

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi

Tita Astria

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: titaastria20@gmail.com*

Nurdin Hidayat

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: nurdinhidayat@unj.ac.id*

Christian Wiradendi Wolor

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: christianwiradendi@unj.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the factors that influence the performance of vocational high school teachers in Bekasi. The sampling technique used was purposive sampling. The research method used is a survey method with a quantitative approach. The sample in this study were vocational high school teachers in Bekasi who had worked for more than 2 years. The total sample used was 202 respondents. In managing and analyzing data using SPSS and AMOS Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate, (1) There is no positive and significant influence between motivation on teacher performance, (2) There is a positive and significant influence between motivation on job satisfaction, (3) There is a positive and significant influence between emotional intelligence on job satisfaction, (4) There is no positive and significant influence between emotional intelligence on teacher performance, (5) There is a positive and significant effect between job satisfaction on teacher performance, (6) There is a positive and significant influence between motivation on teacher performance through job satisfaction, (7) There is no positive and significant influence between emotional intelligence on teacher performance through job satisfaction.

Keywords: Motivation, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Total sampel yang digunakan adalah 202 responden. Dalam mengelola dan menganalisis data menggunakan SPSS dan Structural Equation Model (SEM) AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan, (1) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, (4) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja,

(7) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

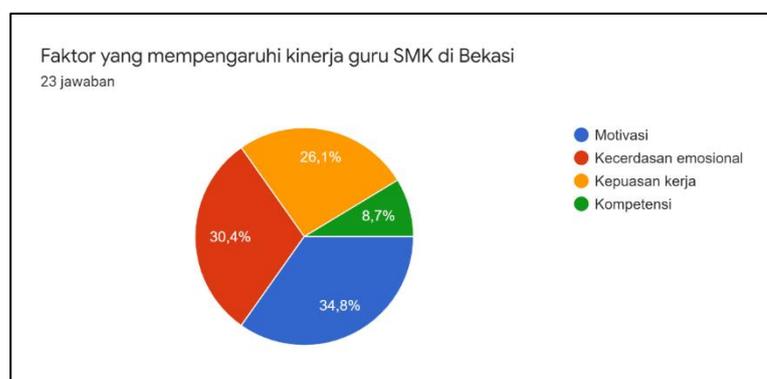
Kata kunci: Motivasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat (Julaeha, 2016). Untuk dapat melahirkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, kompeten dan profesional diperlukan guru yang berkompentensi dan memiliki kinerja tinggi. Hal tersebut berlaku secara umum, tidak terkecuali bagi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Bekasi. Sejalan dengan pendapat Tjabolo (2020) bahwa pentingnya untuk memperhatikan kinerja guru karena kinerja guru memiliki dampak langsung pada keberhasilan peserta didiknya. Guru merupakan unsur yang sangat krusial dalam sistem pendidikan sehingga pengembangan kualitas kinerja guru adalah upaya untuk meningkatkan sistem pendidikan yang lebih baik. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Walid dan Kasmir, 2021). Kinerja guru dituntut untuk memberikan hasil yang baik bagi peserta didik. Harus mampu menciptakan murid yang berprestasi dilingkungan sekolah maupun di luar sekolah (Prasetyani & Nariah, 2020).

Kinerja guru adalah komponen sinergis yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga pendidik yang profesional dan bisa menghasilkan proses pendidikan yang sejalan dengan syarat kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Sumber daya yang berkualitas terbentuk dari kinerja guru yang bermutu dan akan berdampak pada naiknya kualitas sekolah (Pratiwi et al., 2021). Kemudian, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru peneliti melakukan pra riset pada 23 guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

Gambar 1 Survey faktor kinerja guru



Guru yang merasakan kepuasan kerja akan menaikkan kinerjanya sedangkan apabila guru merasakan ketidakpuasan akan tidak mempunyai dorongan atau semangat untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Anggraeni dan Rasto (2016); Hartono (2019); Wolomasi (2019)).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Widyaningsih (2021) Motivasi adalah kebutuhan setiap individu untuk mencapai atau bahkan melebihi ukuran keberhasilan yang telah ia tentukan sendiri atau dari orang lain. Motivasi yang dirasakan oleh setiap guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi akan bekerja secara profesional dan antusias dalam mengajar. Setiap manusia pasti memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga kemudian mendorong keinginannya untuk berprestasi dan memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ((Arifin (2015); Siahaan et al. (2020); Rivai et al. (2019)).

