



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN
JATIWARINGIN VIII**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana



Disusun oleh:

Nama: Meliana Fransiska

NIM: 200311901008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2024

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN
JATIWARINGIN VIII**

Disusun oleh:

Nama: Meliana Fransiska

NIM: 200311901008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Depok, 08 April 2024

Menyetujui,

Pembimbing I



Suci Ayu Sudari, S.S.T.,M.Mgt.

NIK. S092019090002

Pembimbing II



Dwi Rachmawati, S.S.T., Mgt.

NIK. S092019030013

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Meliana Fransiska
NIM : 200311901008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Jatiwaringin VIII

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt. ()

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt. ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 13 Juli 2024

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Meliana Fransiska

NIM : 200311901008

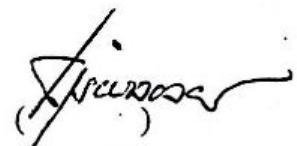
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Guru pada SDN Jatiwaringin VIII

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai
bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana pada
Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Djoko Setyo Widodo



Penguji 2 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt.



Penguji 3 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt.



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 25 Juli 2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meliana Fransiska

NIM : 200311901008

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
pada SDN Jatiwaringin VIII**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalihmedakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 13 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Meliana Fransiska

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelitian, gagasan dan masalah penelitian yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 13 Juli 2024

Mahasiswa,



Meliana Fransiska

NIM. 200311901008

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan Rahmat, hidayah dan karunianya kepada kita semua. Shalawat serta salam kepada Rasulullah, Nabi Muhammad shallAllahu 'alaihi wa salam sebagai suri tauladan kita. Berkat izin Allah swt, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Jatiwaringin VIII."**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah skripsi dan menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta untuk memperoleh gelar Strata (S1) Manajemen. Penyusunan skripsi ini semata-mata bukanlah hasil usaha saya sendiri, melainkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, motivasi, dan doa. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin terwujud jika tidak ada bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terkhusus kepada Almarhumah Ibunda Tercinta Selawati Anggraeni, yang selalu memberikan dukungan dengan penuh cinta, yang sudah mengorbankan segala hal demi penulis, tiada henti mendoakan yang terbaik, menjadi alasan utama penulis untuk bertahan sampai saat ini dan menyelesaikan perkuliahan.
2. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungan untuk keberhasilan penulis.
3. Ibu Suci Ayu Sudari, S.ST., Mgt., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan waktu, ilmu, dan doa untuk keberhasilan penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dwi Rachmawati, S.ST., Mgt., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta dan Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan waktu, ilmu, dan doa untuk keberhasilan penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta, yang selalu berupaya memberikan pelayanan, pembelajaran, dan pendidikan yang berharga bagi penulis.

6. Sepupu saya Deviana Susanti, S.M., tersayang yang menjadi penghibur, menyemangati, serta teman berkeluh kesah penulis.
7. Radhhiya Aisyah Arimbi Alvianti dan seluruh teman-teman prodi manajemen yang telah menemani penulis sejak semester pertama perkuliahan.
8. Seluruh teman magang HR Trans Retail Indonesia yang selalu menyemangati dan mendengar keluh kesah penulis di masa semester akhir perkuliahan.

Terima kasih penulis ucapkan atas perhatian segenap pihak dan para pembaca. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Depok, 12 Juli 2024



Penulis

ABSTRAK

Di era modernisasi yang semakin berkembang, manajemen sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam berjalannya suatu organisasi. Guru mempunyai peran fundamental dalam pendidikan, guru menjadi ujung tombak keberhasilan suatu pendidikan. Pendidikan menjadi faktor penting yang menentukan pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu bangsa. Kinerja guru menjadi kunci akan keberhasilan kualitas generasi bangsa, oleh sebab itu setiap pihak dalam dunia pendidikan selalu berusaha untuk menemukan cara meningkatkan kinerja guru agar terciptanya guru yang profesional. Fenomena yang terjadi ditemukan rendahnya kinerja guru yang dilatar belakangi oleh kurangnya kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Masalah tersebut perlu segera dicari Solusi menginat pentingnya kinerja guru dalam keberhasilan kualitas generasi bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sdn Jatiwaringin VIII. Jenis penelitian ini yaitu penelitian metode kuantitatif. Untuk pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner) sebagai instrument penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program software SPSS. Hasil pengujian hipotesis dan regresi linier berganda menandakan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Jatiwaringin VIII. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja berkontribusi sebanyak 52,3% terhadap kinerja guru. SDN Jatiwaringin VIII dapat meningkatkan kinerja guru dengan melakukan evaluasi terkait pemahaman dan penerapan pentingnya kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, Disiplin kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

