarakat di sekitarnya maka dari itu dibutuhkan disiplin kerja yang bagus.

Permasalahan pendidikan yang sering dialami di berbagai daerah adalah motivasi dan disiplin guru yang masih rendah. Banyak guru absen mengajar di sekolah-sekolah pedalaman selama beberapa waktu (Okezone.com, 2015). Kedisiplinan guru berpengaruh terhadap minat belajar siswa (Sa'adah, 2010). Guru yang disiplin akan berdampak positif bagi siswanya yang akan menunjang minat belajar siswa. Maka dari itu diperlukan kedisiplinan yang baik pada setiap guru sehingga menciptakan persepsi yang positif pada murid ketika mengikuti pelajaran.

SMP Negeri 6 dan 8 Pematang merupakan SMP yang berada di pinggir kota. Guru yang mengajar di SMP 6 dan 8 Pematang memiliki tanggung jawab yang sama untuk mendidik murid-muridnya. Visi dari SMP Negeri 6 Pematang adalah "Disiplin, Luhur Budi Pekerti dan Maju dalam Prestasi" sedangkan Visi dari SMP Negeri 8 Pematang adalah "Terwujudnya insan yang beriman, berbudaya, dan berprestasi optimal". Disiplin kerja yang baik dibutuhkan oleh guru supaya anak didiknya mendapatkan pembelajaran secara efektif dan tercapainya visi yang ditetapkan.

Kedisiplinan menurut Rivai (2014) merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja suatu karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sejalan dengan teori yang disampaikan Afandi (2016) bahwa disiplin adalah sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan disiplin yang tinggi membuat pegawai menaati peraturan sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Sementara itu Sinambela (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2014) komponen disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Menurut Afandi (2016) tingkat disiplin kerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan. Hasibuan (2016) juga menjelaskan delapan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Faktor-faktor diatas dapat mempengaruhi disiplin kerja dimana salah satunya adalah faktor hubungan kemanusiaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik. Jadi, disiplin kerja pegawai akan tercipta apabila hubungan antar manusia dalam organisasi tersebut baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahbob & Noor (2017) mengatakan bahwa keterampilan sosial akan membuat individu dapat menciptakan suasana yang harmonis melalui interaksi yang efektif yaitu berupa percakapan, perbuatan dan pergaulan dalam sebuah kelompok. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan senantiasa berpikir positif dan mencoba menjalin hubungan yang baik dengan individu diatasnya maupun individu dibawahnya. Sehingga, membuat individu tersebut memiliki sikap yang terpuji dan disenangi banyak orang.

Seseorang dapat membina hubungan baik dengan orang lain apabila memiliki kecerdasan emosional. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional dapat mengontrol emosi dengan baik saat berhubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu mempengaruhi, memimpin dan bermusyawarah untuk menyelesaikan perselisihan sehingga tercipta hubungan yang harmonis. Hal ini juga berguna untuk bekerja sama dengan orang lain dan bekerja dalam grup. Penelitian yang dilakukan oleh Asrori, Hidayat & Nugroho (2010), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan interaksi teman sebaya dengan penyesuaian sosial. Terdapat juga hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan penyesuaian sosial.

Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri, dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Menurut Hamid (2006) kecerdasan emosional meliputi pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi kegagalan, kesanggupan mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga supaya tekanan tidak menurunkan kemampuan membaca perasaan orang lain sehingga dapat menjaga hubungan yang baik, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja. Maka penelitian yang akan dilakukan berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Disiplin Kerja Pada Guru SMP Negeri 6 dan 8 di Kabupaten Pematang”.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 6 dan 8 Kabupaten Pematang dengan usia 40-65 tahun (dewasa madya) dan sudah sertifikasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala psikologi yang digunakan sebagai alat penelitian. Pengukuran terhadap variabel-variabel dalam penelitian menggunakan dua alat ukur yang berbeda. Pengukuran variabel kecerdasan emosional menggunakan skala kecerdasan emosional dengan jumlah 25 aitem valid dan koefisien reliabilitas 0,898 dan pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan skala disiplin kerja dengan jumlah 42 aitem valid dan koefisien reliabilitas 0,940. Model skala yang digunakan dalam penelitian yaitu model skala *Likert*. Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Pernyataan yang terdapat dalam skala disusun menjadi dua kelompok yaitu item-item yang mendukung pernyataan (*favorable*) dan item-item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavorable*). Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang. Diasumsikan bahwa populasi bersifat homogen yaitu, guru dengan usia dewasa madya atau 40-65 tahun, dan sudah bersertifikasi. Jumlah guru dari SMP Negeri 6 dan 8 yang digunakan sebagai subjek penelitian yaitu 47 orang guru, dimana pada SMP Negeri 6 Pemalang terdapat 28 orang dan di SMP Negeri 8 Pemalang terdapat 19 orang subjek.

