



Srianik¹
 Kadeni²
 Nafik Umurul Hadi³

PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK (TK) DI KECAMATAN KAUMAN KABUPATEN TULUNGAGUNG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK se Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 100 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden atau semua guru TK se Kecamatan Kauman. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *Software Smart PLS 3.0* Tahap pertama dilakukan dengan pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model*) dan tahap kedua dilakukan dengan pengujian model struktural (*structural model*) atau model dalam (*inner model*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan disiplin kerja guru. (2) Kecerdasan emosional guru berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan maka disiplin kerja guru juga akan semakin meningkat. (3) Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja guru. (4) Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. (5) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika disiplin kerja guru ditingkatkan, maka kinerja guru akan semakin meningkat. (6) Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa didiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Apabila disiplin kerja tidak terbukti memediasi kompetensi terhadap kinerja guru. (7) Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

Abstract

This research aims to determine the influence of competency and emotional intelligence on teacher performance through kindergarten teacher work discipline in Kauman District, Tulungagung Regency. The population in this study were all kindergarten teachers in Kauman District, Tulungagung Regency, totaling 100 people. The sampling technique used in this research is nonprobability sampling. The sample in this study was 100 respondents or all kindergarten teachers in Kauman District. This research uses the Partial Least Square (PLS) analysis technique using Smart PLS 3.0 Software. The first stage is carried out by testing the measurement model or outer model and the second stage is carried out by testing the structural model or inner model. The results of the research show that (1) Competency does not significantly influence teacher work discipline. These results indicate that competence cannot

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan IPS, Program Pascasarjana, Universitas Bhinneka PGRI
 email : srianik78@gmail.com, denikdk@gmail.com, nafikumurulhadi@gmail.com

improve teacher work discipline. (2) Teacher emotional intelligence has a significant effect on teacher work discipline. This shows that if teachers' emotional intelligence is improved, teacher work discipline will also increase. (3) Competency does not have a significant effect on teacher performance. These results indicate that competence cannot improve teacher performance. (4) Emotional intelligence has a significant effect on teacher performance. This shows that if teachers' emotional intelligence is improved, teacher performance will also increase. (5) Work discipline has a significant effect on teacher performance. This means that if teacher work discipline is improved, teacher performance will increase. (6) Competency does not significantly influence teacher performance through work discipline. These results indicate that work discipline does not mediate the influence of competence on teacher performance. If work discipline is not proven to mediate competence on teacher performance. (7) Emotional intelligence has a significant effect on teacher performance through work discipline. These results indicate that teacher work discipline can mediate the influence of teacher emotional intelligence on teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Competence, Emotional Intelligence, Work Discipline

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh pendidikan. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, yang dapat dikatakan sebagai suatu proses transfer ilmu, transfer nilai dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya. Pendidikan juga merupakan sebuah aktifitas yang memiliki maksud dan tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. (Nurkholis, 2013). Keberhasilan suatu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar, sehingga kinerja guru dipandang menjadi hal terpenting dalam mencetuskan lulusan yang terbaik. Kinerja yang baik akan terliat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. (Tolie et al., 2023)

Kinerja guru memiliki peran penting dalam pendidikan, di mana output pendidikan yaitu siswa akan berkualitas jika kinerja guru bagus. Kinerja guru bisa dilihat dari tiga aspek penting yaitu perencanaan/penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/penilaian. Ketiga aspek inilah yang nanti sangat urgensi untuk menciptakan output yang berkualitas. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu dan teknologi.

Kinerja guru juga elemen yang sangat penting dalam pendidikan dan penentu dari tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yakni: pertama faktor individu yang terdiri dari faktor kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua, faktor psikologis yang mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Ketiga, faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (reward system). (James L. Gibson, Miccoli et al., 2016)

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mengajar. Guru sebagai ujung tombak yang potensi dan profesionalnya harus terus dikembangkan dalam mendukung pencapaian kualitas suatu sekolah. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi upah atau gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan yang baik agar dapat mencapai pendidikan yang berkualitas. Kinerja tenaga pendidikan khususnya guru sebagai garda depan dalam memberikan layanan pendidikan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan adalah guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik dan tinggi. (Dwi Agus Indarti, 2018)