In the era of growing modernization, human resource management has a key role in the running of an organization. Teachers have a fundamental role in education, teachers spearhead the success of an education. Education is an important factor that determines the growth and survival of a nation. Teacher performance is the key to the success of the quality of the nation's generation, therefore every party in the world of education is always trying to find ways to improve teacher performance in order to create professional teachers. The phenomenon that occurs is found to be low teacher performance motivated by a lack of emotional intelligence and work discipline. The problem needs to be solved immediately considering the importance of teacher performance in the success of the quality of the nation's generation. This study aims to determine the significant effect of emotional intelligence and work discipline on teacher performance at Jatiwaringin VIII Elementary School. This type of research is quantitative method research. For data collection using questionnaire techniques as a research instrument. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 30 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis using the help of the SPSS software program. The results of hypothesis testing and multiple linear regression indicate that emotional intelligence and work discipline have a positive and significant impact on teacher performance at SDN Jatiwaringin VIII. Emotional intelligence and work discipline contribute 52.3% to teacher performance. SDN Jatiwaringin VIII can improve teacher performance by conducting evaluations related to understanding and applying the importance of emotional intelligence and work discipline.

Keyword: Emotional Intelligence, work discipline, teacher performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Dasar Teori yang Digunakan.....	12
2.1.1 Kecerdasan Emosional.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.3 Kinerja Guru.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Rumusan Hipotesis.....	35
2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara Parsial terhadap Kinerja Guru.....	36
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Guru	36
2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Desain Penelitian.....	38
3.1.1 Pendekatan Penelitian.....	38
3.1.2 Metode Penelitian	38
3.1.3 Sumber Data.....	39
3.2 Definisi Operasional	40

3.3 Objek Penelitian	40
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Observasi.....	42
3.5.2 Kuesioner	42
3.6 Uji Instrumen	43
3.6.1 Uji Validitas.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.3 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Profil Perusahaan.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.2 Analisis Deskriptif.....	57
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian.....	57
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.3.1 Uji Normalitas	65
4.3.2 Uji Heterokedastisitas	66
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	67
4.4 Uji Hipotesis	68
4.4.1 Uji Parsial (Uji-t)	68
4.4.2 Uji Simultan (Uji-f)	69
4.5 Uji Analisis Data	70
4.5.1 Uji Regresi Liniear Berganda	70
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi.....	71
4.6 Pembahasan.....	72
4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Secara Parisal Terhadap Kinerja Guru (Y).....	72
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru (Y).....	73
4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru (Y)	74

BAB V PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
5.3 Kontribusi	78
5.4 Implikasi Manajerial.....	79
5.5 Keterbatasan Penulisan.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modernisasi yang semakin berkembang, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran kunci dalam berjalannya suatu organisasi. Guru seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional adalah salah satu komponen pendidikan dalam mencapai tujuan sekolah (Hidayat & Khotimah, 2021). Begitu pula, dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, pendidikan adalah elemen utama dalam upaya pembangunan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Jika dalam sebuah negara terdapat sumber daya manusia yang lemah, maka kesalahan kerap dilimpahkan pada lembaga pendidikan. Sebaliknya, jika dalam sebuah negara memiliki sumber daya manusia rata-rata berkualitas baik, maka keberhasilan juga diberikan kepada lembaga pendidikan (Mahmudi, 2022). Guru mempunyai peran fundamental dalam pendidikan, dengan guru sebagai ujung tombak keberhasilan suatu pendidikan. Pendidikan menjadi faktor penting yang menentukan pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu bangsa (Aspi & Syahrani, 2022). Kinerja guru menjadi kunci akan keberhasilan kualitas generasi bangsa, oleh sebab itu setiap pihak dalam dunia pendidikan selalu berusaha untuk menemukan cara meningkatkan kinerja guru agar terciptanya guru yang profesional (Pambreni dkk., 2022). Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyampaikan bahwa guru merupakan pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Hafidulloh dkk., 2021).

