



Fathul Mulki Nasution<sup>1</sup>  
 Sukarman Purba<sup>2</sup>  
 Arif Rahman<sup>3</sup>  
 Wanapri Pangaribuan<sup>4</sup>

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 8 MEDAN

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi total mencapai 80,8%. Berdasarkan analisis regresi linier, diperoleh persamaan  $Y = 35,880 + 0,241 X_1 + 0,252 X_2 + 0,243 X_3$ , yang menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi, dengan nilai Fhitung sebesar 100,561, jauh lebih besar dari Ftabel 2,947, yang membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut saling memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Secara spesifik, kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 0,241, disiplin kerja sebesar 0,252, dan motivasi kerja sebesar 0,243 dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menekankan pentingnya kecerdasan emosional, disiplin, dan motivasi dalam meningkatkan efektivitas pengajaran, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Saran yang diberikan adalah perlunya program pengembangan profesional bagi guru yang fokus pada peningkatan kecerdasan emosional, disiplin, dan motivasi kerja. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru, melalui penghargaan dan insentif yang dapat mendorong mereka untuk berinovasi dalam pembelajaran.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Kualitas Pendidikan

### Abstract

The performance of teachers plays a crucial role in improving the quality of education in Indonesia. This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, work discipline, and work motivation on teacher performance at SMA Negeri 8 Medan. The research uses a quantitative approach with a survey research design. Data was collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that emotional intelligence, work discipline, and work motivation have a positive and significant impact on teacher performance, with a total contribution of 80.8%. The linear regression analysis yielded the equation  $Y = 35.880 + 0.241 X_1 + 0.252 X_2 + 0.243 X_3$ , indicating that each independent variable significantly contributes to teacher performance. The F-test showed that the regression model has a high significance level, with an F-calculated value of 100.561, which is higher than the F-table value of 2.947, proving that these three factors together significantly influence teacher performance. Specifically, emotional intelligence contributes 0.241, work discipline contributes 0.252, and work motivation contributes 0.243 to improving teacher performance. These findings emphasize the importance of emotional intelligence, discipline, and motivation in enhancing teaching effectiveness, which in turn impacts the quality of education received by students. The recommendation is to implement professional development programs for teachers focusing on improving emotional intelligence, discipline, and work motivation. Additionally, it

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas negeri Medan

email: missfamulkinst@gmail.com sukarmapurba@unimed.ac.id arifrahman@unimed.ac.id, wanapripangaribuan@unimed.ac.id

is important to create a supportive work environment for teachers by providing rewards and incentives that encourage innovation in the learning process.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Work Discipline, Work Motivation, Teacher Performance, Quality Of Education

## PENDAHULUAN

Guru memegang peranan kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus fokus pada peningkatan kualitas guru, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sebagai pendidik, guru memiliki potensi besar untuk berinovasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru atau pencapaian kerja mereka adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta pengelolaan waktu dalam proses belajar mengajar di sekolah (Munawir et al., 2022). Sebagai tenaga profesional, guru bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasilnya, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan memberikan kontribusi kepada masyarakat.

Guru memegang peranan penting sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mereka diharapkan dapat bekerja dengan kompetensi yang tinggi. Hal ini tentunya berkaitan erat dengan pola kinerja yang diterapkan oleh guru itu sendiri. Namun, kinerja guru selama ini terkesan belum mencapai potensi maksimal. Profesi guru bukanlah profesi yang mudah dan seharusnya tidak hanya dianggap sebagai pilihan alternatif untuk mencari pekerjaan. Faktanya, profesi guru seringkali dianggap sebagai pekerjaan rutin oleh sebagian orang yang memilih untuk menjadi guru (Sagala, 2017).

Guru diartikan sebagai sosok yang menjadi panutan dan teladan bagi peserta didik serta lingkungan sekitarnya (Mulyasa dalam Lismeida, 2017: 58). Profesi guru memiliki pola kerja yang rutin, yakni mengajar dengan jam yang telah ditetapkan. Pemerintah berusaha keras untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan mengembangkan sistem pendidikan agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, berkualitas, dan memiliki daya saing tinggi. Mengingat peranannya yang sangat vital, guru menjadi salah satu elemen utama dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia, sehingga mereka diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas, profesionalisme, dan kinerjanya.