Kemampuan dalam diri seseorang tentunya memiliki tingkatan yang berbeda. Menurut (Setyaningrum et al., 2016) kesuksesan dan keberhasilan dalam bekerja bukan hanya didukung dari kecerdasan intelektual saja, namun juga di dukung oleh kecerdasan emosional. Orang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi atau baik, cenderung mampu untuk berfikir secara jernih walaupun dalam tekanan ketika bekerja. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat terkontrol dan memberikan banyak manfaat terutama dalam mencapai kinerjanya. Berhubungan dengan intelektual manusia, kompetensi juga menjadi hal yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan seseorang, (Adnan Hakim, 2015) menyatakan bahwa kompetensi yakni karakteristik atau ciri utama yang dimiliki seseorang dalam setiap bidang profesi serta dapat membantunya mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi menjadi salah satu hal utama yang mampu mempengaruhi kinerja, sebab tingkat kompetensi seseorang juga akan menentukan cara ia berfikir dan bersikap.

Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan. Faktor lain juga mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja, disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. (Tolie et al., 2023). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari guru tersebut. Sebaliknya disiplin kerja yang buruk akan menunjukkan kinerja yang buruk pula, kinerja buruk ditunjukkan dengan masih terdapat beberapa orang guru yang datang terlambat dan akhirnya terlambat pula masuk kelas untuk memberikan materi pembelajaran pada siswa, kemudian masih terdapat guru yang absen terhadap tugasnya tanpa memberikan keterangan yang jelas. Hal tersebut apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi terhadap kinerja guru. Meningkatkan kinerja tidaklah mudah apabila tidak ada kemauan dan motivasi dari diri sendiri untuk melakukannya, sehingga dalam hal tersebut diperlukan motivasi yang kuat dari diri sendiri dan dari yang lain untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Secara umum yang sering terjadi dilapangan bahwa masih terdapat guru yang kurang dalam hal mengevaluasi kinerjanya, masih ada guru yang menjalankan kewajibannya dalam mengajar hanya sekedar menjalankan tuntutan profesi tanpa sepenuh hati, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja guru yang nantinya akan berakibat pada rendahnya kualitas output pendidikan yang menurun. Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 36% menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3,9 guru yang ada, masih terdapat 25% diantaranya yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% diantaranya belum memiliki sertifikat profesi. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas tidak menjamin kualitas dari sebuah proses pendidikan, melainkan proses pendidikan harus berkualitas sehingga akan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas juga. Dengan demikian sangat diperlukan peningkatan kinerja guru agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini yaitu: (Sopandi, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. (Liestiati, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi profesional, kredibilitas dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian yang terkait dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru juga dilakukan (Satriyono & Vitasmoro, 2018) dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Penelitian terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja guru juga dilakukan (Eti Hadiati, 2018) dengan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa faktor, terutama dilihat dari faktor

kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru.

Berdasarkan data kepegawaia UPA SP Kecamatan Kauman (April 2024), dari total jumlah guru Taman Kanak-Kanak (TK) masih 33% guru yang mempunyai kualifikasi pendidikan S-I PAUD yang sesuai dengan bidang tugasnya, 53% guru yang sudah memiliki sertifikat profesi atau sertifikasi guru dan 7% guru yang tingkat disiplinnya rendah. Dari hasil penelitian selama empat hari di Unit Pelayanan Administrasi Satuan Pendidikan (UPA SP) Kecamatan Kauman dengan melakukan wawancara kepada Pengawas TK ditemukan beberapa permasalahan yaitu tidak semua guru mampu mengoptimalkan kemampuan kecerdasan emosional yang dimilikinya, hal ini ditunjukkan oleh guru yang tidak dapat memotivasi dirinya, mengelola emosi, mengatur suasana hati, berempati dan menjaga hubungan antar sesama sehingga dalam pembelajaran maupun diluar jam pembelajaran guru cenderung memiliki emosi yang tidak stabil.

Berdasarkan data dan uraian penjelasan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Kauman dengan harapan membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja guru.

