

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA 2 PSKD MATRAMAN

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INTELLIGENCE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL TEACHERS 2 PSKD MATRAMAN

Debora Meilany Sinambela¹,

Melanidebora2@gmail.com

Christina Natalia²

Natalina.christina25@gmail.com

Desideria Regina³

desideria@uki.ac.id

ABSTRACT

This study focuses on investigating the impact of emotions and discipline in the work environment on teacher performance at SMA 2 PSKD Matraman. Teaching performance is a very important aspect in improving the quality of education, which is influenced by teachers' ability to manage emotions and discipline while performing their duties. This study used quantitative methods, followed by multiple linear regression analysis. Data were collected from 30 teachers through the total sampling method. The findings show that emotional intelligence has a significant positive influence on teachers' performance, where individuals with high emotional intelligence are able to manage emotions well, build better relationships, and improve teaching quality. In addition, discipline contributes significantly to teacher performance. Those with high levels of discipline are usually more reliable, show up on time and complete tasks well. Overall, emotional intelligence and commitment to performance are interrelated and have a significant impact on improving teacher outcomes. This study also recommends that training programs in emotional intelligence be strengthened and a better discipline system be implemented to improve the quality of education at SMA 2 PSKD Matraman.

Keywords: *Emotional intelligence, Work discipline, Teacher performance, SMA 2 PSKD Matraman.*

ABSTRAK

Studi ini berfokus pada penyelidikan mengenai dampak emosi dan disiplin di lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA 2 PSKD Matraman. Kinerja pengajaran merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola emosi dan disiplin saat menjalankan tugas mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dilanjutkan dengan analisis regresi linier ganda. Data yang dikumpulkan berasal dari 30 pengajar melalui metode sampling total. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja para guru, di mana individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi dengan baik, membangun hubungan yang lebih baik, serta meningkatkan kualitas pengajaran. Di samping itu, disiplin memberikan kontribusi besar terhadap performa guru. Mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi biasanya lebih dapat diandalkan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Secara keseluruhan, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap kinerja saling berkaitan dan memberikan dampak yang signifikan untuk peningkatan hasil kerja guru. Penelitian ini juga merekomendasikan agar program pelatihan dalam kecerdasan emosional diperkuat dan sistem disiplin yang lebih baik diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA 2 PSKD Matraman.

Kata-kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Kinerja Guru. SMA 2 PSKD Mataraman*

PENDAHULUAN

Dalam zaman yang selalu berubah karena kemajuan teknologi, dunia pendidikan perlu beradaptasi dengan perubahan agar kualitas sumber daya manusia tetap bisa ditingkatkan. Peran guru sebagai orang yang sangat penting dalam proses belajar menjadi kunci untuk keberhasilan pengajaran dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seiring waktu, muncul banyak tantangan baru yang harus dihadapi oleh para pengajar, terutama pada masa Revolusi Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0, ketika teknologi serta kecerdasan buatan memiliki dampak besar dalam mendukung kegiatan manusia. Keadaan ini mendorong pendidik untuk tidak hanya memahami berbagai konsep, tetapi juga untuk meningkatkan kemampuan emosional dan sikap kerja yang baik agar bisa mengelola proses pendidikan dengan baik.

Banyak informasi dan bukti menunjukkan bahwa metode pendidikan di Indonesia masih sangat di bawah harapan jika dibandingkan dengan negara-negara lain yang berada di kawasan Asia Tenggara. Berdasarkan laporan tentang pembangunan manusia dari tahun 2017, kondisi indeks pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan, sedangkan hasil survei PISA 2019 menunjukkan bahwa kemampuan membaca, menulis, dan berhitung siswa Indonesia jauh di bawah standar yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan seberapa krusialnya mengevaluasi kinerja pengajar dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Salah satu elemen yang paling signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah seberapa baik metode pengajaran diterapkan, yang bisa dipengaruhi oleh elemen internal seperti kecerdasan emosional dan elemen eksternal seperti disiplin di tempat kerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengatur perasaan, baik yang dirasakannya sendiri maupun yang dapat dirasakan oleh orang lain. Pengajar yang memiliki kemampuan emosional yang kuat umumnya mampu menghadapi stres di lingkungan kerja dengan lebih efektif, menjalin hubungan yang baik dengan murid dan rekan-rekan, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan. Di sisi lain, norma kerja mencerminkan seberapa efektif individu menjalankan tanggung jawab dan memenuhi ekspektasi di lingkungan profesional. Seorang ahli dengan etos kerja yang kuat biasanya lebih sistematis dalam menyelesaikan tugas, datang tepat waktu, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mereka.

Untuk mengukur kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman ada beberapa poin yang menjadi penilain pada kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, profesional yang kemudian dihitung rata-rata hasil kinerja dan perilaku sehingga dapat menghasilkan penilaian untuk kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman Berikut adalah merupakan penilaian kinerja

Tabel 1.1 Sistem Penilaian Kinerja Guru SMA 2 PSKD Matraman

| Keterangan | Nilai |
|-------------------------------------|---------|
| Diatas Ekspetasi : Sangat Baik | 70-100% |
| Sesuai Ekspetasi : Baik | 69-30% |
| Dibawah Ekspetasi : Butuh Perbaikan | <30% |

Dapat dilihat di tabel 1.1 bahwasannya Sistem Penilaian Kinerja Guru SMA 2 PSKD memiliki rentang nilai dan klasifikasi terendah seperti rentang nilai <30% di klasifikasikan ke golongan Butuh Perbaikan yang berarti bernilai Dibawah Ekspetasi, rentang nilai 69-30% di klasifikasikan ke golongan Baik yang berarti bernilai Sesuai Ekspetasi, rentang nilai 70-100% di klasifikasikan ke golongan Sangat Baik yang berarti bernilai Diatas Ekspetasi, Sehingga penilaian kinerja karyawan ini menjadi tolok ukur untuk pencapaian kinerja guru sebagai bahan evaluasi hasil kerja.