Dalam sistem pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting, karena mereka adalah ujung tombak dalam proses transfer pengetahuan dan keterampilan kepada generasi muda. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Di tingkat SMA, peran guru tidak hanya terbatas pada mengajarkan pengetahuan akademik, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, pengembangan keterampilan sosial, dan kesiapan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia profesional. Untuk itu, kinerja guru di SMA sangat mempengaruhi perkembangan siswa dan kualitas pendidikan di sekolah.

Kinerja guru yang baik, yang mencakup kemampuan untuk mengajar dengan efektif, mengelola kelas dengan baik, dan menciptakan iklim belajar yang kondusif, berperan langsung dalam kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Namun, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pedagogis semata, melainkan juga oleh faktor-faktor psikologis dan sosial yang ada dalam diri guru itu sendiri.

Guru adalah elemen penting dalam proses pendidikan yang mempengaruhi kualitas hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru berperan penting sebagai pelaksana pendidikan. Kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru perlu bekerja dengan maksimal untuk memberikan kontribusi yang baik bagi produktivitas sekolah. Namun, kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang optimal, terutama dalam perencanaan pembelajaran, yang dikhawatirkan akan menyebabkan penurunan kualitas pendidikan, bukan justru meningkatkan.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru sering menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Salah satu tantangan terbesar adalah pengelolaan emosi dan hubungan interpersonal yang efektif. Guru sering kali harus berhadapan dengan siswa yang

memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda-beda, yang dapat menyebabkan ketegangan dalam proses belajar mengajar. Selain itu, disiplin kerja guru juga berhubungan erat dengan produktivitas dan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Salim menjelaskan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja tinggi, seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga kualitas interaksi dengan siswa, dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik. Disiplin kerja guru yang tinggi memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan berusaha lebih keras dalam mencapai standar pendidikan yang diinginkan. Sebaliknya, guru yang tidak disiplin dapat berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya memengaruhi hasil belajar siswa.

Disiplin kerja guru juga berhubungan dengan kemampuan mereka untuk mengelola waktu dan menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis. Guru yang disiplin dalam mengatur waktu mereka akan lebih terorganisir dalam menyiapkan materi pembelajaran dan menjalankan proses pembelajaran dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi dan Wulandari (2019), yang menemukan bahwa guru yang disiplin dalam mematuhi jadwal dan prosedur kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka dapat memanfaatkan waktu secara optimal untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang berkualitas. Dalam hal ini, kedisiplinan bekerja menjadi penentu utama dalam mewujudkan pengelolaan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Di sisi lain, motivasi kerja guru juga menjadi faktor penting yang menentukan tingkat efektivitas pengajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan memberikan kontribusi positif dalam proses pendidikan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, kurangnya kreativitas dalam mengajar, serta kecenderungan untuk merasa jemu atau burnout. Dari penjelasan diatas, dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang guru, di antaranya adalah kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kecerdasan emosional (EQ) mempengaruhi cara guru mengelola emosi dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja. Goleman (1995) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat mendorong individu untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, serta meningkatkan hubungan interpersonal yang baik, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja mereka. Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence) memiliki peran yang sangat signifikan dalam mengelola dinamika kelas, mengatasi konflik, serta membangun hubungan yang positif dengan siswa dan rekan kerja. Kecerdasan emosional memungkinkan seorang guru untuk lebih memahami dan mengendalikan emosi diri sendiri, serta dapat merespons dengan empati terhadap kebutuhan emosional siswa. Di SMA, di mana siswa berada pada usia remaja yang penuh dengan gejolak emosi, guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar. Guru yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik akan lebih mudah menghadapi berbagai masalah yang muncul, seperti siswa yang sulit diatur, konflik antara siswa, ataupun tekanan dari pihak lain yang mengharapkan hasil akademik yang tinggi. Kecerdasan emosional juga memungkinkan guru untuk lebih memahami dinamika perkembangan sosial-emosional siswa di tingkat SMA, yang sangat penting untuk memotivasi dan mendampingi siswa dalam menghadapi berbagai masalah kehidupan remaja mereka. Daniel Goleman mengemukakan konsep kecerdasan emosional yang terdiri dari empat elemen utama, yaitu: Self-awareness (kesadaran diri), Self-management (pengelolaan diri), Social awareness (kesadaran sosial) atau empati dan Relationship management (manajemen hubungan).

Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa masih ada guru yang kurang mempersiapkan pengajaran dengan baik. Beberapa masalah yang teridentifikasi adalah ketidaklengkapan dalam pengembangan kurikulum, seperti tidak adanya pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), program tahunan, program semester, dan silabus yang seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan dan karakter siswa serta kondisi daerah tempat mereka mengajar. Sebagian besar RPP yang digunakan masih berupa hasil tahun sebelumnya atau hanya diunduh dari internet tanpa adanya revisi yang disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik siswa. Hal ini menyebabkan pengajaran menjadi sebuah rutinitas tanpa adanya inovasi yang berkelanjutan.

Selain itu, dalam hal penilaian atau evaluasi pembelajaran, guru masih kurang optimal. Penilaian lebih banyak dilakukan melalui tes tertulis yang berbentuk soal ujian, tanpa melibatkan metode lain yang dapat lebih mencerminkan kemampuan siswa secara menyeluruh. Meskipun analisis nilai hasil ujian atau ulangan telah dilakukan dengan menggunakan format yang sudah disiapkan oleh sekolah, namun hasil analisis tersebut belum ditindaklanjuti dengan perencanaan untuk pembelajaran selanjutnya. Program remedial dan pengayaan yang ada pun hanya sebatas pemenuhan administratif tanpa ada upaya nyata dalam mengembangkan kemampuan siswa secara lebih mendalam.

Selain masalah tersebut, informasi yang diperoleh dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa beberapa guru masih terlambat datang ke sekolah atau masuk ke kelas. Kejadian ini menyebabkan kekosongan jam pembelajaran bagi siswa. Meskipun beberapa guru yang terlambat mendapatkan pembinaan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1, masih ada guru yang melampaui batas waktu dalam pengumpulan perangkat pembelajaran.

Menurut pandangan masyarakat, kinerja guru yang baik sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan pendidikan siswa. Oleh karena itu, indikator keberhasilan sekolah salah satunya adalah perolehan penilaian kinerja guru yang baik dan meningkat setiap. Seiring dengan itu, upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting guna mencapai keberhasilan pendidikan yang lebih baik.

Di sisi lain, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas seorang guru. Motivasi kerja juga merupakan faktor penentu yang tak kalah penting dalam kinerja guru di SMA. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan lebih maksimal, berusaha lebih keras dalam mengatasi tantangan yang ada, serta selalu mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi intensitas dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Deci & Ryan, 2000). Motivasi kerja yang tinggi akan mengarah pada peningkatan kualitas pengajaran dan dedikasi yang lebih besar terhadap profesi. Penelitian oleh Saputra (2019) menemukan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kegiatan mengajar. Motivasi yang tinggi juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, apabila motivasi guru rendah, baik karena kurangnya dukungan dari pihak sekolah, kurangnya penghargaan atas pekerjaan mereka, atau karena faktor eksternal lainnya, maka kinerja mereka akan menurun. Guru yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan kurangnya antusiasme dalam mengajar, kurang terlibat dalam kegiatan sekolah, dan lebih cenderung merasa jemu atau kelelahan.

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang merupakan elemen utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pendidikan, karena mereka bertanggung jawab langsung dalam menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, serta membentuk karakter dan peradaban yang bermartabat. Namun, banyak tantangan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya, seperti pengelolaan waktu yang tidak efisien, keterbatasan dalam pengembangan kurikulum, serta kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA.

Kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan untuk mengelola emosi, berempati dengan orang lain, serta menjaga hubungan yang positif, diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan guru dalam mengelola dinamika kelas dan interaksi dengan siswa. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung dapat menciptakan iklim belajar yang kondusif dan mengatasi berbagai tantangan yang muncul selama proses belajar mengajar. Disiplin kerja juga berperan penting dalam kinerja guru, karena disiplin yang tinggi mendorong guru untuk bekerja dengan lebih terorganisir, menghormati waktu, dan mematuhi peraturan yang ada. Guru yang disiplin cenderung lebih efektif dalam merencanakan pembelajaran dan mengelola kelas. Selain itu, motivasi kerja guru menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat dedikasi dan kreativitas mereka dalam mengajar. Guru yang termotivasi akan lebih berusaha keras untuk mengembangkan diri, berinovasi dalam metode pengajaran, dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan pendidikan.

Karena pentingnya faktor-faktor tersebut—kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja—dalam menentukan kinerja guru, penting untuk menggali bagaimana hubungan antara ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi kualitas pengajaran khususnya di SMA Negeri 8 Medan. Kinerja guru yang optimal berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sangat penting untuk merumuskan kebijakan pendidikan yang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi para guru di SMA Negeri 8 Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung para guru untuk meningkatkan kinerjanya, serta memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui perbaikan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada hasil belajar siswa dan perkembangan pendidikan di Indonesia.

## FORMULASI PERMASALAHAN

Pembahasan yang dijabarkan dalam artikel ini membahas satu formulasi masalah, yaitu:

Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menganalisis sampel atau populasi tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini berfokus pada data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan statistik (Sugiono, 2014:8). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi subjek penelitian berdasarkan objek yang menjadi fokus penelitian, dengan menggunakan metode survei untuk menggeneralisasi populasi berdasarkan data yang diperoleh. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner yang kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory research), yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dan masuk dalam kategori penelitian asosiatif yang mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 8 Medan, sebanyak 72 orang, yang juga menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada tahun ajaran 2024/2025. Teknik dokumen digunakan untuk mengumpulkan data terkait kinerja guru sebagai variabel dependen. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keandalan alat ukur dan konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali terhadap gejala yang sama.

Berdasarkan teori dan tujuan penelitian, variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (independen) yaitu kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja guru yang meliputi pencapaian kompetensi, pelaksanaan tugas, kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, loyalitas, inisiatif, kreativitas, dan kerjasama.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji regresi. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah distribusi model regresi variabel terikat dan variabel bebas normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, yang dapat diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (dengan SPSS). Uji linieritas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier, yang bisa diuji dengan membandingkan harga F hitung dengan F tabel.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji t, uji simultan, dan uji F. Uji t bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji F dihitung dengan bantuan program SPSS, diikuti dengan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi linier berganda dapat menjelaskan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai adjusted  $R^2$  mendekati 1, model dianggap kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel, sementara nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah pelaporan hasil penelitian yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, permasalahan tersebut dijabarkan dalam bentuk variabel penelitian. Terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu persepsi kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin kerja guru ( $X_2$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, serta kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Data penelitian disajikan secara berurutan dimulai dari variabel terikat, lalu diikuti oleh variabel bebas lainnya. Proses perhitungan skor yang telah tervalidasi dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS untuk menghindari kesalahan dalam perhitungan dan memastikan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Setelah perhitungan menggunakan teknik korelasi "product moment", diperoleh koefisien korelasi butir ( $r$ -hitung) untuk instrumen (kuesioner) yang diuji pada sampel sebanyak 30 orang ( $n = 30$ ) dengan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,349, dapat disimpulkan bahwa jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, instrumen dianggap tidak valid. Dari hasil perhitungan statistik, ternyata semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yang berarti bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen pada masing-masing variabel disajikan dalam tabel 4.1 hingga 4.9. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 30 guru sebagai responden.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel adalah 0,936, yang menunjukkan koefisien reliabilitas yang sangat tinggi (di atas 0,9), sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa instrumen pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dihitung berdasarkan derajat kebebasan ( $N-2$ ) dan tingkat signifikansi 5%, yang menghasilkan nilai  $r$  tabel = 0,349. Oleh karena itu, data yang dihitung dengan SPSS versi 23 menunjukkan bahwa semua item pada instrumen ini valid.