Pentingnya penelitian tentang kinerja ini sama pentingnya masa depan bangsa yang dititipkan pada generasi selanjutnya yaitu para siswa. Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tentang kinerja yang berkaitan dengan kompetensi sebagai variabel independen (X₁), kecerdasan emosional sebagai variabel independen (X₂) dan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z) dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung”

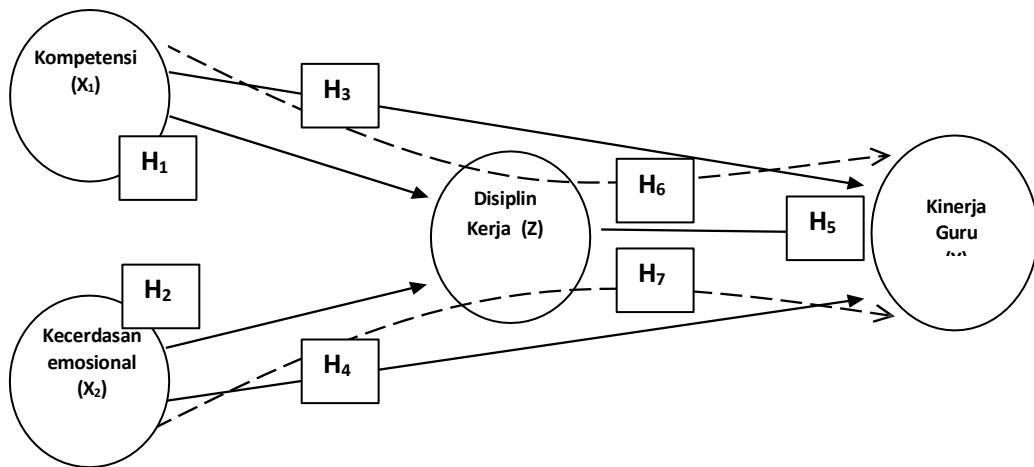
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, ada atau tidaknya hubungan antara kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak se Kecamatan Kauman.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK se Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 121 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Dengan demikian yang akan diambil sebagai sampel adalah sebanyak 100 responden atau semua guru TK se Kecamatan Kauman.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi, angket dan observasi peneliti di lokasi penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer (Data ini akan diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan peneliti teliti yakni pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja) serta data sekunder (data ini dapat diperoleh melalui penelusuran data dokumen dan data lapor bulan dari lembaga TK se Kecamatan Kauman, yang semua itu dapat memberikan informasi atau data dalam proses penelitian).

Dalam penelitian ini ada empat variabel dengan rincian dua variabel independen (X), satu variabel intervening (Z), dan satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini kompetensi (X₁), kecerdasan emosional (X₂), disiplin kerja (Z) dan kinerja guru (Y). Indikator-indikator dari variabel akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan *Likert*. Selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program smart PLS versi 3.0 yang kemudian hasil data akan di uji dengan menggunakan formula product moment untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikansi atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut. Pada model pengukuran PLS terdiri dari *outer model* yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran *inner model* yang terdiri dari model struktural. Adapun hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru.

Keterangan:

- Pengaruh secara langsung
- - - → Pengaruh tidak langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Indikator Variabel	R Butir Skor	R Tabel	Keterangan
1	X1.1.1	0,56882461	0,254	Valid
2	X1.1.2	0,561820594	0,254	Valid
3	X1.1.3	0,530069585	0,254	Valid
4	X1.1.4	0,571196117	0,254	Valid
5	X1.1.5	0,547600222	0,254	Valid
6	X1.2.1	0,63391338	0,254	Valid
7	X1.2.2	0,593575446	0,254	Valid
8	X1.2.3	0,575915433	0,254	Valid
9	X1.2.4	0,665687895	0,254	Valid
10	X1.2.5	0,550293987	0,254	Valid
11	X1.2.6	0,601228671	0,254	Valid
12	X1.3.1	0,614704701	0,254	Valid
13	X1.3.2	0,410530357	0,254	Valid
14	X1.3.3	0,364846257	0,254	Valid
15	X1.3.4	0,47171181	0,254	Valid
16	X1.4.1	0,455627113	0,254	Valid
17	X1.4.2	0,47717633	0,254	Valid
18	X1.4.3	0,601499452	0,254	Valid
19	X1.4.4	0,570689409	0,254	Valid
20	X1.4.5	0,547121481	0,254	Valid
21	X1.4.6	0,565038411	0,254	Valid
22	X2.1.1	0,37018174	0,254	Valid
23	X2.1.2	0,484414214	0,254	Valid
24	X2.2.1	0,495587244	0,254	Valid
25	X2.2.2	0,554730007	0,254	Valid
26	X2.3.1	0,603626699	0,254	Valid
27	X2.3.2	0,314401322	0,254	Valid
28	X2.3.4	0,574454117	0,254	Valid
29	X2.4.1	0,447106309	0,254	Valid