| 1.2 Kinerja 2 PSKD 2021-2023 | Tahun | Indikator Hasil Kinerja dan Perilaku Kerja | | | Rata-rata hasil Penilaian kinerja dan perilaku | kinerja secara periodik | Keterangan |
|------------------------------------|-------|--|--------------------|-------------|--|-------------------------|-------------------|
| | | Pedagogik | Kepribadian Sosial | Profesional | | | |
| | 2021 | 25% | 65% | 60% | 60.9% | Baik | Sesuai Ekspetasi |
| | 2022 | 74% | 80% | 85% | 86,5% | Sangat baik | Diatas Ekspetasi |
| | 2023 | 29% | 28% | 25% | 25,5% | Butuh Perbaikan | Dibawah Ekspetasi |

Tabel
Guru SMA
Matraman

Sumber: Data SMA 2 PSKD Matraman

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa indikator kinerja guru pada SMA 2 PSKD Matraman terdapat hasil kinerja pada 30 guru yang berada di SMA 2 OSKD Mtaraman pada Tahun 2021 hingga 2022 yang mengalami peningkatan yang cukup baik dari indikator hasil kinerja dan perilaku kerja. untuk indikator pedagogik terdapat 25% hasil kinerja dan perilaku kerja meningkat menjadi 74% begitu juga pada indikator kepribadian sosial terdapat peningkatan dari 65% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2022 dan indikator pada profesional terdapat 60% pada tahun 2022 menjadi 85%. Untuk kinerja secara periodik mendapat rating kinerja baik, kinerja secara periodik ini diukur dengan menghitung rata-rata hasil kinerja dan perilaku sehingga menghasilkan rating “Sangat Baik”, “Baik”, dan “Butuh Perbaikan” dari penilaian

tersebut terdapat bahwa tahun 2021 memiliki rata-rata penilaian 60,9% sehingga dapat menghasilkan rating “Baik” masuk dalam kategori Sesuai Ekspetasi. Sedangkan tahun 2022 memiliki rata-rata penilaian 86,5% sehingga dapat menghasilkan rating “Sangat Baik” masuk dalam kategori Sesuai Diatas Ekspetasi. dan dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman pada tahun 2021 hingga 2022 memiliki peninggkatan yang memiliki predikat dari baik pada tahun 2021 hingga sangat baik di tahun 2022.

Namun terjadi fluktuasi dari tahun 2022 hingga 2023. dari semua indikator menunjukkan penurunan yang signifikan, seperti indikator pedagogik terdapat penurunan yang sangat drastis dari 74% menjadi 29%, begitu juga indikator kepibadian sosial juga mengalami penurunan dari 80% hingga 28% dan indikator pada profesional yang mengalami menurunan dari 85% menjadi 25% dan untuk rata-rata penilaian kinerja secara periodik ini yang dilihat dari hasil kinerja dan perilaku kerja juga memiliki menurunan dengan rata-rata penilaian 25,5% yang memiliki rating dari sangat baik pada tahun 2022 menjadi butuh perbaikan pada tahun 2023. Dan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman pada tahun 2022 hingga 2023 memiliki penurunan yang memiliki predikat sangat baik menjadi butuh pebaikan.

Hal ini tentunya dirasa masih kurang dan dapat memicu permasalahan apabila harapan atas peran guru bertambah, sedangkan kemampuan guru memenuhinya terbatas. terlebih perubahan trend pendidikan 4.0. yang sangat begitu cepat menjadi sebuah beban utama para pendidik untuk terus meningkatkan kinerjanya Terlebih era society 5.0 yang cepat atau lambat akan kita hadapi.

Evaluasi kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan hasil kerja dan tingkah laku, yang kemudian dinilai sebagai “baik”, "sangat baik", atau "butuh perbaikan". Sehingga perlu evaluasi mendalam terhadap sistem penilaian kinerja guru, serta tindakan strategis untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran di SMA 2 PSKD. Upaya kolaboratif antara manajemen sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan bahwa guru dapat memenuhi ekspektasi dalam menghadapi perubahan pendidikan yang cepat. Dikarenakan bahwa meskipun mengalami peningkatan pada tahun 2022, terdapat penurunan pada tahun 2023 yang berkaitan dengan kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman, yang dapat menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya ialah kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan komitmen di tempat guru tersebut ditugaskan. Menjadi seorang guru perlu memiliki kecerdasan emosional, karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perlaku, termasuk pada saat mengajar.

Penelitian ini dilakukan di SMA 2 PSKD Matraman, sebuah sekolah swasta yang terletak di Jakarta. Sekolah ini berfokus untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, kreatif, dan mempertahankan standar yang tinggi. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terlihat perbedaan yang signifikan dalam kinerja para guru, yang tercermin dari hasil

penilaian tahunan yang diadakan oleh sekolah. Di tahun 2021 dan 2022, ada tanda-tanda peningkatan keterampilan para pengajar. Tetapi, tahun 2023 menunjukkan penurunan yang jelas dalam beberapa aspek, seperti cara mengajar, sikap, interaksi sosial, dan tingkat profesionalisme. Di samping itu, terdapat kenaikan setiap bulan dalam jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan guru, yang menunjukkan bahwa perlu ada perhatian lebih terhadap masalah disiplin dan pengelolaan emosi di kalangan para pendidik.