Pada angket disiplin kerja guru, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,991, yang juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga alat ukur dapat dianggap reliabel. Berdasarkan perhitungan uji validitas, nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel disiplin kerja guru ( $X_2$ ) juga valid, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,349).

Demikian pula, untuk angket motivasi kerja guru, dengan menggunakan 30 guru sebagai sampel, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah 0,931, yang menunjukkan koefisien reliabilitas yang sangat tinggi. Hasil uji validitas juga menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) valid, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,349).

Untuk angket yang mengukur kinerja guru, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah 0,998, yang menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja guru ( $Y$ ) juga valid, dengan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,349).

Pengujian data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi berganda, yang mencakup uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara: pertama dengan membuat histogram distribusi residual terstandarisasi, dan kedua dengan membuat grafik

normal Probability Plot untuk setiap model. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal, karena titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah sebaran data Y bersifat acak untuk setiap nilai variabel X. Hasil uji menggunakan diagram scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa pola atau tren tertentu, yang mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 23 mengenai pengaruh kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja guru (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,827. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi, karena nilai Durbin Watson (1,827) berada di antara nilai batas bawah (2,3495) dan batas atas (2,7563).

### Pembahasan

#### Pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan statistic dapat dilihat bahwa data menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga faktor tersebut secara bersama-sama, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Fhitung sebesar 100,561, yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,947. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 35.880 + 0.241 X_1 + 0.252 X_2 + 0.243 X_3.$$

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 80,8% dari kecerdasan emosional, disiplin kerja guru, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan. Sementara itu, sisa 19,08% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 1 Hasil Uji F Tiap Variable**

Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>b</sup>			F	Sig.
		df	Mean Square			
1Regres	1290.902	3	430.301		100.5	.000 <sup>a</sup>
sion					61	
Residual	290.973	68	4.279			
Total	1581.875	71				

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru dapat dioptimalkan apabila diintegrasikan dengan kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru juga ditemukan dalam penelitian ini, antara lain tingkat pendidikan guru, pelatihan, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepuasan kerja, serta kemampuan manajerial kepala sekolah. Kerja sama antar guru juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, karena komunikasi yang baik antar guru dapat memperlancar pelaksanaan tugas di sekolah. Selain itu, kerja sama antara guru dan siswa serta antara guru dan orang tua sangat diperlukan untuk mendukung pertukaran informasi yang efektif.

Guru memiliki peran penting dalam menentukan arah dan tujuan proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan siswa. Oleh karena itu, seorang guru diharuskan menguasai berbagai keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan seluruh proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan. Hal ini terbukti dengan nilai signifikansi koefisien Fhitung sebesar 100,561, yang lebih besar dari Ftabel 2,947 pada taraf signifikansi 0,00. Persamaan regresi linier sederhana antara variabel kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja guru (Y) adalah:

$$Y = 35.880 + 0.241X_1.$$

Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 80,8%. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional guru, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan, dengan signifikansi koefisien Fhitung sebesar 100,561, yang lebih besar dari Ftable 2,947 pada taraf signifikansi 0,00. Persamaan regresi linier sederhana antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) adalah :  $Y = 35.993 + 0.252X2$ .

Hasil statistik ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 80,8%. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja guru, semakin baik pula kinerja yang dicapai.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan signifikansi koefisien Fhitung sebesar 100,561, yang lebih besar dari Ftable 2,947 pada taraf signifikansi 0,00. Persamaan regresi linier sederhana antara variabel motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) adalah :  $Y = 35.880 + 0.243X3$ .