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seseorang dalam memahami emosi milik diri sendiri dan orang lain (Laoh dkk., 2022). Kecerdasan emosi merupakan komponen tambahan yang mendukung pengambilan keputusan. Emosi dipengaruhi oleh pikiran, dan emosi mempengaruhi kualitas tindakan. Pertarungan antara emosi menyenangkan dan tidak menyenangkan menentukan tindakan seseorang. Beberapa contoh fungsi kecerdasan emosional termasuk

ekspresi emosi, penggunaan kecerdasan emosional untuk mendorong proses kognitif, dan peran kecerdasan emosional dalam proses membuat keputusan. Sebenarnya manusia mempunyai tiga dimensi yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Frihatini, 2024). Tingkat kemampuan sifat penyesuaian emosional seseorang akan terlihat ketika seseorang tersebut melakukan tindakan. Tindakan akan dapat menunjukkan karakter seseorang pada empati, keinginan untuk berprestasi, atau bersokus pada karakteristik individu lemah dan kurang berprestasi (Frihatini, 2024). Dengan adanya kecerdasan emosional, seseorang bisa memposisikan emosinya dengan porsi yang akurat, memilah kepuasan serta mengatur suasana batin. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan membuat seseorang lebih kritis dan rasional ketika menghadapi berbagai jenis masalah. Dan kemampuan seseorang akan lebih untuk bersikap ramah, memiliki keinginan untuk berkerja sama serta bisa memecahkan konflik secara tepat, menghadirkan kondisi lingkungan yang menyenangkan. Sebaliknya, jika tingkat kecerdasan emosional seseorang rendah akan selalu gelisah dan bersikap pesimis, kesulitan memahami situasi emosi orang lain sehingga kesulitan berempati dengan orang lain (Ramadhani, 2022). Berdasarkan penelitian dari Ekowati dkk., ((2020) kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa, apabila kemampuan kecerdasan emosional di tingkatkan maka kinerja guru akan meningkat.

Disiplin kerja menjadi faktor pendukung dalam berhasilnya tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2022), menyampaikan disiplin yaitu sikap kesiapan dan kemauan seseorang dalam mematuhi dan mentaati seluruh norma peraturan yang ada di organisasi. Didasarkan tuntutan pekerjaan seperti banyaknya tugas, tanggung jawab serta penyusunan rencana pembelajaran membuat disiplin kerja penting. Hakekatnya, disiplin kerja dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Dahlia dkk., 2023). Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi pastinya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif serta efisien. Ketidakdisiplinan individu bisa merusak kinerja organisasi atau sekolah. Dari penelitian Hafidulloh dkk., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berarti,

bertambah tinggi disiplin guru dalam bekerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah disiplin guru, maka semakin menurunnya kinerja yang dihasilkan guru dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin berperan sebagai pendukung guna meningkatkan kinerja guru melalui cara yang mewajibkan guru senantiasa memiliki rasa tanggung jawab pada tanggung jawab yang telah diserahkan. Karena tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja, hasil dari seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan akan kurang memuaskan dan tidak selaras dengan harapan. Oleh karena itu, kedisiplinan wajib ditegakkan dalam sebuah organisasi. Tanpa dukungan dari disiplin kerja yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi dan elemen krusial dari seluruh sumber daya perusahaan atau instansi (Udriyah dkk., 2018). Dalam sumber daya manusia, karyawan adalah aset utama di dalam suatu organisasi, mereka memiliki peran strategis sebagai pemikir, perencana serta mengawasi operasi organisasi. Salah satu aspek utama dari tugas manajemen yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Oktavia dkk., 2021). Berdasarkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Sopiah, dkk (2022) bahwa:

“kinerja adalah hasil capaian kerja karyawan yang bisa diukur secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan oleh perusahaan. Kualitas tersebut meliputi kehalusan, kebersihan, dan kecermatan dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh seorang pekerja.”