Sebelum pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana peneliti melakukan uji asumsi (uji normalitas dan uji linearitas) terlebih dahulu. Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorof Goodness of Fit Test* variabel disiplin kerja adalah 0,877 dengan signifikansi (p) 0,425 ($p > 0,05$) yang berarti variabel disiplin kerja memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan skor *Kolmogorof Goodness of Fit Test* sebesar 0,859 dengan signifikansi (p) 0,452 ($p > 0,05$) yang berarti variabel kecerdasan emosional memiliki distribusi normal. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja yaitu $F = 29,032$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel kecerdasan emosional dan variabel disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for windows evaluation version 21.0*, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja. Koefisien korelasi dari uji hipotesis didapatkan sebesar 0,626 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Koefisien korelasi tersebut mengidentifikasi adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja. Nilai positif pada korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja dapat diterima.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan maupun organisasi. Kesadaran disini berarti sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Inti dari disiplin kerja adalah bagaimana seseorang menaati

semua peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini berkaitan erat dengan kepemimpinan, kemampuan individu, hubungan kemanusiaan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja individu.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada tempat kerja. Hubungan kemanusiaan tidak lepas dari keterampilan individu dalam mengelola emosi orang lain atau biasa disebut dengan keterampilan membina hubungan. Keterampilan membina hubungan membuat individu dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain sehingga dapat melakukan interaksi dengan lancar dan cermat dalam membaca situasi sosial. Keterampilan membina hubungan akan mudah dilakukan jika individu memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Kemampuan guru dalam mengelola emosi menumbuhkan perilaku yang diterima lingkungan kerja dan pengambilan keputusan yang efektif. Menurut keterangan humas dan staf tata usaha, guru di SMP Negeri 6 dan 8 tidak pernah melakukan pelanggaran yang berat. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Yusof, dkk (2014) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dalam kehidupan guru mampu memacu kesadaran akan tanggung jawab guru serta mempercepat proses transformasi sistem pendidikan nasional. Kecerdasan emosional menjamin kesejahteraan psikologis, hubungan baik dengan orang lain, dan ketahanan dalam menghadapi masalah, tuntutan dan tekanan sehari-hari.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan sadar untuk menaati semua peraturan yang diperintahkan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh sekolah. Kecerdasan emosional turut berpengaruh terhadap munculnya disiplin kerja guru. Hal ini sesuai dengan arah persamaan garis regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,948 yang berarti berarti setiap penambahan satu poin pada kecerdasan emosional dapat menaikkan disiplin kerja sebesar 0,948.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, kecerdasan emosional memiliki sumbangan efektif sebesar 39,2%, terhadap disiplin kerja. Sedangkan 60,8% dapat disebabkan oleh faktor lainnya seperti, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Brahmasari & Peniel, 2009). Faktor lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi kerja, motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja sehingga jika motivasi kerja tinggi maka tinggi pula disiplin kerjanya (Sugiyatmi, Maria, & Edward, 2016).