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 80,8%. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

## SIMPULAN

Kinerja guru merupakan faktor penentu dalam kesuksesan sistem pendidikan, karena pengaruhnya langsung terhadap kualitas proses belajar mengajar dan, akhirnya, hasil pendidikan yang diterima oleh siswa. Kinerja guru, dalam konteks ini, meliputi berbagai dimensi seperti kompetensi, kualitas interaksi, pengelolaan kelas, serta kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 100,561, yang jauh lebih besar dari Ftable (2,947), yang mengindikasikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan adalah signifikan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,808 atau 80,8% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,8% variasi dalam kinerja guru. Sisa 19,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 35,880 + 0,241X1 + 0,252X2 + 0,243X3$ , yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Secara rinci, kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 0,241 unit terhadap kinerja guru, disiplin kerja berkontribusi sebesar 0,252 unit, dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,243 unit. Hal ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05, yang memperkuat temuan bahwa faktor-faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada tiga faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan, yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Sebagai faktor yang saling berinteraksi, kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang mengoptimalkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru yang optimal hanya dapat tercapai ketika faktor-faktor ini diperhatikan secara serius dalam kebijakan pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru.

1. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru: Kecerdasan emosional (EQ) merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri,

serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangannya sebesar 80,8%. Hal ini mencerminkan pentingnya kemampuan guru untuk memahami kondisi emosional siswa, menjaga hubungan yang sehat dan harmonis dengan siswa, serta mengelola emosi mereka sendiri dalam situasi yang penuh tekanan. Oleh karena itu, pelatihan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional harus menjadi bagian dari program pengembangan profesional bagi guru.

2. Disiplin Kerja dan Kinerja Guru: Disiplin kerja guru sangat berkaitan dengan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pengajaran. Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, serta komitmen terhadap standar dan prosedur yang ditetapkan. Dari temuan penelitian, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan sumbangannya yang signifikan. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih cenderung untuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, serta menjaga kualitas pengajaran. Disiplin kerja yang tinggi juga memungkinkan guru untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, sehingga dapat melakukan perencanaan pembelajaran yang sistematis dan efektif. Dengan demikian, kebijakan yang mendukung penguatan disiplin kerja guru, melalui pelatihan dan pengawasan yang tepat, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Motivasi Kerja dan Kinerja Guru: Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara produktif dan berfokus pada tujuan tertentu. Dalam hal ini, motivasi kerja guru berperan penting dalam memengaruhi dedikasi dan upaya mereka dalam memberikan yang terbaik bagi siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam sistem pendidikan, termasuk dalam penerapan teknologi pembelajaran dan metode pengajaran yang lebih inovatif. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru, melalui penghargaan terhadap prestasi dan kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan hasil analisis statistik ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru. Oleh karena itu, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan khusus yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional bagi guru, serta memperkuat sistem evaluasi dan penghargaan terkait disiplin kerja. Selain itu, penting untuk meningkatkan motivasi kerja melalui insentif, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan diri. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan dan pada gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Langkah – langkah tersebut seperti :

1. Program Pengembangan Kecerdasan Emosional Guru: Program pengembangan kecerdasan emosional harus disertakan dalam pelatihan profesional untuk guru. Pelatihan ini dapat mencakup teknik-teknik manajemen stres, komunikasi efektif, keterampilan empati, dan pengelolaan konflik dalam kelas. Dengan demikian, guru akan lebih siap menghadapi tantangan emosional yang timbul dalam proses pembelajaran dan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan siswa. Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat menjadi bagian dari evaluasi kinerja guru untuk memastikan bahwa aspek ini benar-benar diperhatikan dalam setiap kegiatan belajar mengajar.
2. Penguatan Disiplin Kerja Guru: Untuk meningkatkan disiplin kerja guru, disarankan untuk membangun sistem pengawasan yang transparan dan mendukung. Evaluasi kinerja yang jelas dan terukur, serta penghargaan bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi, dapat menjadi pendorong bagi guru untuk meningkatkan komitmen terhadap tugas mereka. Selain itu, pelatihan manajemen waktu dan perencanaan pembelajaran harus diperkenalkan, agar guru dapat mengelola tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.
3. Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guru: Meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang memberi ruang bagi pengembangan profesional, memberikan penghargaan bagi pencapaian, serta menawarkan insentif untuk

guru yang berprestasi. Program pelatihan dan kesempatan untuk mengikuti seminar, lokakarya, atau konferensi pendidikan akan memberikan guru dorongan untuk terus belajar dan berinovasi. Selain itu, menciptakan hubungan kerja yang positif antara guru dan pihak sekolah, termasuk pimpinan sekolah dan rekan sesama guru, dapat membantu meningkatkan motivasi secara keseluruhan.