Pendapat lain juga mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hakim dan Muhdi, 2020). Tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang menyimpulkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Rasyid dan Tanjung (2020); Putra et al. (2019); Subagia et al. (2019)).

Dalam dunia pendidikan kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat krusial buat peningkatan kualitas mengajar guru. Kemampuan pengajar untuk mengenali perasaan dirinya dan orang lain sangat membantu pada menaikkan kinerja. Sejalan dengan pendapat Dewi (2016) bahwa ada yang berbeda antara guru yang memiliki kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dorongan diri, empati dan keterampilan dengan guru yang tidak memiliki aspek kecerdasan dalam kegiatan belajar mengajar. Guru yang memiliki kecerdasan emosional dalam proses belajar mengajar akan secara efisien mewujudkan kinerjanya melalui motivasi berprestasi, sedangkan Guru yang kurang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan bahwa mereka memiliki kinerja yang rendah. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ((Asrar-ul-Haq et al. (2017); Wen (2020); Wahyudi (2018)).

Menurut Konradus dan Harsanti (2017) sebagai seorang guru, kecerdasan emosi sangat dibutuhkan untuk mengelola emosi diri dan emosi para siswa untuk menghindarkan dari emosi-emosi negatif yang mungkin mengganggu proses belajar mengajar. Selain itu, dengan kemampuan mengenali dan mengelola emosi tersebut akan menjadikan seorang guru lebih memahami keadaan di sekitarnya, seperti teman sekerja, atasan, dan juga kondisi kerja dimana ia berada. Dengan pemahaman tersebut, seorang guru dapat meminimalisasi konflik pada tempat kerjanya, sehingga ia akan merasa lebih puas akan aspek-aspek pekerjaannya. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang menyimpulkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Sibasopait (2018); Parawitha dan Gorda (2017); Wahyuni (2019)).

Menurut permasalahan-permasalahan dan pendapat diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan tiga variabel diatas yaitu, motivasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja dan juga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah rendahnya kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan. Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya guru Sekolah Menengah Kejuruan. Demikian peneliti mengangkat judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi".

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Bahasa latin motivasi adalah “mover” yang memiliki arti semangat dan daya penggerak (Maghribi et al., 2021). Sejalan dengan pendapat tersebut Nita et al. (2022) mengartikan motivasi sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Pendapat lain juga dikatakan oleh Rasman et al. (2022) bahwa motivasi adalah pemberian dayan penggerak yang membentuk kegairahan kerja seseorang supaya dapat berkerjasama dengan efektif dan menyatu dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Lustriningsih (2021) motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan sesuatu kerena terdapat rangsangan dari luar untuk memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas untuk memenuhi tujuan organisasi. Semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik juga kinerja seorang guru dalam mendidik dan mentransfer ilmu kepada anak didiknya (Misrina et al., 2022).

Berdasarkan paparan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang berada pada dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan sesuatu demi terwujudnya tujuan dari organisasi.

Kecerdasan Emosional

Menurut Mayer et al. (2016) dalam penelitian (Chamizo-Nieto, 2021) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan mental untuk memahami, memahami, menggunakan, dan mengatur emosi diri sendiri dan orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi juga mampu untuk memahami perasaan orang lain dalam menangani hubungan (Gandung dan Suwanto, 2022). Pandang seseorang dalam mengelola perasaan dan emosinya dengan baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain dalam memahami, memotivasi, dan mengelola emosi diri sehingga mendorong individu untuk berperilaku yang baik (Sari et al. 2022).

Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan pada setiap orang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dalam mengendalikan emosi pada diri sendiri dan orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam aspek kehidupan (Louhenapessy dan Lindawati, 2022). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga akan mampu mengelola suasana hati tetap tenang dalam situasi apa pun, mampu menghilangkan kecemasan yang timbul, mengatasi kesedihan, dan mampu mengatasi suasana yang menjengkelkan (Malahayati et al., 2021).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain yang kemudian dengan informasi ini berguna untuk membimbing pikiran dan tindakan (Trismiyanto & Ardiansyah, 2021). Kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk mengontrol perasaan dan kegembiraan oleh satu orang dan orang lain (Lameng dan Damayanthi, 2022). Kecerdasan emosional bermanfaat bagi guru, karena memberikan kontribusi untuk mereka kesejahteraan psikologis, dan mungkin juga memiliki efek perlindungan pada guru ketika mereka terlibat dalam pekerjaan emosional di ruang kelas (Antoñanzas et al., 2014).