Fenomena ini menunjukkan bahwa sangat penting untuk menilai berbagai faktor yang dapat

memengaruhi hasil kerja semua guru. Berdasarkan berbagai teori dan studi yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa emosi dan sikap profesional seseorang berperan penting dalam performa di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Dengan demikian, fokus utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA 2 PSKD Matraman.

Studi ini memiliki tujuan untuk memberikan wawasan mengenai teori yang berhubungan dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang pendidikan. Selain itu, studi ini juga memberikan rekomendasi praktis untuk institusi pendidikan agar dapat merancang rencana yang diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dalam proses pengajaran. Dengan cara ini, studi ini tidak hanya menanggapi kekurangan yang ada dalam penelitian sebelumnya, tetapi juga menawarkan solusi nyata untuk memperbaiki kualitas pengajaran dan pendidikan secara keseluruhan di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. TEORI PENETAPAN

Studi ini mengadopsi Teori Penetapan Tujuan yang diperkenalkan oleh (Locke, 1968) Sebagai landasan utama. Teori Penetapan Tujuan merupakan sebuah konsep dalam bidang motivasi. Gagasan ini menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditentukan dan hasil yang diperoleh. Inti dari teori ini adalah saat individu memahami tujuan yang diinginkan oleh organisasi, pemahaman itu akan memengaruhi perilaku mereka. Teori ini juga menunjukkan bahwa tindakan individu dipengaruhi oleh pikiran dan tujuan yang mereka tetapkan. Ketika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, komitmen tersebut akan berdampak pada kinerja mereka, dan hasilnya akan terlihat dalam pencapaian yang dihasilkan.

Teori penetapan tujuan adalah aspek krusial dalam kerangka motivasi yang dikenalkan oleh Edwin Locke di tahun 1968. Konsep ini menjelaskan keterkaitan antara tujuan yang ditentukan dan hasil yang dicapai. Pada dasarnya, gagasan ini menyatakan bahwa pemahaman seseorang tentang ekspektasi orang lain dapat memengaruhi tindakan mereka. Selain itu, teori ini juga menekankan pentingnya pemikiran dan niat pribadi yang berperan dalam memengaruhi perilaku seseorang. Dalam konteks lain, tujuan bisa dipandang sebagai target atau level pencapaian yang diharapkan oleh individu. Ketika seseorang memahami dengan baik tujuannya, hal tersebut akan berpengaruh pada perilaku dan hasil yang diperoleh. Teori ini menekankan bahwa tujuan yang dimiliki individu merupakan komponen vital dalam proses pengambilan keputusan mereka. Penetapan tujuan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap

pencapaian target. Ada dua aspek utama dalam penetapan tujuan, yaitu tingkat kompleksitas dan tantangan yang ada. Secara umum, semakin rinci dan kompleks tujuan yang ditentukan, semakin tinggi peluang untuk mencapainya. Salah satu faktor mendasar dalam penetapan tujuan adalah seberapa besar tantangan yang terlibat. Berbagai tingkat kesulitan dari suatu tujuan dapat memengaruhi semangat individu dalam mencapai hasil tertentu. Tujuan yang dianggap mudah oleh individu sering kali dilihat sebagai pencapaian yang tidak terlalu menantang, sehingga dapat mengurangi motivasi mereka untuk berinovasi dan mengembangkan keterampilan.

B. KECERDASAN EMOSIONAL

Kemampuan untuk mengatur dan memahami emosi secara efektif sangat berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, baik terkait emosi pribadi maupun emosi orang lain. Hal ini juga mencakup keterampilan dalam membangun hubungan yang kuat dengan teman-teman, menyelesaikan perselisihan, serta memberikan dorongan positif kepada orang-orang di sekitar. (Grobler, 2014).

Kecerdasan emosional berkaitan dengan kapasitas seseorang dalam mengenali dan mengatur emosi, baik yang timbul dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari orang-orang di sekitarnya. (Thakur, 2020).

Salovey (Setyowati, Hartati, 2016) Ada lima elemen yang menyusun kecerdasan emosional. Yang pertama adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri. Yang kedua adalah kemampuan dalam mengatur emosi. Yang ketiga adalah motivasi yang muncul dari dalam diri. Yang keempat adalah kemampuan untuk merasakan emosi orang lain di sekitar, dan yang terakhir adalah kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain.

Sesuai dengan (Hutagalung, 2020), Ada beberapa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sangat baik, yaitu

1. Mereka dapat memotivasi diri sendiri dan tetap kuat ketika menghadapi kegagalan.
2. Mereka bisa mengendalikan keinginan mereka agar tidak terlalu terfokus pada kesenangan.
3. Mereka memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dan memastikan bahwa tekanan tidak mengganggu pola pikir seseorang.
4. Mereka mampu mengembangkan rasa empati terhadap orang lain dan selalu ingat untuk berdoa.

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kepribadian seseorang, interaksi sosial, dan campuran beberapa faktor lainnya. Banyak elemen yang berkontribusi terhadap perkembangan kecerdasan emosional. Ada dua komponen utama yang berpengaruh pada kecerdasan emosional.

1. Elemen internal berasal dari diri seseorang, yang dipengaruhi oleh keadaan emosional dan pikiran orang tersebut.
2. Elemen eksternal mencakup faktor-faktor dari lingkungan yang dapat mempengaruhi atau mengubah cara pandang seseorang. Pengaruh ini bisa datang dari faktor individu yang beroperasi sendiri, atau dari kelompok tertentu. Selain itu, ada juga pengaruh yang diterima secara tidak langsung, seperti yang disampaikan melalui berbagai jenis media, baik dalam bentuk tulisan maupun platform digital, serta informasi yang telah dimodifikasi. (Lubis, 2020).