No	Indikator Variabel	R Butir Skor	R Tabel	Keterangan
30	X2.4.2	0,191261523	0,254	Tidak Valid
31	X2.5.1	0,331565954	0,254	Valid
32	X2.5.2	0,557177277	0,254	Valid
33	X2.5.3	0,381509296	0,254	Valid
34	Z.1.1	0,523010795	0,254	Valid
35	Z.1.2	0,547975253	0,254	Valid
36	Z.2.1	0,47642649	0,254	Valid
37	Z.2.2	0,495481072	0,254	Valid
38	Z.2.3	0,351441175	0,254	Valid
39	Z.3.1	0,424589719	0,254	Valid
40	Z.3.2	0,403785321	0,254	Valid
41	Z.4.1	0,420346174	0,254	Valid
42	Z.4.2	0,567757753	0,254	Valid
43	Z.5.1	0,269673375	0,254	Valid
44	Z.5.2	0,257720472	0,254	Valid
45	Y.1.1	0,504153693	0,254	Valid
46	Y.1.2	0,378693664	0,254	Valid
47	Y.1.3	0,563911404	0,254	Valid
48	Y.2.1	0,412346724	0,254	Valid
49	Y.2.2	0,417360942	0,254	Valid
50	Y.2.3	0,473447561	0,254	Valid
51	Y.3.1	0,200719502	0,254	Tidak Valid
52	Y.3.2	0,020864071	0,254	Tidak Valid
53	Y.3.3	0,457229367	0,254	Valid

Pada tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata nilai r hitung > r table berdasarkan uji signifikan 0,05, dari perhitungan hasil dapat diartikan item-item tersebut valid.

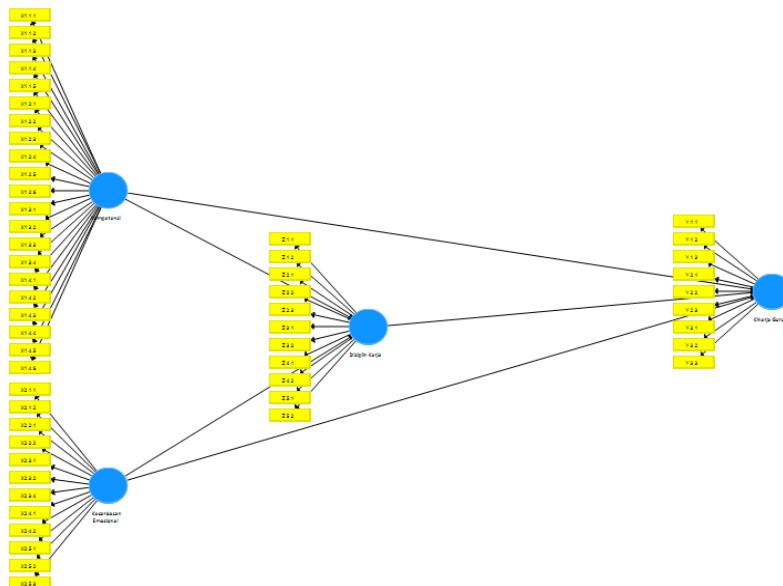
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left(\frac{n}{n - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \\
 &= \frac{100}{99} \left(1 - \frac{20,599}{240,10} \right) \\
 &= 0,9243
 \end{aligned}$$