Berdasarkan paparan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengenali perasaan dan emosi dengan baik terhadap diri sendiri maupun orang lain yang disekitarnya sehingga berperilaku dengan bijak dan selalu berpikir positif.

Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam penelitian Sakirun dan Dousin (2022), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap karyawan yang menguntungkan dan perilaku yang menunjukkan komitmen positif dan kinerja yang lebih tinggi untuk organisasi, mengakibatkan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam bidang pendidikan karena tidak hanya mempromosikan tingkat keterlibatan dan antusiasme yang lebih tinggi tetapi, menurut hasil meta analisis, ia juga memiliki peran terhadap kelelahan dan niat untuk berhenti mengajar (Madigan & Kim, 2021). Munculnya kepuasan kerja didalam diri seseorang ialah pada setiap kebutuhan yang telah terpenuhi dan terkait pada apapun yang menyangkut pada apa yang disukai atau tidak disukai seseorang tersebut, serta sikap yang umum yang terdapat dari para karyawan atas hasil yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka (Roswandi et al., 2021).

Kepuasan kerja guru merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh guru di dalam bekerja karena memperoleh sesuatu yang diharapkan yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun faktor di luar pekerjaan (Kusumawati et al., 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya sendiri (Demirtas, 2010). Asal mula kepuasan kerja bukan hanya dari pekerjaan tetapi juga berkembang dari tempat kerja yang kooperatif, dukungan yang unggul, budaya organisasi dan hubungan interpersonal (J.R. & V.P., 2022).

Dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan atau guru yang mencerminkan perasaan positif mengenai pekerjaan yang dilakukannya sehingga mengakibatkan kinerja yang optimal dan menguntungkan pihak organisasi.

Kinerja guru

Kinerja guru dapat diketahui sebagai segala perilaku atau pekerjaan guru yang relevan dengan tujuan sekolah organisasi (Mailool et al., 2020). Kinerja guru merupakan hal utama dalam reformasi pendidikan dan sekolah perkembangan. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan elemen kunci dalam keberhasilan efektivitas sekolah dan sangat penting (Özgenel dan Mert, 2019). Kinerja guru dapat diartikan sebagai kerja dicapai oleh guru dalam mencapai pendidikan tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan di bawahnya norma etika yang telah ditetapkan (Parsa et al., 2022).

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru (Putri dan Imaniyati, 2017). Rendahnya kinerja guru tersebut jika dibiarkan secara terus menerus akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran yang ada di sekolah (Sanglah, 2021). Prambudiarto et al. (2017) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan faktor penentu bagi mutu pendidikan yang akan berdampak pada kualitas hasil pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perwujudan yang dicapai dari seorang guru dalam proses pembelajaran dengan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik serta pengumpulan data dengan mengontrol fenomena yang diamati oleh penulis. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengukuran data menggunakan skala likert 5 point.

Tabel 1 Skala Likert

Skala	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi berjumlah 2.787 guru. Peneliti menggunakan 202 sampel dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah guru yang mengajar Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas menggunakan exploratory factor analysis (EFA). Teknik uji EFA untuk mengukur tingkat validitas indikator-indikator pada variabel dengan menggunakan nilai factor loading. Berdasarkan Hair et al. (2019) nilai factor loading yang diterima untuk jumlah sampel 200 sebesar 0.40. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,5, 0,6 sampai 0,7.

Tabel 2 Validitas dan Realibilitas Instrumen

Variabel	Indikator	Factor Loading	Construct Reliability
1. <i>Motivasi</i>	<i>Saya mengajar karena tugas ini sebagai hal yang menarik</i>	.774	.779
	<i>Mengajar merupakan kesuksesan bagi saya</i>	.643	
	<i>Mengajar merupakan tantangan positif untuk pengembangan pribadi saya</i>	.761	
	<i>Saya suka melakukan kegiatan mengajar</i>	.783	
	<i>Saya mengajar karena mudah mengelola upaya pemahaman ilmu pengetahuan</i>	.663	
2. <i>Kecerdasan emosional</i>	<i>Saya tahu bagaimana mempertahankan emosi positif yang dialami</i>	.713	.742