Karyawan dalam dunia pendidikan seperti sekolah salah satunya adalah guru, kinerja guru mempunyai peran esensial dalam dunia pendidikan, dimana hasil pendidikan yaitu murid akan berkualitas jika kinerja guru baik. Kinerja guru dapat dilihat dari tiga aspek yaitu perencanaan alat pembelajaran, penerapan pembelajaran dan evaluasi (Tolie dkk., 2023). Sekolah adalah lembaga yang dikelola oleh pemerintah dan bergerak dibidang pendidikan yang sumber daya manusianya harus menampilkan kinerja yang maksimal sehingga dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Oleh karena itu, sekolah mengutamakan kemampuan sumber

daya manusianya dalam melaksanakan tugas secara optimal, untuk itu dibutuhkan peningkatan kualitas dan standar kerja. Dalam mengerjakan tugas yang optimal kepada siswa, dibutuhkan adanya kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Kinerja yang baik pastinya dapat memberikan hasil yang optimal untuk siswanya, dan kinerja yang baik dapat membantu mencapai keberhasilan kualitas pendidikan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja yaitu *output* baik secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

Hasil penelitian dari Kurniawan dkk., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa bertambah baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Penelitian dari Lesmana & Damanik (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan tingkat disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Kitta dkk., (2022) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini diartikan bahwa disiplin kerja harus ditingkatkan kembali supaya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian dari Anggraheny dkk., (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Banyumanik Semarang. Kian tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Rajapakshe & Jayaratne (2021) memaparkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih produktif dalam bekerja karena cakap mengelola beragam jenis emosi yang muncul. Sedangkan menurut hasil penelitian berbeda dari Borman & Westi (2021) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin VIII merupakan badan pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan. Berlokasi di Jl. Kemang Sari Blok A No. 18,

RT. 003/RW. 025, Jatimakmur, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi, Jawa Barat. Sekolah memiliki sekitar 11 Ruang kelas, dan pendidikan terakhir pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Pendidikan Terakhir Pegawai

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	S1	27
2.	D3	1
3.	SMA/STM/SMK	5

Sumber: Data dari SDN Jatiwaringin VIII tahun 2023

Tingkat pendidikan S1 dipenuhi oleh jabatan guru dengan status pegawai PNS, PPPK, TKK, GTK dan HM. Untuk D3 terisi oleh jabatan guru kelas dan tingkat pendidikan SMA sederajat diisi oleh 2 guru, 1 tata usaha, dan 2 penjaga sekolah. Menurut UU No 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru merupakan pendidik professional. Seorang guru atau pendidik professional perlu mempunyai kualifikasi akademik minimun sarjana S1 atau diploma (IV) (Lafendry, 2020). Namun, sebagaimana yang terlihat di tabel di atas masih terdapat beberapa guru yang mengenyam pendidikan terakhir D3/SMA, sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Guru memiliki peran dominan dalam menentukan prestasi belajar murid. Maka dari itu, jika guru mempunyai kualifikasi, kapasitas dan kompetensi yang memadai, maka akan menghadirkan murid dengan kualitas baik. Peningkatan mutu pendidikan tidak akan memberikan kontribusi yang signifikan jika tanpa dukungan dari guru yang mempunyai kompetensi, kualifikasi, serta kapasitas. Guru yang memenuhi semua aspek tersebut akan lebih mudah menciptakan pembelajaran yang bermutu tinggi (Lafendry, 2020).