C. DISIPLIN KERJA

Sedangkan menurut (Siagian, 2019), Disiplin kerja terkait dengan perilaku, tindakan, dan sikap yang sesuai dengan norma yang ditetapkan dalam suatu organisasi, baik yang secara formal diatur maupun yang lebih tidak terdefinisi. Kebijakan yang ada, baik dalam bentuk tertulis maupun yang disampaikan secara lisan, sangat penting untuk mendukung disiplin di tempat kerja. Apabila ada pelanggaran terhadap kebijakan tersebut, karyawan akan menerima sanksi sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan, sebab semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, semakin optimal hasil yang dapat diraih. (Dewi, 2020).

Menurut (Hamali, 2016) Menyatakan bahwa pekerjaan adalah kegiatan yang didasarkan pada aturan dan panduan yang ada di suatu lembaga untuk mendukung karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.

Menurut (Agustini, 2019) Ada beberapa jenis disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin Pencegahan Tujuan utama dari disiplin pencegahan adalah untuk menghentikan perilaku negatif dari karyawan atau pelanggaran terhadap aturan yang telah berlaku. Hukuman ini dapat mendorong karyawan untuk mengikuti ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Tujuan utama dari disiplin perbaikan adalah untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan yang sama lagi di kemudian hari yang akan datang.
3. Disiplin Berjenjang Metode ini memberikan peluang bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan mereka secara aktif sebelum menghadapi sanksi yang lebih berat.
4. Di sisi lain, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahan mereka dengan menerapkan konsekuensi yang lebih ketat bagi mereka yang sering melakukan pelanggaran.

D. KINERJA GURU

(Mangkunegara, 2015) Memberikan pemahaman yang lengkap tentang hasil dari pekerjaan, istilah ini mencakup seluruh atau sebagian dari kegiatan sebuah organisasi dalam periode waktu tertentu, berdasarkan berbagai ukuran seperti tanggung jawab dalam manajemen, akuntabilitas, efisiensi utama, biaya yang sudah terjadi atau yang diperkirakan, serta faktor-faktor lainnya.

Menurut (Setyowati, Hartati, 2016) Kinerja seorang pengajar berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan mereka dan mengajar materi sesuai dengan hak dan kewajiban mereka. Penilaian ini dilakukan dengan mengikuti aturan penilaian yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Evaluasi terhadap keterampilan seorang pengajar bisa dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria keterampilan yang harus dipenuhi oleh setiap lektor.

Kinerja seorang pendidik berhubungan dengan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas serta mengajarkan materi sesuai dengan tanggung jawab dan hak mereka. Evaluasi ini dilakukan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan untuk mencapai sasaran pendidikan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kemampuan seorang pengajar juga dapat dilakukan dengan merujuk pada standar kompetensi yang wajib dipenuhi oleh setiap pendidik.

Selain itu, pengertian tentang kinerja menurut penjelasan dari (Mangkunegara, 2015), merupakan kombinasi antara kualitas dan kuantitas hasil yang dapat diraih oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diemban. Menurut (Susilowati, 2018) Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang ketika menjalani tugas yang telah ditentukan. Hasil ini dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang ada. Berdasarkan penjelasan ini, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari tanggung jawab individu, di mana pengalaman, keterampilan, dedikasi, dan waktu memiliki peranan yang signifikan. Kinerja seorang pengajar merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia pendidikan, berfungsi sebagai pendorong utama dalam mengembangkan dan membimbing perkembangan anak-anak muda. (Nahdiyah, 2023)

(Anwar, 2020) Menekankan bahwa seorang pendidik yang baik diharapkan dapat membangun kesuksesan dalam sistem pendidikan dan mencapai sasaran pendidikan di negara ini. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku, prestasi pendidik dalam menjalankan kewajiban mereka diatur oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang berhubungan dengan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit yang berkaitan. Ini mencakup harapan yang harus dipenuhi oleh guru saat merencanakan pengalaman belajar, memberikan petunjuk, melaksanakan proses belajar yang efektif, dan menilai hasil dari proses pengajaran serta melakukan

perbaikan dan peningkatan. Penilaian kinerja dalam konteks pendidikan untuk guru mata pelajaran dan guru kelas meliputi perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan penilaian, menganalisis hasil evaluasi, serta membuat keputusan lanjutan berdasarkan hasil yang didapat.

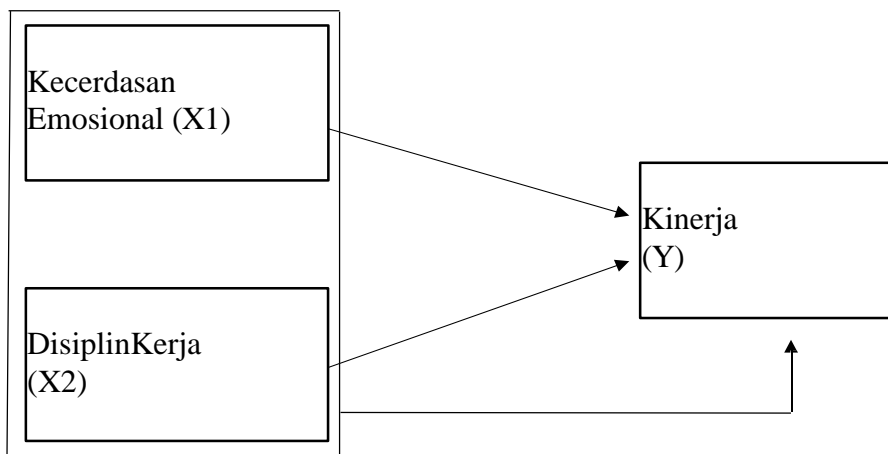
Menurut (Susilowati, 2018) menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dihargai oleh pekerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, memperkuat komitmen kepada perusahaan, mengurangi jumlah ketidakhadiran, serta menurunkan angka pekerja yang pindah.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja guru



F. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan emosional berpengaruh besar pada cara seseorang berfungsi di dalam jam kerja. Kemampuan ini mencakup keahlian dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain, yang sangat penting dalam interaksi sosial di tempat kerja. Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan di lingkungan kerja. Kemampuan ini mencakup pengenalan, pemahaman, dan pengendalian emosi dari diri sendiri maupun orang lain, yang sangat penting saat berinteraksi dengan rekan kerja di lokasi kerja.

Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sering kali dapat beradaptasi dengan lingkungan baru, mengontrol stres, dan membangun hubungan yang

positif dengan rekan kerja. Salah satu elemen penting dari kecerdasan emosional adalah potensinya untuk meningkatkan rasa puas di lingkungan kerja. Ketika seseorang dapat mengendalikan emosinya dengan baik, mereka cenderung merasakan lebih banyak kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kebahagiaan ini memiliki dampak yang baik bagi kinerja mereka. Karyawan yang merasa bahagia umumnya lebih terdorong dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional juga sangat penting untuk memperkuat komunikasi dan kolaborasi yang baik antara anggota tim. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik biasanya lebih peka terhadap perasaan rekan-rekan mereka, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien. Mereka juga lebih mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang konstruktif, yang sangat mempengaruhi semangat tim dan hasil kerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, kecerdasan emosional merupakan elemen penting untuk mencapai kinerja individu yang baik di tempat kerja. Dengan memberikan pelatihan dan mengembangkan keterampilan emosional, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung guna meraih kinerja terbaik dan kesehatan mental karyawan. Pandangan ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Itri Handayani Agustine pada tahun 2022 di LAZ Al Bunyan Bogor, yang menyatakan bahwa kemampuan emosional sangat memengaruhi kinerja di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan emosional tinggi dapat mengendalikan emosi mereka dengan lebih efisien, menyesuaikan diri dengan situasi di lingkungan kerja, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan-rekan. Ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

H1: Kinerja Guru dipengaruhi positif oleh Kecerdasan Emosional

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja dapat meningkat dengan signifikan ketika seseorang menunjukkan minat yang tinggi dan aktif mengikuti langkah-langkah yang ada, sehingga kualitas pekerjaan mereka menjadi lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi performa, seperti seberapa baik individu memperhatikan detail di tempat kerja, seberapa bersemangat mereka, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsentrasi dalam menyelesaikan tugas adalah salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan studi oleh Purba, Marnis, dan Nas pada tahun 2018 yang berjudul "Dampak

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Penghubung di Kantor Pusat PT. Estate 'Nusantara V di Pekanbaru." Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa komitmen untuk menyelesaikan tugas memiliki pengaruh besar terhadap hasil yang dicapai. Selain itu, analisis tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan emosional dan etos kerja adalah dua hal penting yang saling terhubung dan memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana seseorang bekerja. Kemampuan untuk mengerti dan mengatur perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Orang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi umumnya mampu berkomunikasi dengan lebih efektif, menyelesaikan masalah dengan segera, dan membangun hubungan yang kuat dengan kolega mereka. Ini tidak hanya membuat lingkungan kerja lebih menyenangkan, tetapi juga meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim.

Di sisi lain, standar profesional berkaitan dengan mematuhi peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Sikap yang positif saat bekerja menunjukkan komitmen seseorang terhadap tanggung jawab dan tugas yang mereka jalankan. Jika seorang pekerja disiplin, mereka biasanya teratur, mampu memenuhi tenggat waktu, dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Disiplin ini sangat penting untuk mencapai hasil yang efektif dan berkualitas. Ketika kedua aspek ini saling mendukung, kecerdasan emosional membantu menjaga motivasi dan hubungan sosial individu, sementara etos kerja memastikan mereka tetap terfokus pada tugas dan tanggung jawab. Hubungan yang baik antara kecerdasan emosional dan etos kerja menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan dapat mengatur emosi mereka saat menyelesaikan tugas dengan konsisten dan bertanggung jawab.

Dalam sektor bisnis, adalah hal yang sangat krusial bagi manajemen untuk fokus pada pengembangan dua aspek ini. Menyelenggarakan program pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki kecerdasan emosional serta menerapkan sistem penghargaan berdasarkan etika kerja dapat membuka jalan untuk meningkatkan semangat dan hasil kerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengintegrasikan kecerdasan emosi dengan ketekunan di lingkungan kerja sangat krusial untuk membangun atmosfer kerja yang efisien dan berhasil

dalam mencapai target organisasi dengan efektif. Studi yang dilakukan oleh Razak dan timnya pada tahun 2019 memperkuat pandangan ini dan mengungkapkan adanya keterkaitan yang signifikan antara keterampilan emosional, pengakuan, serta komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

H3: Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah istilah yang menunjukkan suatu wilayah besar yang mencakup banyak individu atau kelompok dengan karakteristik tertentu yang dipilih untuk dianalisis oleh peneliti dan digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks penelitian ini, populasi para guru di SMA 2 PSKD Matraman terdiri dari 30 pengajar yang telah dipilih sebagai contoh.

B. Definisi Operasional

Tujuan dari studi ini mencakup variabel yang tidak tergantung, yang terdiri dari elemen kecerdasan emosional dan perspektif dalam berkerja. Sebaliknya, variabel yang tergantung berkaitan dengan kinerja guru di SMA 2 PSKD Matarman, menggunakan metode pengukuran yang memanfaatkan skala penilaian dalam bentuk skala Likert.