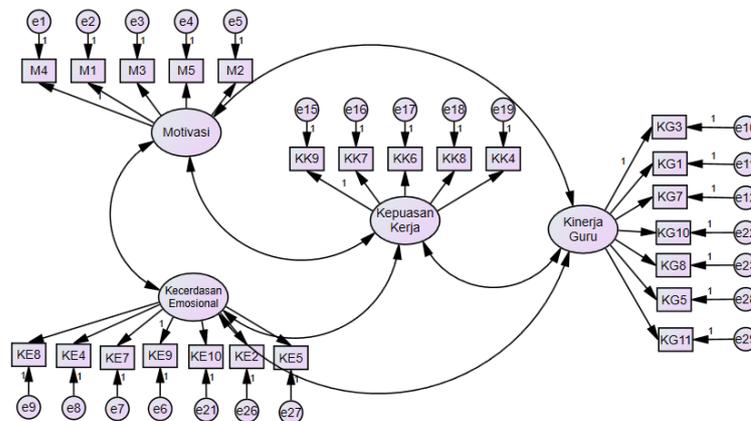
	<i>Saya bertanggung jawab atas pengalaman emosional</i>	.640		
	<i>Saya dengan mudah memecahkan masalah dalam suasana hati yang positif</i>	.561		
	<i>Saya mengakui pengalaman emosional orang lain dengan mengamati penampilan wajah mereka</i>	.629		
	<i>Ketika saya melihat orang lain, dengan mudah mengenali emosi mereka</i>	.701		
	<i>Saya membantu orang lain ketika mereka sedang down secara emosional</i>	.580		
	<i>Saya memiliki pengetahuan tentang komunikasi nonverbal yang disampaikan orang lain</i>	.550		
3.	<i>Kepuasan kerja</i>	<i>Saya sangat menyukai pekerjaan yang dilakukan</i>	.661	.750
		<i>Saya senang menjadi guru</i>	.717	
		<i>Saya bangga dengan pekerjaan yang dilakukan</i>	.720	
		<i>Profesi guru mendorong saya untuk menjadi kreatif dan memiliki ciri khas</i>	.707	
		<i>Profesi guru sangat menyenangkan</i>	.741	
4.	<i>Kinerja Guru</i>	<i>Saya dapat menjelaskan tujuan pelajaran</i>	.727	.805
		<i>Saya dapat memanfaatkan waktu kelas dengan baik untuk mengajarkan materi yang berkaitan dengan pembelajaran</i>	.779	
		<i>Saya menggunakan contoh yang relevan untuk memperkuat pemahaman tentang isi pelajaran</i>	.677	
		<i>Saya dapat berinteraksi dengan siswa</i>	.682	
		<i>Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi kelas</i>	.538	
		<i>Saya mampu menerapkan konsep, prinsip, fakta dan teknik yang dipelajari</i>	.674	
		<i>Lingkungan kelas memotivasi saya untuk belajar dan menerapkan ilmu</i>	.681	

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) dilaksanakan sebelum uji kelayakan model. Uji Confirmatory Factor Analysis bermaksud untuk membuktikan ketepatan indikator dalam mengukur variabel, dilakukan dengan cara bertahap sampai memenuhi model yang benar sesuai index cut off point. Kemudian dilakukan uji kelayakan model memerlukan goodness of fit. Goodness of fit yang digunakan adalah chi square, probabilitas, CMIN/DF, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI. Jika belum memperoleh model yang tepat, maka perlu dilakukan modifikasi terhadap model agar memenuhi syarat kelayakan model. Hasil uji CFA terkait goodness of fit untuk model penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut.

Gambar 2 Model Struktural Sebelum Modifikasi



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2022)

Tabel 3 Evaluasi Goodness of Fit Indices sebelum Modifikasi

Goodness of Fit Indices	Index Cut of Poin	Nilai pada Penelitian	Kesimpulan
Chi-square	Diharapkan kecil	422,369	Diharapkan kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,717	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,060	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,849	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,862	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,877	Tidak Fit

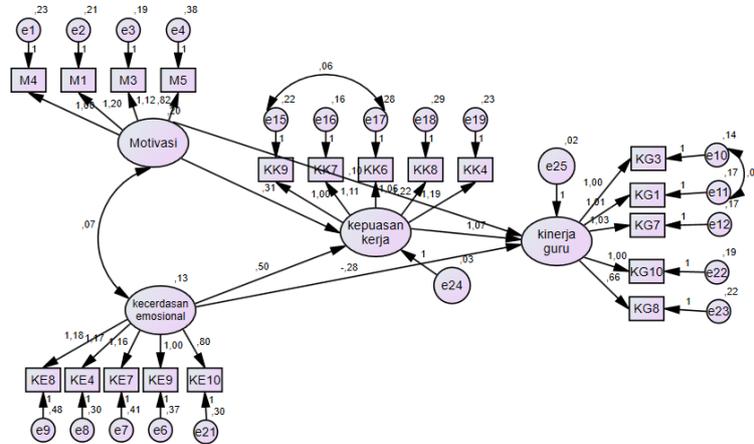
Sumber : Diolah oleh Peneliti (2022)