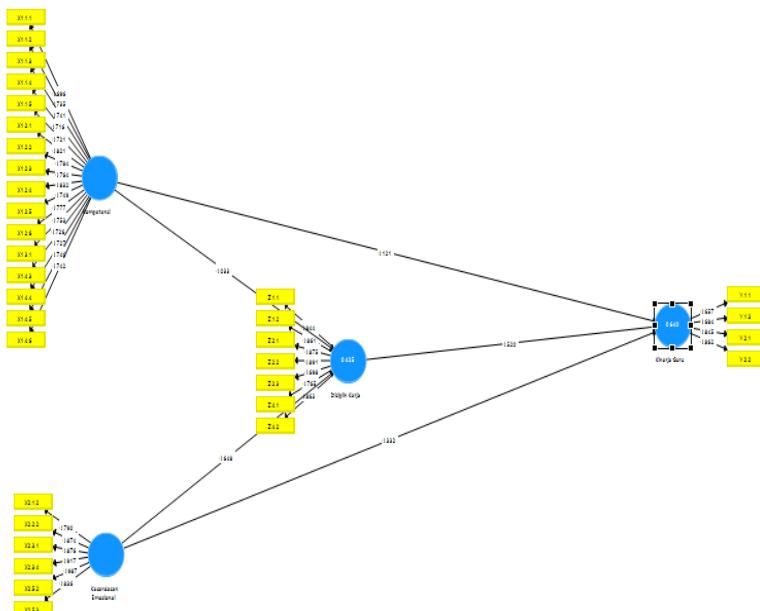
Dari perhitungan uji realibilitas instrument penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai alpha > 0.80 hal ini dapat ditarik Kesimpulan bahwasanya seluruh item reliabel dan seluruh tes yang dilakukan secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Evaluasi Outer Model

Adapun model pengukuran uji validitas reliabilitas koefisien determinasi dan koefisien jalur untuk model persamaan yang dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 2. Outer Loading



Gambar 3. Outer Loading Reestimate

Convergen Validity

Nilai *convergen validity* dapat dilihat dari korelasi antar score dalam setiap item atau indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai korelasi $>0,7$ sedangkan nilai outer loading masih dapat ditolerir hingga 0,50 dan nilai $< 0,50$ dapat di drop dari analisis. Berikut ini adalah tabel Outer loading sebelum dan setelah di *reestimate* dari masing-masing indikator.

Outer Loading

Berdasarkan perhitungan terdapat beberapa nilai yang kurang dari 0,5 yang harus di drop dari analisis. Nilai *convergen validity* dinyatakan baik dan indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila memiliki nilai outer loading $> 0,7$ (Jonathan Sarwono, 2014). Sedangkan pada tabel 4.3 adalah nilai outer loading yang sudah di *reestimate* sehingga dalam tabel tidak terdapat nilai outer loading dengan nilai dibawah 0,5 sehingga semua indikatornya dikatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Tabel 2. AVE (Averange Variance Extracted)

No	Variabel	AVE
----	----------	-----

1	Disiplin Kerja	0.690
2	Kecerdasan Emosional	0.778
3	Kinerja Guru	0.589
4	Kompetensi	0.567

Sumber : SmartPLS 3,2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel disiplin kerja (Z) memiliki nilai (0,690), kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai (0,778), Kinerja Guru memiliki (Y) nilai (0,589) dan kompetensi (X1) memiliki nilai (0,567). Dari seluruh variabel yang diukur memiliki nilai $> 0,5$ dapat diartikan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. *Cross Loading*

No	Indikator Variabel	Disiplin Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Guru	Kompetensi
1	X1.1.1	0.065	0.094	0.115	0.696
2	X1.1.2	-0.018	0.049	0.126	0.735
3	X1.1.3	-0.089	-0.048	0.023	0.735
4	X1.1.4	0.128	0.125	0.153	0.716
5	X1.1.5	-0.056	0.047	0.090	0.721
6	X1.2.1	0.051	0.091	0.121	0.821
7	X1.2.2	0.049	0.039	0.131	0.784
8	X1.2.3	-0.051	0.023	0.085	0.764
9	X1.2.4	0.140	0.105	0.235	0.832
10	X1.2.5	-0.078	-0.058	-0.041	0.749
11	X1.2.6	0.089	0.049	0.197	0.777
12	X1.3.1	0.095	0.067	0.146	0.753
13	X1.4.3	0.035	0.057	0.065	0.726
14	X1.4.4	-0.004	0.018	0.084	0.727
15	X1.4.5	-0.023	-0.016	0.074	0.746
16	X1.4.6	-0.018	-0.055	0.020	0.742
17	X2.1.2	0.463	0.790	0.449	0.056
18	X2.2.2	0.536	0.874	0.508	0.145
19	X2.3.1	0.676	0.876	0.748	0.126
20	X2.3.4	0.655	0.917	0.609	0.108
21	X2.5.2	0.591	0.987	0.643	0.077
22	X2.5.3	0.469	0.836	0.549	0.003
23	Y.1.1	0.598	0.374	0.657	0.201
24	Y.1.3	0.543	0.591	0.684	0.217
25	Y.2.1	0.564	0.551	0.845	0.109
26	Y.2.2	0.582	0.557	0.862	0.103
27	Z.1.1	0.844	0.516	0.557	0.065
28	Z.1.2	0.861	0.648	0.727	0.139
29	Z.2.1	0.875	0.437	0.569	0.043
30	Z.2.2	0.891	0.459	0.602	0.049
31	Z.2.3	0.698	0.270	0.375	-0.022
32	Z.4.1	0.765	0.638	0.667	0.041
33	Z.4.2	0.863	0.646	0.713	0.183