Guru selalu dikaitkan sebagai contoh dan untuk ditiru sehingga setiap sikap, perbuatan, dan tindakan seorang guru perlu bisa menjadi teladan bagi para siswa. Disiplin kerja guru di SDN Jatiwaringin VIII sayangnya masih tergolong rendah jika dilihat dari keterlambatan yang diukur berdasarkan parameter peraturan yang telah ditetapkan, dengan demikian perlu peningkatan karena dapat memengaruhi kinerja guru, data kehadiran guru terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Tabel Kehadiran Guru SDN Jatiwaringin VIII bulan Januari-Maret 2023

No	Bulan	Jumlah Guru	Rata-rata Terlambat datang ke Kantor & Absensi	Rata-Rata Guru yang Terlambat
1.	Januari	30	10-15 menit	40%
2.	Februari	30	20-25 menit	40%
3.	Maret	30	15-20 menit	13,33%

Sumber: Data dari SDN Jatiwaringin VIII tahun 2023

Seperti yang dapat dilihat dari tabel masih terdapat beberapa guru yang terlambat datang ke kantor, terlambat ketika waktu proses pembelajaran. Dari tabel terlihat data dari jumlah 30 orang data guru yang terlambat absen bulan januari sekitar 12 orang, bulan februari 12 orang, bulan maret 4 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah dan melalui observasi lapangan, ditemukan bahwa beberapa guru menunjukkan perilaku keterlambatan ketika masuk kelas sehingga proses pembelajaran menjadi tidak maksimal. Selain itu, kurangnya pengelolaan emosi dalam proses pembelajaran, rendahnya rasa sensitif seorang guru terhadap permasalahan yang dihadapi seseorang siswa serta kurang optimalnya pelaksanaan sesi mentoring. Hal tersebut didukung dari data SKP (Standar Kinerja Pegawai) yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Sasaran Kinerja Pegawai

No	Indikator Penilaian	Target	Rata-Rata Hasil Predikat Kinerja (%)
1.	Jumlah Kegiatan bimbingan dan konseling terlaksana sesuai dengan perencanaan	12 Dokumen	Cukup (61-75%)
2.	Melaksanakan Kegiatan bimbingan dan konseling terlaksana	90-100%	Cukup (61-75%)
3.	Melakukan Kegiatan bimbingan dan konseling tepat waktu	12 Bulan	Cukup (61-75%)

Sumber: Data dari SDN Jatiwaringin VIII tahun 2023

Dari tabel di atas standar kerja pegawai tersebut mencakup sesi bimbingan dan konseling selama 1 tahun meliputi rencana kerja, aspek kualitas dan kuantitas, indikator serta target. Serta, didukung dari hasil evaluasi kinerja pegawai

menunjukkan hasil dari standar kinerja pegawai yang didalamnya mencakup sesi bimbingan dan konseling memperoleh predikat cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan belum terlaksana secara optimal. Rendahnya nilai pada sesi bimbingan dan konseling dapat diartikan sebagai kelemahan dalam mendukung kebutuhan siswa, terutama dalam hal memberikan perhatian serta solusi pada masalah pribadi ataupun akademik mereka. Berdasarkan fenomena tersebut yang berkaitan dengan rendahnya pengelolaan diri, empati serta dalam menjaga hubungan bersosial, hal tersebut berkaitan dengan indikator kecerdasan emosional. Justifikasi ini didukung oleh penelitian dari Bibi dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan dalam mengelola diri, emosi dan memahami emosi orang lain, serta membangun dan memelihara hubungan sosial yang efektif. Penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan dalam mengelola diri dan membangun hubungan sosial yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal di berbagai aspek kehidupan, termasuk konteks pendidikan.

Skala penilaian dalam SKP yaitu mulai dari 91-100 sangat baik, 76-90 baik, 61-75 cukup, 51-60 kurang dan 50 ke bawah buruk. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) berperan penting sebagai bahan evaluasi untuk memutuskan apakah kontrak kerja guru PPPK (Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja) akan diperpanjang atau dihentikan. Selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2019, penilaian kinerja yang tercantum dalam Pasal 11 mencakup SKP (Sasaran Kerja Pegawai) harus didukung oleh hasil nilai kinerja yang telah dicapai (Wahyuni dkk., 2021).