Fit Model

Pada gambar 4.4 dan tabel 4.10 di atas disimpulkan bahwa nilai yang diperoleh dari seluruh index Cut Of Point belum memenuhi syarat ketentuan. Dengan demikian diharuskan model modifikasi sesuai ketentuan hasil index Cut Of Point yang terdapat pada Goodness Of Fit.

Setelah melakukan modifikasi, hasil output Goodness Of Fit model pada gambar dan tabel sebagai berikut.

Gambar 3 Model Struktural Setelah Modifikasi



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2022)

Tabel 4 Evaluasi Goodness of Fit Indices Setelah Modifikasi

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Index Cut of Poin</i>	<i>Nilai pada Penelitian</i>	<i>Kesimpulan</i>
Chi-square	Diharapkan kecil	167,106	Diharapkan kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,091	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,160	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,028	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,922	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,973	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,977	Fit

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menunjukkan keterkaitan antarvariabel. Pada tabel 4.12 nilai probabilitas (P) < 0,05 dan nilai Critical Ratio (CR) > 1,96 artinya hipotesis diterima (signifikan). Kemudian nilai hubungan antar variabel ditunjukkan pada standardized regression weight. Berikut adalah tabel yang berisi indeks-indeks yang dibutuhkan untuk menguji hipotesis.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Regression Weights)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kepuasan_kerja <--- Motivasi	,308	,075	4,132	***	par_13
kepuasan_kerja <--- kecerdasan_emosional	,497	,118	4,225	***	par_14
kinerja_guru <--- kepuasan_kerja	1,068	,292	3,660	***	par_15
kinerja_guru <--- Motivasi	,096	,103	,930	,352	par_16
kinerja_guru <--- kecerdasan_emosional	-,275	,174	-1,578	,115	par_17

Sumber : Output Amos (2022)

Tabel 6 Standardize Regression Weights

	Estimate
kepuasan_kerja <--- Motivasi	,423
kepuasan_kerja <--- kecerdasan_emosional	,561
kinerja_guru <--- kepuasan_kerja	1,036
kinerja_guru <--- Motivasi	,128
kinerja_guru <--- kecerdasan_emosional	-,301

Sumber : Output Amos (2022)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	C.R.	P	Kesimpulan
H1	Motivasi → Kinerja guru	.930	.352	Ditolak
H2	Motivasi → Kepuasan kerja	4,132	***	Diterima
H3	Kecerdasan emosional → Kepuasan kerja	4,225	***	Diterima
H4	Kecerdasan emosional → Kinerja guru	-1,578	.115	Ditolak
H5	Kepuasan kerja → Kinerja guru	3,660	***	Diterima

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Sobel

Digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis mediasi. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel Independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi. Dari nilai Sab yang diperoleh, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi. Dan dibandingkan dengan nilai t-tabel untuk melihat pengaruh mediasinya. Dasar pengambilan keputusan pada uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Jannah dan Atmadjaja, 2022). Pada penelitian ini terdapat mediasi yang akan diujikan sebagai berikut:

A. Motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Diketahui : $a = 0.411$ $b = 0.677$ $sa = 0.053$ $sb = 0.070$

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 &= \sqrt{0,458329 \cdot 0,002809 + 0,168921 \cdot 0,0049 + 0,002809 \cdot 0,0049} \\
 &= \sqrt{0,001287446161 + 0,0008277129 + 0,0000137641} \\
 &= \sqrt{0,002128923161} \\
 &= 0,046141088 \\
 t &= \frac{ab}{sab} \\
 &= \frac{0,278247}{0,046141088} \\
 &= 6,03036
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t hitung 6,03036 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.967 sehingga t hitung > t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 6,03036 yang berarti H6 diterima. Hal tersebut diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru.