Sumber : SmartPLS 3,2024

Berdasarkan tabel diatas adalah pengukuran *cross loading*, dimana hasil *cross loading* harus menunjukkan bahwa indikator dari setiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator pada konstruk yang lain. Adapun hasil *fornell larcker criterion* yang diperoleh dari hasil analisis dalam penelitian ini pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. *Fornell-Lacker Criterion*

No	Variabel	Disiplin Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Guru	Kompetensi
1	Disiplin Kerja	0.831			
2	Kecerdasan Emosional	0.651	0.882		
3	Kinerja Guru	0.748	0.683	0.767	
4	Kompetensi	0.099	0.101	0.206	0.753

Sumber : SmartPLS 3,2024

Berdasarkan tabel dapat kita tarik kesimpulan bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan variabel yang lain. Ketika diamati nilai variabel kompetensi (X1) memiliki nilai (0,753) yang lebih tinggi dari variabel lain pada kolom yang sama. Seperti halnya kinerja guru (Y) dengan nilai (0,767) yang memiliki nilai lebih tinggi dari pada variabel lainnya. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasannya data yang diuji dalam penelitian telah memenuhi syarat dan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability

Tabel 5. Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability
1	Disiplin Kerja	0.939
2	Kecerdasan Emosional	0.954
3	Kinerja Guru	0.850
4	Kompetensi	0.954

Sumber : SmartPLS 3,2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,6$ dengan rincian masing-masing variabel disiplin kerja (Z) memiliki nilai (0,939), kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai (0,954), kinerja guru (Y) memiliki nilai (0,850) dan kompetensi (X1) memiliki nilai (0,954) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memenuhi nilai reabilitas yang tinggi. Hasil *composite reliability* dapat diperkuat lagi dengan perhitungan *Cronbach alpha*, nilai *cronbach alpha* dikatakan baik jika memiliki nilai $> 0,7$, berikut adalah tabel *Cronbach alpha*.

Tabel 6. Cronbach Alpha

No	Variabel	Cronbach Alpha
1	Disiplin Kerja	0.926
2	Kecerdasan Emosional	0.942
3	Kinerja Guru	0.759
4	Kompetensi	0.950

Sumber : SmartPLS 3,2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,7$ dengan rincian masing-masing variabel disiplin kerja (Z) memiliki nilai (0,926), kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai (0,942), kinerja guru (Y) memiliki nilai (0,759) dan kompetensi (X1) memiliki nilai (0,950) dengan demikian dapat ditarik Kesimpulan bahwa masing-masing variabel memiliki reabilitas yang tinggi.

Evaluasi Inner Model

R-Square

Tabel 7. R-Square

No	Variabel	R Square
1	Disiplin Kerja	0.425
2	Kinerja Guru	0.640

Sumber : SmartPLS 3,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel disiplin kerja (Z) memiliki nilai (0,425) dan kinerja guru (Y) memiliki nilai (0.640). Nilai tersebut menjelaskan bahwa dari model yang dibangun variable dependen yang digunakan 42% mampu menjelaskan variable (Z) sedangkan 58% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sementara itu kinerja guru 64% mampu menjelaskan variabel (Y) sedangkan 36% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Berikut adalah tabel uji hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 8. *T-Statistics* dan *P-Value*

No	Variabel	T Statistic	P-Value	Hipotesis
1	Kompetensi -> Disiplin Kerja	0.225	0.882	Ditolak
2	Kecerdasan Emosional -> Disiplin Kerja	8.709	0.000	Diterima
3	Kompetensi -> Kinerja Guru	1.639	0.102	Ditolak
4	Kecerdasan Emosional -> Kinerja Guru	3.584	0.000	Diterima
5	Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	6.648	0.000	Diterima
6	Kompetensi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0.242	0.809	Ditolak
7	Kecerdasan Emosional ->Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	4.773	0.000	Diterima