C. Proses Pengumpulan Data

1. Disain Penelitian

Dalam studi ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memilih sampel secara acak. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur, sedangkan analisis data dilakukan melalui metode statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data utama untuk mengumpulkan data, yaitu :

- **Pengamatan:** Dilakukan secara langsung di lokasi SMA 2 PSKD Matarman untuk memahami keadaan nyata di lapangan.
- **Interviu:** Menggunakan pertanyaan yang sudah disiapkan untuk guru agar bisa mendapatkan informasi yang lebih mendalam.
- **Angket:** Dikembangkan dengan menerapkan skala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju) untuk menilai tingkat pemahaman peserta terhadap variabel yang sedang dianalisis.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Uji Validitas: Membangun keterhubungan Pearson. Suatu elemen dianggap sah apabila nilai r yang diperoleh melebihi nilai r dalam tabel dan tingkat signifikan berada di bawah 0,05.

Uji Realibilitas: Menggunakan Alpha Cronbach. Sebuah alat dianggap berhasil apabila nilai yang didapatkan melebihi 0,600.

D. Teknik Pengolahan Data

- Uraian Deskriptif: Dipakai untuk mengungkapkan karakteristik dari setiap variabel dalam data. (kecerdasan emosional, disiplin kerja, kinerja guru)
- Evaluasi Regresi Linier Berganda: Untuk mengukur dampak dari dua variabel yang tidak saling bergantung, baik secara individual maupun kolektif, terhadap satu variabel yang bergantung dengan menggunakan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dalam hal ini, Y berkaitan dengan performa pengajar, sedangkan X_1 merujuk kepada kecerdasan emosional, X_2 mencerminkan ketekunan dalam bekerja, a merupakan nilai tetap, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan ε menggambarkan kesalahan.

E. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Parsial) digunakan untuk mengevaluasi dampak gabungan dan individual dari dua variabel independen pada satu variabel dependen.

Hipotesis 1: H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas pengajaran.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas pengajaran.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

- b. Uji f (Simultan) digunakan untuk menganalisis bagaimana kecerdasan emosional dan disiplin kerja berdampak secara bersamaan pada kinerja guru:

Hipotesis 3:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan secara bersamaan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan.

- c. Koefisien Determinasi (R²) berfungsi untuk menilai seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Kecerdasan Emosional | 30 | 47.00 | 71.00 | 62.7667 | 7.05488 |
| Disiplin Kerja | 30 | 49.00 | 75.00 | 63.2667 | 7.52895 |
| Kinerja Guru | 30 | 38.00 | 60.00 | 50.7000 | 5.71236 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 30, 2024

Berdasarkan gambar 4.7 yang ditunjukkan, terdapat informasi mengenai asumsi untuk variabel Kecerdasan Emosional (X₁), yang berfungsi sebagai variabel bebas dengan rata-rata 62,76 dan deviasi standar 7,05. Nilai ini menunjukkan bahwa rata-ratanya lebih tinggi dibandingkan dengan deviasi standarnya, yang menunjukkan hasil yang baik. Ini terjadi karena deviasi standar menunjukkan variasi yang penting, sehingga distribusi datanya menunjukkan hasil yang sangat positif, dan distribusi tersebut tampak normal tanpa adanya pola tertentu. Nilai terendah yang dicatat adalah 47, sementara nilai tertingginya adalah 71. Pada variabel Disiplin Kerja (X₂) yang juga berfungsi sebagai variabel bebas, rata-ratanya adalah 62,36 dengan deviasi standar 7,52. Nilai ini mengindikasikan bahwa rata-ratanya lebih tinggi dari deviasi standar, yang menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini disebabkan oleh deviasi standar yang menunjukkan variasi yang cukup berarti, sehingga distribusi data terlihat normal dan tidak menyimpang. Nilai terendah yang dicatat adalah 49, sedangkan nilai tertinggi mencapai 75.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi dampak beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen pada saat yang bersamaan. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis sebagai variabel independen mencakup Kecerdasan Emosional (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), sedangkan variabel dependen yang menjadi perhatian utama adalah Kinerja Guru (Y). Data yang

dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 30 menunjukkan hasil dari analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.821 | 10.103 | | 2.853 | .008 |
| | Kecerdasan Emosional | -.003 | .162 | -.004 | -.019 | .985 |
| | Disiplin Kerja | .349 | .143 | .460 | 2.444 | .021 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 30, 2024

Berdasarkan analisis regresi linear ganda yang ditampilkan dalam tabel 4.8, kita mendapatkan rumus regresi seperti ini

$$Y = 28.821 - 0,003 X_1 + 0,349 X_2 + e$$

Untuk memahami seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen, kita bisa melihat pada kolom Koefisien Unstandar yang mencerminkan nilai koefisien regresi (B) serta nilai kesalahan (std.Error) ketika menganalisis data dengan bantuan SPSS.

Keterangan:

1. Angka konstan (a) adalah 28.821. Ini berarti bahwa tanpa adanya Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja, nilai Kinerja Guru akan berada pada angka 28.821.
2. b1 mencatat angka -0,003, yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja Guru. Jika terjadi peningkatan satu unit pada Kecerdasan Emosional, maka Kinerja Guru akan menurun sebesar -0,003 unit dengan asumsi bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berubah.

b2 melaporkan nilai 0,349, yang menunjukkan bahwa faktor Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Jika ada peningkatan satu unit pada faktor Kompetensi, maka Kinerja Guru diperkirakan akan menurun sebesar 0,349 unit asalkan faktor Kecerdasan Emosional (X1) tetap tidak berubah.