B. Kecerdasan emosioanal terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Diketahui : $a=0,377$ $b=0,738$ $sa=0,040$ $sb=0,076$

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \\ &= \sqrt{0,544644 \cdot 0,0016 + 0,142129 \cdot 0,005776 + 0,0016 \cdot 0,005776} \\ &= \sqrt{0,546244 + 0,147905 + 0,007376} \\ &= \sqrt{0,701525} \\ &= 0,8375708925 \\ t &= \frac{ab}{sab} \\ &= \frac{0,278226}{0,8375708925} \\ &= 0,33218 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t hitung 0,33218 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.967 sehingga t hitung $<$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,33218 yang berarti H_7 ditolak. Hal tersebut diartikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Motivasi terhadap kinerja guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ((Hidayat, 2021); Bahri (2019); Sinaga dan Hidayat (2020)). Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang kurang optimal dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kinerja yang sudah dilakukan. Arahan dari atasan berupa motivasi sangat dibutuhkan para pegawai dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja diidentifikasi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar nilai CR lebih besar dari t tabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (da Cruz Carvalho et al. (2020); Ali dan Anwar (2021); Sudiardhita et al. (2018)). Organisasi dianggap diperlukan untuk menciptakan dan memelihara kondisi dimana tenaga kerja mereka selalu merasa termotivasi untuk bekerja. Manajemen organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja dari sumber daya manusianya. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaan dan lingkungannya akan memiliki motivasi yang meningkat untuk memperbaikinya kemampuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tagoe dan Quarshie (2017); Parawitha dan Gorda (2017); Sibasopait (2018)). Tenaga kerja yang menerapkan tingkat kecerdasan emosional yang cukup besar dalam kinerja pekerjaannya juga cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pada pekerjaannya. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kepuasan kerja

pegawai. Hal itu berarti semakin tinggi persepsi terhadap kecerdasan emosional tenaga kependidikan atas suatu pekerjaan tentu kepuasan kerja tercapai.

Kecerdasan emosioanl terhadap kinerja guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosioanal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ((Yulaizah (2017); (Rahmaudina, 2021); (Hastiyaningsih dan Susilowati, 2014)). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Banyak guru yang merasa tidak berwenang untuk mempengaruhi orang lain bekerja seperti dirinya. Rendahnya faktor kemampuan diri dalam mengendalikan emosi yang dimiliki oleh para guru. Berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru.

Kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari et al. (2020); Theresia et al. (2018); Wolomasi (2019)). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan terhadap sistem nilai yang berlaku padanya. Kepuasan kerja menggambarkan hasil dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya sekarang dengan baik, memberikan hal-hal yang dianggap penting. Sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaannya, yang menghasilkan dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil penelitian ini didukung oleh (Setyaningsih et al. (2018) dan Ratna Sari et al. (2022) terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang memediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Keberhasilan atau tidaknya kinerja para karyawan yang telah dicapai oleh organisasi tersebut akan berpengaruh baik secara individu maupun kelompok. Keberhasilan kinerja akan menimbulkan rasa puas tersendiri pada diri para karyawan.

Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan t hitung kecil besar dari t tabel. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Langgeng Ratnasari (2021) dan Parmin (2017). Kepuasan kerja tercipta karena terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dalam proses bekerja sehingga timbul rasa puas. Guru akan merasa puas jika terpenuhinya keinginan dan kebutuhan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja yaitu meskipun gaji tidak sesuai harapan mereka dan promosi yang mereka dapat tidak sesuai harapan mereka mereka tetap berusaha berkinerja baik.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.492	1.86401
a. Predictors: (Constant), Y, X1, X2				