Sumber : smartPLS 3, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ada tiga hipotesis yang ditolak dan empat hipotesis diterima, sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja

Pengujian hipotesis (H1) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $0,225 < 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,882 > 0,5$, karena PValue memiliki nilai $> 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja

Pengujian hipotesis (H2) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $8,709 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,5$, karena nilai T-Statistic memiliki nilai $> 1,96$ dan P-Value memiliki nilai $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis (H3) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $1,639 < 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,102 > 0,5$, karena T-Statistic memiliki nilai $< 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis (H4) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $3,584 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,5$, karena nilai T-Statistic memiliki nilai $> 1,96$ dan P-Value memiliki nilai $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis (H5) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $6,648 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,5$, karena nilai T-Statistic memiliki nilai $> 1,96$ dan P-Value memiliki nilai $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja

Pengujian hipotesis (H6) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $0,242 < 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,882 > 0,5$, karena PValue memiliki nilai $> 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak dan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja.

7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja

Pengujian hipotesis (H7) berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T-Statistic sebesar $4,773 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,5$, karena nilai T-Statistic memiliki nilai $> 1,96$ dan P-Value memiliki nilai $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H7 diterima dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak se Kecamatan Kauman. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

Hal ini berbeda dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2005: 194) bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jika kompetensi rendah maka kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas akan rendah. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian Novita (2015:77) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Jadi tinggi rendahnya disiplin dipengaruhi oleh kompetensi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru meningkat maka disiplin kerja guru juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian tentang kecerdasan emosional dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh Wahyuni Harnida (2021) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini berbeda dengan pendapat Situmohang dan Munthe (2015: 63) kinerja pegawai yang tinggi dan dapat dicapai jika seluruh pegawai yang ada didalam perusahaan bekerja dengan baik dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan adanya kompetensi yang tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita (2015:76) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Temuan empiris ini mendukung pendapat para ahli dan beberapa peneliti lainnya. Menurut pendapat Peter Salovey dalam Hamzah B Uno (2012:67) mengatakan kualitas emosional penting bagi keberhasilan. Emosi kita berhubungan erat dengan pencapaian tujuan. Menurut Brian Marwensdy (2010:64) kita merasa baik atau buruk, tergantung pada bagaimana kita bergerak untuk mencapai tujuan yang kita inginkan. Hamzah B Uno (2012:68) Kecerdasan emosional jauh lebih penting dari pada kecerdasan intelektual dalam mempengaruhi sukses hidup seseorang, karena gejolak perasaan mempengaruhi gejolak fikiran. Sekalipun seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, namun jika tidak mampu mengendalikan emosinya dengan baik, seseorang akan cenderung mudah mengalami hambatan dalam interaksi sosial. Akhirnya ia akan mengalami banyak kesulitan dalam pekerjaannya. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain (Kadeni, 2014).

Menurut Golemen (2000:16) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja seseorang. Sementara Anthony Dio Martin (2003:26) mengatakan kelebihan antara orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dengan yang lainnya adalah:

- a. Orang yang memiliki kecerdasan emosional lebih sukses bekerja, karena mereka lebih berempati, komunikatif, lebih tinggi rasa humornya dan lebih peka akan kebutuhan orang lain.
- b. Mereka dapat menyeimbangkan rasio dan emosi, tidak terlalu sensitif dan emosional, sehingga orang seperti ini banyak disukai orang.
- c. Mereka menanggung stres yang lebih kecil, karena dapat mengungkapkan perasaan bukan memdamnya. Sehingga sekalipun sedang ada masalah pekerjaannya tidak terganggu.
- d. Disaat orang lain menyerah, putus asa dan frustasi, mereka sebaliknya, karena mereka mampu memotivasi dirinya.
- e. Mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian tentang kecerdasan emosional dengan kinerja yang dilakukan oleh Dedek Iskandar juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Mukti Ali (20:18) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya dalam penelitiannya I W Suatana (2015) menyebutkan bahwa adanya kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Intinya dari penjelasan para ahli di atas menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja guru ditingkatkan, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Situmorang dan Munthe (2015: 63) bahwa dari disiplin pegawai yang tinggi dan dukungan yang diberikan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan baik. Tanpa disiplin kerja, sulit organisasi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu yang lain secara maksimal. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Hestisani, (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga peran disiplin sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawaan.