Kinerja didasarkan dari hasil yang sudah dikerjakan karyawan dalam kurun waktu tertentu dan diukur dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Pada SDN Jatiwaringin VIII akan ada hasil evaluasi kinerja setiap satu tahun untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari data pada tabel berikut:

Tabel 1. 4 Evaluasi Kinerja Pegawai tahun 2023

No	Status Pegawai	Rata-Rata Keseluruhan Predikat Kinerja Pegawai	(%)	Target Sesuai SKP

1.	PNS (Pegawai Negeri Sipil)	Cukup	70%	90-100%
2.	PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)	Cukup	70%	90-100%
3.	TKK (Tenaga Kerja Kontrak)	Kurang	65%	90-100%
4.	GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan)	Baik	90%	90-100%
5.	HM (Honorer)	Cukup	70%	90-100%

Sumber: Data dari SDN Jatiwaringin VIII tahun 2023

Tabel di atas adalah EKP (Evaluasi Kinerja Pegawai) yaitu hasil dari pengukuran sasaran kerja pegawai, EKP (Evaluasi Kinerja Pegawai) ini mencakup pengukuran kinerja dalam setahun. Dalam EKP (Evaluasi Kinerja Pegawai) tercantum rata-rata capaian kinerja organisasi dan rata-rata kinerja pegawai dalam satu tahun, di tabel tersebut meliputi status pegawai (guru) PNS (Pegawai Negeri Sipil), PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), TKK (Tenaga Kerja Kontrak), GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan), dan Honorer. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, untuk penilaian SKP mulai dari 91-100 sangat baik, 76-90 baik, 61-75 cukup, 51-60 kurang dan 50 ke bawah buruk. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru periode tahun 2023 masih ada penilaian yang terbilang masih kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja yang masih ada keterangan cukup dan kurang. Penilaian evaluasi kinerja PPPK, GTK, dan HM tergolong belum mencapai predikat sangat baik ataupun baik. Berdasarkan penelitian dari Sopia dkk., (2022) hal ini bisa berkaitan dengan kurangnya kecerdasan emosional dalam kesadaran diri sehingga masih banyak keterlambatan dan membuat proses pembelajaran kurang efektif. Selain itu, terdapat guru HM yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, STM dan D3, sedangkan minimal pendidikan seorang guru adalah S1 atau D4, hal tersebut berkaitan dengan kompetensi guru, berdasarkan penelitian dari Pramesti & Manurung (2020) kompetensi guru dapat memengaruhi kinerja. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja memiliki peran fundamental dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menyesuaikan antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja karyawan dapat mengelola ragam emosi yang muncul. Dengan perasaan stabil yang dialami oleh

karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dapat menjadi lebih produktif dalam bekerja,

Atas dasar latar belakang di atas yang menarik perhatian peneliti tertarik melakukan studi penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Jatiwaringin VIII.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja guru SDN Jatiwaringin VIII?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru SDN Jatiwaringin VIII?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SDN Jatiwaringin VIII?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini berguna untuk mengetahui gambaran pengaruh empirik mengenai profisionalisme guru. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh emosional secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN Jatiwaringin VIII
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN Jatiwaringin VIII
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SDN Jatiwaringin VIII

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka studi penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di SDN Jatiwaringin VIII, bisa berkontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan, sebagai referensi atau pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut serta dapat digunakan sebagai materi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Peneliti memiliki harapan melalui penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam pertimbangan mengenai pembuatan kebijakan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai infomasi untuk meningkatkan perhatian terkait persoalan kinerja dan faktor-faktor dibelakangnya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk melaksanakan penelitian pada lembaga pendidikan di wilayah lain dan dengan metode penelitian yang lainnya dengan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga bisa meningkatkan kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional dan disiplin kerja serta menganggap hal tersebut dapat memengaruhi keberhasilan sebuah instansi.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tempat latihan guna menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan, dan untuk dapat memperluas wawasan pada permasalahan kinerja karyawan yang ada di lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

Andrias, Saputra, A., Rais, R., Abdurrahman, Purnomo, A. C., Ita, E., Alfina, A., Hadi, M. Y., Supiyanto, Y., Fitriani, & Sari, K. (2023). *Manajemen Pendidikan*. Slat Media.