Sumber : output SPSS

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,499 atau 49,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 49,9% oleh variabel motivasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Sedangkan 50,1% pengaruh kinerja guru dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan saran dan masukan kepada pihak-pihak yang terkait sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Pihak Sekolah
 - a) Dapat membuat guru tertarik untuk melakukan kegiatan mengajar sehingga menimbulkan adanya dorongan dalam diri dan mengakibatkan kepuasan kerja.
 - b) Mampu memberikan sosialisasi mengenai mengenali emosi orang lain sehingga dapat memperlihatkan perilaku yang positif.
 - c) Memberikan gaji yang sesuai dengan pendidikan guru dan keterampilan yang dimilikinya.
 - d) Bertanggung jawab dan menjamin agar semua guru memanfaatkan waktu di kelas dengan baik sehingga dapat mengajarkan materi yang berkaitan dengan pembelajaran.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang lemah sehingga masih banyak variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk dapat menemukan faktor lain yang lebih baik.
 - b) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada lingkup daerah di Bekasi sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction*. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Anggraeni, R., & Rasto, R. (2016). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Determinants of Teacher Performance*. 2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship, 15, 525–529.
- Antoñanzas, J. L., Salavera, C., Teruel, P., Sisamon, C., Ginto, A. I., Anaya, A., & Barcelona, D. (2014). *Emotional intelligence and personality in student teachers*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 132, 492–496.
- Arifin, H. M. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). *Impact of emotional intelligence on teacher' s performance in higher education institutions of Pakistan*. *Future Business Journal*, 3(2), 87–97.
- Bahri, S. (2019). *Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Chamizo-Nieto, M. T. (2021). *The Role of Emotional Intelligence, the Teacher-Student Relationship, and Flourishing on Academic Performance in Adolescents: A Moderated Mediation Study*. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.695067>
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). *Motivation on job satisfaction and employee performance*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Demirtas, Z. (2010). *Teachers' job satisfaction levels*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073.
- Dewi, E. (2016). *The effect of emotional intelligence, competence and interpersonal communication on the performance of senior high school teachers through achievement motivation in makassar, Indonesia*. *New Educational Review*, 44(2), 176–183. <https://doi.org/10.15804/ner.2016.44.2.14>
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat*. In *Jurnal Ilmiah PERKUSI* (Vol. 2, Issue 1, p. 94). Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17628>
- Hair, J. . oseph F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Annabel Ainscow.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Hartono, B. (2019). *The Influence of Principal Managerial Activities, Job Satisfaction, and Organizational Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Hampang Sub-district*. *Journal of K6 Education and Management*, 2(2), 166–173.
- Hastiyarningsih, A., & Susilowati, Y. (2014). *Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh*

- Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri Pati Kota Di Kabupaten Pati). *Telaah Manajemen*, 11(1), 129–144.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- J.R., A. N., & V.P., V. (2022). A Study on the Influence of Job Satisfaction on the Quality of Work Life of Higher Secondary School Teachers. In *Webology* (Vol. 19, Issue 1, pp. 1335–1343). *NeuroQuantology Journal*. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19089>
- Jannah, B. N., & Atmadjaja, Y. V. I. (2022). Analisis Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Ritel dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Ritel yang Terdaftar di Bei Periode 2017-2018. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9866–9874.
- Julaeha, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Lulusan Program Studi Pendidikan Teknologi Agroindustri Terhadap Kepuasan Pengguna (pp. 1–104). *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Konradus, N., & Harsanti, I. (2017). Peranan Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 79–90.
- Kusumawati, I., Sunandar, S., & Yuliejantiningih, Y. (2021). PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK SE KECAMATAN LIMBANGAN KABUPATEN KENDAL. In *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* (Vol. 9, Issue 2, pp. 172–185). *Universitas PGRI Semarang*. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8110>
- Lameng, A. A. D. B., & Damayanthi, I. G. A. E. (2022). Kecerdasan Emosional, Perilaku Belajar, Kompetensi Dosen dan Tingkat Pemahaman Akuntansi. In *E-Jurnal Akuntansi* (Vol. 32, Issue 2, p. 3862). *Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i02.p20>
- langgeng Ratnasari, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12.
- Louhenapessy, E. L., & Lindawati, T. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Organizational Culture on Performance with Organizational Commitment as Mediation. In *Eduvest - Journal Of Universal Studies* (Vol. 2, Issue 3, pp. 554–570). *CV. Syntax Corporation Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/edv.v2i3.384>
- Lustriningsih, L. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional. In *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 4, Issue 1, pp. 35–44). *Ainara*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.202>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425.
- Maghribi, J. A., Aspin, A., & Sunarjo, I. S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kinerja Guru. In *Jurnal Sublimapsi* (Vol. 2, Issue 2, p. 59). *FKIP Universitas Halu Oleo*. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i2.16708>
- Mailool, J., Retnawati, H., Rogahang, H. J., Weol, W., & Waney, M. W. (2020). Synthesis and detection of publication bias in relationship between Motivation and teacher performance: A meta-analysis review. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11B), 6208–62162.
- Malahayati, M., AS, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. In *Jurnal Al-Husna* (Vol. 1, Issue 1, pp. 43–59). *IAIN Antasari*.