C. Uji Parsial

Uji t berfungsi untuk menilai efek dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Proses pengujiannya meliputi perbandingan antara nilai t yang didapatkan dan nilai t yang sudah ditetapkan sebelumnya. Jika nilai t yang didapat dan nilai t yang telah ditentukan menunjukkan hubungan yang signifikan pada tingkat 0,05 (5%), maka variabel independen

memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95%, dengan menggunakan rumus berikut:

- a. Saat nilai peluang yang dianggap penting berada di bawah 0,05 dan nilai t yang diperoleh lebih besar dari angka t yang tertera di tabel, maka hipotesis nol akan ditolak dan hipotesis alternatif akan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hasilnya memiliki makna yang signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas yang didapat melebihi 0,05 dan nilai t yang didapatkan lebih kecil dibandingkan t yang terdapat di tabel, maka hipotesis nol akan diterima dan hipotesis alternatif akan ditolak. Ini menunjukkan bahwa hasilnya tidak memberikan bukti yang cukup kuat.

4.8 Hasil Uji t (Persial) X1 ke Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 41.181 | 9.492 | | 4.338 | <,001 |
| | Kecerdasan Emosional | .152 | .150 | .187 | 1.009 | .322 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 30, 2024

Hasil dari evaluasi hipotesis yang ditampilkan pada gambar menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 0,322, yang lebih tinggi dari angka 0,05. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa variabel ini tidak memberikan dampak yang signifikan. Keputusan yang diambil adalah menerima H_0 dan menolak H_a , yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara individu.

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Persial) X2 ke Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.709 | 3.329 | | 8.625 | <,001 |
| | Disiplin Kerja | .348 | .052 | .783 | 6.652 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 30, 2024

Hasil dari analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menemukan nilai t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel ini penting. Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa H_0 tidak

diterima dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara individual berperan penting terhadap Kinerja Guru di SMA 2 PSKD Matraman.

a. Uji Simultan

Tabel 4.10 Uji Simultan (F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 198,626 | 2 | 99,313 | 21,335 | <,001 ^b |
| | Residual | 125,684 | 27 | 4,655 | | |
| | Total | 324,310 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 30, 2024

Hasil analisis F yang tertera dalam tabel mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru memiliki nilai yang signifikan di angka 0,001, yang lebih rendah daripada ambang 0,05. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang nyata secara statistik. Jadi, kita bisa menyimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan dampak besar terhadap Kinerja Guru di SMA 2 PSKD Matraman.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengevaluasi seberapa efektif sebuah model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Di bawah ini merupakan temuan dari analisis koefisien determinasi yang telah dilaksanakan dalam studi ini.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .458 ^a | .210 | .151 | 5.262 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 30, 2024

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa elemen-elemen tersebut dapat dipahami melalui emosi dan komitmen terhadap pekerjaan, dengan nilai R Square yang disesuaikan mencapai 0,151 atau 15,1%. Sementara itu, 84,9% sisanya dipengaruhi oleh beragam faktor lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN A. Kesimpulan

Kinerja seorang pengajar merupakan elemen krusial dalam hasil pendidikan, karena efeknya dapat dilihat secara langsung pada mutu metode pengajaran dan, pada akhirnya, hasil yang dicapai oleh para siswa. Dalam, konteks ini, kinerja seorang pengajar mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan, kemampuan berkomunikasi, pengelolaan lingkungan pembelajaran, serta kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pengajaran.

Studi ini bertujuan untuk menilai dampak Kecerdasan Emosional serta Disiplin Kerja terhadap performa para pengajar di SMA 2 PSKD Matraman. Penelitian ini melibatkan tiga puluh pengajar yang mengajar di institusi ini, semua merupakan lulusan dari lembaga pendidikan yang setara dan memiliki pengalaman mengajar di SMA 2 PSKD Matraman. Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS 30, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil.

1. Kecerdasan Emosional (X1) tampaknya tidak memiliki dampak besar pada kinerja para guru. Kinerja mereka menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mungkin bukan faktor utama yang terkait dengan peningkatan efektivitas dalam pendidikan. Temuan ini menyoroti betapa krusialnya untuk memperhatikan elemen lain yang mungkin memberikan dampak yang lebih signifikan, seperti kemampuan mengajar, pengalaman sebelumnya, dan dukungan dari tempat kerja. Jadi, sangat penting untuk menerapkan pendekatan menyeluruh dalam pengembangan profesional para guru, dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat meningkatkan efektivitas mereka. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk lebih memahami konsep ini, agar program intervensi yang lebih tepat dapat dibuat untuk membantu guru mencapai hasil terbaik. Ini didukung oleh nilai penting dari variabel Kecerdasan Emosional yang mencapai 0,332, yang menunjukkan adanya hubungan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang besar dan menguntungkan terhadap Prestasi Pengajar di SMA 2 PSKD Matraman.
2. Disiplin dalam pekerjaan memiliki dampak yang besar. Ini menunjuk pada fakta bahwa apabila seorang pendidik menghargai waktu, mematuhi regulasi sekolah, menerapkan nilai-nilai etika dalam tindakan mereka, dan memenuhi beragam kriteria baik yang dasar maupun yang kompleks maka ini akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan menghasilkan lingkungan belajar yang lebih baik. Oleh karena itu, perhatian dari para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan disiplin di antara para pendidik sangat krusial, termasuk dalam

inisiatif pengembangan profesional dan menyediakan dukungan yang diperlukan. Sasaran dari memperkuat hubungan di lingkungan kerja adalah untuk menjamin terjadinya dampak positif terhadap kinerja keseluruhan para guru, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan siswa dalam proses pembelajaran. Ini didasarkan pada data yang signifikan terkait kecerdasan emosional yang menunjukkan nilai 0,001, menunjukkan bahwa faktor ini memiliki pengaruh yang nyata. Oleh karena itu, bisa disatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang baik pada performa pengajar di SMA 2 PSKD Matraman.