Anggraheny, H. D., Ladji, A., & Faridatul, W. (2020). Kecerdasan emosional : implikasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Banyumanik Semarang. *Medica Arteriana (Med-Art)*, 2(2), 108. <https://doi.org/10.26714/medart.2.2.2020.108-114>

Annisa Sopia, Nururly, S., & Fadul, S. M. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Studi Kasus Pada Kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur*. 1, 10–20.

Aris, M., Munawwarah, R. Al, Azis, M., & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1), 54–64. <https://doi.org/10.37531/amar.vxix.232>

Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). PROFESIONAL GURU DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PERKEMBANGAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 291–300. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.35>

Asrul, A., & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 258–267. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.243>

Bariso, J. (2018). *EQ Applied: The Real-World Guide to Emotional Intelligence*. Borough Hall.

Bibi, H. J., Wahab, A., & Muhammad, W. (2022). Impact of Emotional Intelligence on Teacher's Performance in Higher Education Institutions in Pakistan. *Global Educational Studies Review*, VIII(II), 475–483. [https://doi.org/10.31703/gesr.2023\(viii-ii\).43](https://doi.org/10.31703/gesr.2023(viii-ii).43)

Bien, M. U., Piccolo, R. F., & Schermerhorn, J. R. (2020). *Organizational Behavior (2nd Edition)*. John Wiley & Sons.

Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU). *JURNAL sinar manajemen*, 08(01), 138–144. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>

Bradberry, T., & Greaves, J. (2018). *The Emotional Intelligence Quick Book*. Simon & Schuster.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>

Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.

Dahlia, F., Padmowihardjo, S., T., & Adek, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir (Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Asyifa Depok). *Jurnal Matemar: Manajemen Dan Teknologi Maritim*, 2(2),

21–28. <https://doi.org/10.59225/matemar.v2i2.111>

Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>

Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.47>

Ekowati, S., Finthariasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU SDN KECAMATAN PINO BENGKULU SELATAN. *Quarterly Journal of Health Psychology*, 8(32), 73–92. http://hpj.journals.pnu.ac.ir/article_6498.html

Frihatini, F. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen*. Mega Press Nusantara.

Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence*. Bloomsbury Publishing.

Gonzales, M. (2022). *Emotional Intelligence for Students, Parents, Teachers and School Leaders*. Springer.

Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani.

Hallgren, M. N. (2018). *Emotionology How to Improve Your E.Q.* Mary Nestle-Hallgren.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.

Herwanto, B. (2020). *Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*. Penerbit Adab.

Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1742–1754.

Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 240–250. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1811>

James, R. (2020). *Emotional Intelligence: 21 Most Effective Tips and Tricks on Self Awareness, Controlling Your Emotions, and Improving Your EQ*. Ryan James.

Jubaedah, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Sikap Disiplin Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Pangandaran. *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 174–191. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.41>

Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika. *JUPITEK: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>

Junaidi, A. (2021). *Evaluasi Diri untuk Pengembangan Kinerja*. Penerbit NEM.

Khasanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma’arif NU Nusahada Reban). *Journal Economic Insights*, 2(2), 35–44.

Kitta, S., Idris, M., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 6(1), 297–309.

Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Deepublish.

Lafendry, F. (2020). Kualifikasi dan kompetensi guru dalam dunia pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam* (2020), 3, 1–16.

Laoh, V. C. E., Kairupan, barnabas H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373.

Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 28–38. <https://doi.org/10.56127/ijme.v2i3.973>

Lukar, M., Sendow, G., Kiner, R. S. P., Kerja, P. K., Emosional, K., & Keterlibatan, D. A. N. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUM BULOG DIVRE SULUT DAN GORONTALO*. 8(1), 2147–2157.