<https://doi.org/10.18592/jah.v1i1.3572>

- Misrina, M., Suroyo, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. In *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* (Vol. 8, Issue 1, p. 165). Universitas Negeri Gorontalo. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.165-178.2022>
- Nita, W. D., Riyanto, R., & Sutanto, A. (2022). PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH SE-KOTA METRO LAMPUNG. In *POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan* (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–8). Muhammadiyah Metro University. <https://doi.org/10.24127/poace.v2i1.1442>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The role of religiosity, leadership style, job satisfaction and organizational citizenship behavior mediation on woman teachers' performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967.
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417–434.
- Parawitha, A. A. G. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 347–359.
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(01), 21–39.
- Parsa, I. M., Wijayanti, T. C., Yuliastuti, I. A. N., Kawiana, I. G. P., & Ly, P. (2022). Technology Adoption and Competence in Improving Teacher Performance. In *International Journal of Early Childhood Special Education* (Vol. 14, Issue 1, pp. 1080–1088). Bonfring. <https://doi.org/10.9756/int-jecse/v14i1.221122>
- Prambudiarto, N., Adi, T. W., & Hidyantari, E. (2017). PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU. In *Economics and Sustainable Development* (Vol. 2, Issue 1, p. 25). Universitas WR Supratman Surabaya. <https://doi.org/10.54980/esd.v2i1.51>
- Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Kerja. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 41–50.
- Pratiwi, W., Prasetyo, I., & Shabrina, M. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5, 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93–101.
- Rahmaudina, N. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SDM Kandangsapi 2 Kota Pasuruan. 1(1), 1–19.
- Rasman, R., Sofyan, S., Suhery, D., & Hanim, S. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang. In *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* (Vol. 16, Issue 1, p. 271).

- Sekolah Tinggi Ilmu Qur'an Amuntai. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i1.836>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566.
- Roswandi, E., Sani, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja Guru Tahfiz Al-Haramain. In *Jurnal Al-Husna* (Vol. 1, Issue 2, p. 143). IAIN Antasari. <https://doi.org/10.18592/jah.v1i2.3832>
- Sakirun, M. A., & Dousin, O. (2022). Conceptualizing the Relationship between Stress, Job Satisfaction and Job Performance Using the Job Demand Control Support Theory: The Case of Firefighters in Malaysia. In *International Journal of Human Resource Studies* (Vol. 12, Issue 1, pp. 1–14). Macrothink Institute, Inc. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i1.19179>
- Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar. In *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran* (Vol. 4, Issue 3, p. 528). Universitas Pendidikan Ganesha. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i3.40700>
- Sari, S. P., Natuna, D. A., & Afrianto, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Literasi Numerasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Kota Pekanbaru. In *JURNAL PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)* (Vol. 6, Issue 1, p. 290). Program Studi PGSD FKIP Universitas Riau. <https://doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8379>
- Setyaningsih, K., Haiatami, N., & Rusmaini, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 61–71.
- Siahaan, A., Rafida, T., & Batubara, K. (2020). Influence of Madrasah Head Leadership, Motivation and Madrasah Culture on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2174–2182.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 212–222.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi supervisi klinis kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101–110.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Tagoe, T., & Quarshie, E. N. (2017). The relationship between emotional intelligence and job

- satisfaction among nurses in Accra. *Nursing Open*, 4(2), 84–89.
- Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G., & Bangun, R. (2018). *The influence of culture, job satisfaction and motivation on the performance lecturer/employees. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1841.
- Tjabolo, S. A. (2020). *The Influence Of Teacher Certification On The Performance Of Elementary School Teachers In Gorontalo Province, Indonesia. International Journal of Instruction*, 13(4), 347–360. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13422a>
- Trismiyanto, H. H., & Ardiansyah, I. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Kecil Di Kota Bandung. In KarismaPro (Vol. 2, Issue 1, pp. 14–28). Universitas Al-Ghifari. https://doi.org/10.53675/karismapro.v2i1.76*
- Wahyudi, W. (2018). *The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211–220.
- Wahyuni, E. (2019). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru. Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 211–226.
- Walid, A. B., & Kasmir, K. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kota Bekasi. Indikator*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.22441/indikator.v5i1.6358>
- Wen, W. (2020). *Influence of emotional intelligence on the performance of college law teachers. Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(1), 499–505. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.67>
- Widyaningsih, H. (2021). *Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance of physical education teachers. Journal of Physical Education and Sport*, 21, 2408–2412. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s4323>
- Wolomasi, A. K. (2019). *Job satisfaction and performance of elementary school teachers. International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575–580. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Yulaizah, N. (2017). *Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Taman Pemalang. Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank.*