3. Dampak yang dapat diamati antara kecerdasan emosional dan etika kerja jika dianalisis secara bersamaan, menurut evaluasi nilai F, menunjukkan bahwa hipotesis nol terbukti salah dan hipotesis alternatif dapat dianggap benar. Ketika kita melihat bersama antara kecerdasan emosional dan kerja keras, hasil dari penilaian nilai F menunjukkan bahwa hipotesis nol tidak akurat dan hipotesis pengganti terbukti benar. Ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengatur emosi dan dedikasi terhadap pekerjaan memberikan dampak yang penting dan positif pada hasil kerja guru di SMA 2 PSKD Matraman. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengatur perasaan dan komitmen untuk pekerjaan memiliki dampak signifikan dan baik terhadap hasil kerja para guru di SMA 2 PSKD Matraman. Kecerdasan emosional dan etos kerja sangat berkaitan dengan prestasi yang diperoleh oleh para guru. Kemampuan emosional dan semangat kerja sangat terkait dengan pencapaian yang diraih oleh para pendidik. Dengan tingkat pengendalian diri yang baik serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, kinerja para pendidik di bidang pendidikan bisa meningkat, yang pada gilirannya dapat menciptakan generasi yang siap untuk menghadapi tantangan di era 5.0. Dengan kemampuan untuk mengendalikan diri dan mengikuti peraturan yang ada, kinerja para guru dalam pendidikan dapat meningkat, yang selanjutnya dapat menghasilkan generasi yang siap mengatasi tantangan di era 5.0.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dijelaskan. Berikut adalah rincian tersebut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan 30 responden. Dengan jumlah responden yang kecil, akan sulit untuk menarik kesimpulan yang lebih luas. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengumpulkan lebih banyak responden agar dapat mencapai kesimpulan yang lebih baik.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang hanya menitikberatkan pada variabel Kecerdasan Emosional Pengguna (KE) (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pengajar

(Y). Variabel lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan tidak termasuk dalam kajian ini. Dengan jumlah responden yang terbatas, akan ada tantangan dalam menciptakan kesimpulan yang lebih luas.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan ringkasan yang telah dijelaskan pada sebelumnya, peneliti mempunyai beberapa saran yang bisa diberikan kepada sekolahan dan dunia pendidikan, yaitu sebagai berikut:

1. Sekolah harus menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada cara mengelola emosi, meningkatkan rasa empati, dan kemampuan berbicara dengan baik. Pengajar yang memiliki kemampuan emosional yang tinggi umumnya dapat menangani berbagai tantangan yang timbul selama proses pembelajaran, mampu mengelola kelas dengan lebih efisien, serta membangun ikatan yang kuat dengan murid dan rekan kerja. Di samping itu, institusi pendidikan perlu mendorong para pengajar untuk lebih memahami dan mengatur perasaan mereka dalam berbagai situasi, terutama ketika menghadapi stres di tempat kerja dan saat berinteraksi dengan siswa yang memiliki kepribadian yang berbeda. Sekolah perlu melaksanakan pelatihan yang menekankan pada mengelola emosi, meningkatkan empati, dan keterampilan komunikasi yang baik. Pengajar yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi umumnya lebih efektif dalam menghadapi berbagai rintangan yang muncul selama pengalaman pembelajaran, dapat mengelola lingkungan kelas dengan lebih efisien, dan membangun hubungan yang dekat dengan murid serta kolega. Di samping itu, lembaga pendidikan perlu mendorong para pendidik untuk lebih memahami dan mengendalikan emosi mereka dalam berbagai situasi, terutama ketika menghadapi stres di tempat kerja dan saat berkomunikasi dengan murid yang berasal dari berbagai latar belakang.
2. Sekolah perlu mengubah cara mereka mencatat kehadiran dan memastikan bahwa aturan tentang kehadiran dan keterlambatan diterapkan dengan baik. Meningkatkan pemahaman para guru tentang pentingnya disiplin di tempat kerja bisa dilakukan melalui berbagai kegiatan, memberi umpan balik yang bermanfaat, dan menunjukkan contoh positif dari pihak manajemen sekolah. Di samping itu, sistem penghargaan dan hukuman bisa diterapkan untuk membuat para guru lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Guru yang disiplin biasanya menunjukkan sikap yang lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam mempersiapkan materi belajar dan mengembangkan metode mengajar yang lebih

efektif. Sekolah perlu meningkatkan aspek emosional dan ketekunan di kalangan guru untuk memperbaiki kinerja mereka, yang akan membawa dampak baik pada kualitas pembelajaran di SMA 2 PSKD Matraman. Lembaga pendidikan itu perlu berkolaborasi dengan seluruh pihak terkait untuk menyusun program pelatihan dan metode penilaian yang sesuai, sehingga tujuan untuk menghasilkan pengajar yang berkualitas dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3047–3057. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7457>
- Anwar. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 226–245. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4124>
- Dewi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 32–44. <https://doi.org/10.21009/jpd.v11i1.20588>
- Grobler. (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96–104. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Hamali. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 117–130. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.92>
- Hutagalung, A. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Locke, E. (1968). (*Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bolaang*. 3(4), 2835–2848.
- Lubis. (2020). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Wilayah II Kota Palembang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1128–1137. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.625>
- Nahdiyah, V. &. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Metakognisi : Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(1), 22–26. <https://doi.org/10.57121/meta.v3i1.5>
- Setyowati, Hartati, & S. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Agresif. *Jurnal Psimawa*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.36761/jp.v4i1.1271>
- Siagian. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abbott Indonesia Depok. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 13(1), 24–31. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol13no1.515>
- Susilowati. (2018). Transformasi Manageria Transformasi Manageria. *Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 57–72. <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.3779>
- Thakur. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.