4. Fasilitasi Kolaborasi yang Kuat antar Guru dan Siswa: Menciptakan platform untuk kolaborasi yang lebih efektif antara guru, siswa, dan orang tua sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih baik. Guru yang terlibat dalam kolaborasi intens dengan rekan-rekan mereka dan mendengarkan umpan balik dari siswa serta orang tua cenderung lebih mampu menyesuaikan metode pengajaran mereka sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa.
5. Peningkatan Pengelolaan Kinerja Guru yang Berkelanjutan: Sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi dan berbasis data harus dikembangkan untuk memonitor kinerja guru secara berkelanjutan. Melalui evaluasi ini, pihak sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam pengelolaan pembelajaran. Selain itu, memberikan umpan balik konstruktif yang dapat membantu guru untuk terus memperbaiki keterampilan mereka adalah langkah yang sangat penting. Pembinaan yang berkelanjutan dan sistematis akan membantu guru dalam mencapai kinerja optimal.

## REFERENCES

- Ahmad, Susanto. 2017. Teori Belajar & Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media
- Brackett, M. A., et al. (2010). Emotional intelligence and the quality of social interactions in work and life: Implications for educational leadership. International Journal of Leadership in Education, 13(2), 1-16.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Ekaningtias, Diah. 2014. The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employees' performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. The Indonesian Accounting Review Vol.4, No.2, July 2014, pp 97 – 106.
- Goleman, D. (2006). Social Intelligence: The New Science of Human Relationships. Bantam Books.
- Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi. Kedua. Cetakan Keempat Belas. BPFE. Yogyakarta. Page 3. 223.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Yogyakarta. Jurnal Pendidikan, 9(1), 54-60.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Managing individual performance in work groups. Human Resource Management, 40(1), 63–72
- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di indonesia. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(1), 57-65. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14612>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.
- Mulyasa (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawir et al. (2022). Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 7 (1): 8 – 12. DOI: <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327.9>
- Prihartini, Y., Buska, W., Hasnah, N., & Ds, M. R. (2019). Peran dan Tugas Guru dalam Melaksanakan 4 Fungsi Manajemen EMASLIM dalam Pembelajaran di Workshop. Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman, 19(02), 79– 88. DOI:<https://doi.org/10.32939/islamika.v19i02.327>
- Purwanti, R. U. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Sagala, S. (2017). Konsep Dan Makna Pembelajaran. Cet. VIII; Bandung: Alfabeta

- Samosir.A.A.P, Sinulingga.S, Siahaan E. (2020). Analysis Of The Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Training On Employee Performance At The State Of Tarutung Christian Religion Institute.International Journal Of Research And Review, Vol.7, Issue.8.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. 28(1), 72–79.
- Saputra, andre 2021. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 135 Palembang. Saputra, Andre, Mi, 5–24.
- Setiawan, A. (2020). Peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 5(2), 98-105.
- Siagian, Sondang P. 2004, Teori Motivasi dan Aflikasinya, Jakarta.,Renika Cipta.
- Siahaan, E. (2018). Evaluating The Effect Of Work-Family Conflict And Emotional Intelligence In Workplace: Review To Increase Employees' Performance. IOP Conf. Series: Earth And Environmental Science. Doi:10.1088/1755-1315/126/1/012100.
- Siahaan, N. (2021). Pengembangan kecerdasan emosional pada guru: Dampaknya terhadap motivasi kerja dan kinerja di sekolah. Jurnal Pendidikan dan Psikologi, 12(4), 233-247.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D) : Bandung : Alfabeta, 2010
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16-23