Hasil perhitungan skor kategorisasi pada Guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang didapatkan hasil tingkat kecerdasan emosional dan disiplin kerja paling banyak berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada variabel kecerdasan emosional didapatkan 74,4% atau 35 dari 47 subjek berada pada kategori tinggi. Sedangkan pada kategori sangat tinggi didapatkan sebesar 19,14% atau 9 dari 47 subjek. Sisanya sebesar 6,38% atau 3 dari 47 subjek berada pada kategori rendah dan 0% pada kategori sangat rendah. Hasil kategorisasi dari tingkat kecerdasan emosional guru SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang berada pada kategori tinggi dikarenakan oleh berbagai faktor diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Sudaryono (dalam Arsana, 2016) faktor internal yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional ada dua yaitu segi jasmani dan psikologis. Segi jasmani seperti kesehatan, umur dan gender; sedangkan segi psikologis mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, motivasi dan kepribadian. Terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu stimulus dan lingkungan. Berdasarkan observasi dan wawancara pada guru di SMP Negeri 6

dan 8 Pemalang, tingginya kategori kecerdasan emosional dikarenakan komunikasi yang baik antar guru di lingkungan sekolah. Terdapatnya kategori rendah pada variabel kecerdasan emosional dapat disebabkan oleh faktor internal yang mempengaruhi kecerdasan emosional guru.

Perhitungan skor kategorisasi pada variabel disiplin kerja didapatkan sebanyak 55,3% atau 26 dari 47 guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang berada pada kategori tinggi. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% atau 21 dari 47 guru berada pada kategori sangat tinggi. Disiplin kerja guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang berada dikategori tinggi dan sangat tinggi, sedangkan pada kategori rendah dan sangat rendah skor kategorinya adalah 0%.

Berdasarkan hasil kategorisasi dari tingkat disiplin kerja guru SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang menunjukkan hasil pada kategori tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru seperti faktor kepemimpinan, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan (Afandi, 2016). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang tingginya kategori disiplin kerja dikarenakan hubungan yang harmonis antar guru sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja pada guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pemalang. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin baik disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka akan semakin buruk disiplin kerja pada guru di SMP Negeri 6 dan 8 pemalang dengan koefisien korelasi antar variabel sebesar 0,626 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja sebesar 39,2%, sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor budaya organisasi, faktor kepemimpinan dan faktor spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indikator human resources management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arsana, I. (2016). *Etika profesi insinyur: membangun sikap profesionalisme sarjana teknik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asrori, A., Hidayat, T., & Nugroho, A. A. (2010). Hubungan kecerdasan emosi dan interaksi teman sebaya dengan penyesuaian sosial pada siswa kelas vii program akselerasi di SMP Negeri 9 Surakarta. *Jurnal Wacana*. Diunduh dari jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/56/56
- Brahmasari, I. A., & Peniel, S. (2009). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT central proteinaprima

tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1). Diunduh dari <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=253870>

Goleman, D. (2003). *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hamid, M. A. (2006). *EQ: Panduan meningkatkan kecerdasan emosi*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing.

Hasibuan, H. M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mahbob, M. H., & Noor, A. N. (2017). Kecerdasan emosi, komunikasi non-verbal dan keterampilan peribadi para pekerja dalam konteks komunikasi keorganisasian. *Malaysian Journal of Communication*, 33(1), 368-382. Diunduh dari <http://ejournal.ukm.my/mjc/article/view/16980>

Okezone.com. (2015, Desember 9). *Disiplin rendah, guru bolos ngajar berbulan-bulan*. Retrieved Agustus 6, 2016, from okezone.com: <https://news.okezone.com/read/2015/12/09/65/1263927/diisiplin-rendah-guru-bolos-ngajar-berbulan-bulan>

Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sa'adah, N. A. (2010). Pengaruh persepsi siswa atas kedisiplinan guru mata pelajaran akidah akhlak terhadap minat belajar siswa kelas x MAN Bayu Jepara tahun ajaran 2009-2010. Diunduh dari <http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/99/jtptiain-gdl-nuramilatu-4906-1-skripsi-.pdf>

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai; teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyatmi, Maria, M. M., & Edward, G. (2016). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2). Diunduh dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534>

Yusof, R., dkk. (2014). Identifying emotional intelligence competencies among Malaysian teacher educators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 485 – 491. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.411>