Mahmudi. (2022). *Ilmu Pendidikan Mengupas Komponen Pendidikan*. Deepublish.

Misbahuddin, & Hasan, I. (2022). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua)*. Bumi Askara.

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (4th Edition)*. Ghalia Indonesia.

Oktavia, K. S., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Toko Kartika. *National Scientific Journal of Denpasar UNMAS*, 2(2), 170–184.

Pakila, C. J., Marjuni, S., & Jafar, R. (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota makassar*. July 2020.

Pambreni, Y., Sudari, S. A., & Listiana, Si. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 3 November 2022 E - ISSN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Oleh : 11(3), 532–540.

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. 8114.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.

Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Rajak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1689–1699.

Rajapakshe, W., & Jayaratne, A. R. W. K. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Job Performances with the Mediation Impact of Occupational Stress. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, October, 68–79. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2021/v12i330308>

Ramadhani, D. Y. (2022). *Monografi Kecerdasan Emosional dan Resiliensi Mahasiswa*. Eureka Media Aksara.

Restu, Saputra, R. M. I., Triyono, A., & Suwanji. (2021). *Metode Penelitian*.

Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.

Rusman. (2018). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi Kedua*. Rajawali Pers.

Saleng, Z. A. (2021). *Kecerdasan Emosional Profesionalisme Guru dan Prestasi Belajar Siswa*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Sari, N. P., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru PNS MAN 2 Kebumen). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 90–102.

Saydam, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Makro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.

Sedayu Pramesti, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen dan Dikstus*, 2(1), 13–24. <https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>

Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128–146.

Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Jakad Media Publishing.

Siregar, E. S., & Tarigan, F. N. (2023). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 305–309. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4475>

Spencer, E. (2022). *Emotional Intelligence Mastery*. Eva Spencer.

Sudaryana, B., & Agusiyadi, R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19351>

Syahrum, S., Usman, S., & Yamin, N. (2019). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Negeri 2 Bulukumba. *Manajemen Pendidikan*, 14(1), 38–44. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i1.8514>

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina Bhakti Persada.

Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Deepublish.

Tolie, E. P., Amir, A. M., & Parmita, R. (2023). *VOLUME 6 ISSUE 8 AGUSTUS 2023 Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Bariri, SDN Baleura dan SDN Rompo Kec. Lore Tengah, Kab. Poso The Influence of Competence, Emotional Intelligence and Work Discip.* 6(8), 1000–1008. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i8.3991>

Turner, S. (2019). *Emotional Intelligence: How to Boost Your EQ, Improve Social Skills, Self-Awareness, Leadership Skills, Relationships, Charisma, Self-Discipline, Become an Empath, Learn NLP, and Achieve Success*. Steven Turner.

Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. ririn budi. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA, WORK-FAMILY CONFLICT DAN JOB INSECURITY TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT BINABUSANA INTERNUSA SEMARANG*. 18(3), 163–182.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2022). *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi*. PT Bumi Aksara.

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>

Valentine, S. R., Meglich, P., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resources Management (16th Edition)*. Cengage Learning.

Wahyuni, Radiana, U., & Aswandi. (2021). EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN NILAI SASARAN KERJA PEGAWAI (Studi Kasus di SMPN 7 Kota Singkawang). *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 10(11), 1–12.

Wells, E. (2020). *Emotional Intelligence: How to Manage and Influence People, Improving Communication with The Power of Emotional Intelligence*. Gracelight Press LLC.

Wijaya, Y. A., Yudhawati, N. L. P. S., Andriana, K. R. F., & Ilmy, S. K. (2022). Klasifikasi Teori Keperawatan yang Dikembangkan oleh Ahli Keperawatan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Nursing Sains*, 23(2), 1–49.

Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Journal of Academic research*, 2(3), 246–253.

Wiyono, K. S. (2019). *Berpikir dengan IQ, EQ, dan SQ*. Loka Aksara.

Zohrahayaty. (2019). *Karakteristik Penelitian Ilmu Komputer*. Cetakan Pertama. Deepublish.