Suksesnya suatu pekerjaan tidak terlepas dari sikap disiplin yang bagus dari seseorang tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Slamet (2005:215-216) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri, dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan kesungguhan tim kerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan konteks tersebut dapat dikemukakan bahwa disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan suatu menjadi baik. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. sebagaimana temuan penelitian oleh Kaliri (2007) mengungkapkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian selanjutnya oleh Miftah Munir (2008) mengungkapkan, terbukti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri yang bersertifikat ISO, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, karena semakin tepat waktu nya seseorang dalam menjalankan kegiatan akan semakin cepat dan tepat pula hasil yang didapatkan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Apabila disiplin kerja tidak terbukti

memediasi kompetensi terhadap kinerja guru, maka terdapat faktor lain yang terbukti memediasi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017: 34) yang menyatakan bahwa “apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesi dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai”. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Saputra (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional, dan disiplin kerja secara kolektif berdampak pada kinerja guru. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam mengenali dan mengelola emosi secara efektif. Selain itu, kecerdasan emosional secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja. Disiplin kerja adalah faktor kunci lain yang mempengaruhi kinerja guru, dengan guru yang disiplin menunjukkan hasil yang lebih baik . Oleh karena itu, kombinasi kecerdasan emosional, dan disiplin kerja secara kolektif membentuk dan meningkatkan kinerja guru, menyoroti sifat saling berhubungan dari faktor-faktor ini dalam mendorong kualitas dan profesionalisme pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik mungkin. Terima kasih juga peneliti ucapan kepada setiap pihak yang terlibat dalam penelitian ini kepada guru-guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan hasil penelitian melalui pembahasan, maka kesimpulan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan disiplin kerja guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan maka disiplin kerja guru juga akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika disiplin kerja guru ditingkatkan, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa didiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Apabila disiplin kerja tidak terbukti memediasi kompetensi terhadap kinerja guru.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, Wadi Reina. 2021. Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balik Papan, Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No.3 April-Juli 2021. ISSN 2597-503

- Anthony Dio Martin, Emotional Quality Management, (Jakarta: HR Excellency, 2003), h. 26
- Azwar, Saifuddin, Reliabilitas dan Validitas. (Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2000), 3
- Brian Marwensdy, psikologi Umum Sebuah Padangan Apresiasif, Jakarta: Salemba, 2010, h. 64
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of engineering And Science*, 4, 1-12.
- Hamza B Uno, Teori Kinerja dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h.67
- Hamza B Uno, “ Teori Kinerja dan Pengukurannya”..., h. 68
- Imam Ghazali, Structural Equation Modeling, Motode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 76
- Imam Ghazali, Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. 80
- Indarti, Dwi agus. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sugio di masa Pandemi Covid 19.
- Kadeni, Pentingnya Kecerdasan Emosional Dalam Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, Vol. 2 (1) : 2014, ISSN : 2502-1575.
- Liestiati, Tuty sri. (2020). Analisis pengaruh kompetensi profesional, kredibilitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pilot. *Journal of reflection : Economic, accounting management and business*, Vol. 3 (3) : 311 – 320.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2014),. Evaluasi Kinerja SDM. PT refika Aditama. Prasantyo, G. R. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 5 (2), 1-8.
- Miftahul Munir, Pengaruh Implementasi SMM ISO 9001 : 2008, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Bersertifikat ISO di Kabupaten Malang, (Malang, Pascasarjana Maliki), Tesis
- Mukti Ali, Effect of Emational Intelligence, Comimitment, and Motivation Towards Teachers Performance, *International Journal of Enterpreneurship and Business Development*, Vol.3, No.4, 2018, ISSN: 2597-4785
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Slamet, Achmad, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 215-216
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Bandung: alfabeta, 2014), 92
- Sopandi, Andi. (2019). Pengaruh Kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Scientific journal of reflection : Economic, accounting management and businees*. Vo;2 (2) : 121 – 130
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi. Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1). Admininstrasibisnis. Studentjournal.ub.ac.id
- Tolie, Elfani Patricia, dkk . 2023. Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Bariri, SDN Baleura dan SDN Rompo Kec. Lore Tengah Kab. Poso, *Jurnal kolaborasi sains*, Volume 6 issue 8 Agustus 2023.
- Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, HB. Dan Lamatenggo, N, Teori Kinerja dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h.68