

Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

I Putu Aditya Tantrayana^{1*}, DB. Kt. Ngr. Semara Putra² 

^{1,2} Jurusan Pendidikan Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*Corresponding author: adityatantrayana9@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya pemahaman guru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja guru. Jumlah populasi penelitian yaitu 35 orang guru. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampling total sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 35 orang guru dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto*. Metode pengumpulan data menggunakan metode non tes dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial dengan teknik analisis regresi linear sederhana untuk uji hipotesis I dan II serta analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis III. Sebelum uji regresi, dilakukan uji asumsi sebagai prasyarat analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,6603 dan besaran kontribusi variabel 43%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,6101 dan besaran kontribusi variabel 37%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,7760 dan besaran kontribusi variabel 60%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional dan etos kerja tinggi yang dimiliki guru menjadikan guru mengedepankan hati nurani dalam mengambil sebuah tindakan dan memiliki semangat yang positif di dalam bekerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Kinerja Guru

Abstract

The performance of teacher decreased cause a lot of tasks which should be done. This problem can increase the emotional from teacher and reduce the enthusiasm from teacher in working. This study has the objective to analyze the contribution of emotional intelligence and work ethic to the teachers' performance at first cluster Elementary School Blahbatuh. This study used ex-post facto with the total population as well as the sample was 35 teachers and the sampling technique used was total sampling. The data collection used questionnaire instrument of emotional intelligence, work ethic and teachers' performance. The data analysis in this study used descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis with simple linier regression and multiple linier regression analysis technique. The result of the study shows that: (1) There is significant contribution of emotional intelligence to teachers' performance with correlation coefficient is 0,6603 and variable contribution is 43%, (2) There is significant contribution of work ethic to teachers' performance with correlation coefficient is 0,6101 and variable contribution is 37%, (3) There is significant contribution of emotional intelligence and work ethic to teachers' performance with correlation coefficient is 0,7760 and variable contribution is 60%. In conclusion, there is positive and significant contribution to emotional intelligence and work ethic to the teachers' performance at first cluster Elementary School Blahbatuh.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Ethic, Teachers' Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh sekolah untuk mencapai tujuan organisasi

History:

Received : August 10, 2020
Revised : August 12, 2020
Accepted : September 03, 2020
Published : September 25, 2020

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



(Yulianingsih & Sobandi, 2017). Kinerja guru merupakan hasil atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang guru dalam melakukan sesuatu baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didasari oleh kemauan dan kemampuan (Hasanah et al., 2010). kinerja guru merujuk kepada hasil kerja yang dicapai guru selama proses belajar mengajar, guru dengan kinerja yang baik ditandai dengan seorang guru tersebut memperoleh prestasi di dalam mengajar (Putri & Imaniyanti, 2017). Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Timor et al., 2018). Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, etos kerja, motivasi, dan konsep diri, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya sekolah, lingkungan kerja dan gaji

Permasalahan yang sedang di hadapi pendidikan di Indonesia saat ini yaitu berubah-ubahnya kurikulum yang dipakai dalam pendidikan. Hal ini membuat tenaga pendidik menjadi kebingungan dan terlambat untuk beradaptasi. Selain perubahan kurikulum, guru juga dihadapi dengan wabah yang melanda dunia saat ini, sistem pembelajaran yang digunakan untuk belajar mengajar berubah menjadi dalam jaringan (daring). Sebagian besar guru di daerah sangat minim sarana, prasarana dan pengetahuan tentang mengajar daring (Purnasari & Sadewo, 2021). Situasi seperti ini menjadikan pembelajaran kepada peserta didik menjadi terhambat serta menyebabkan emosi guru menjadi tidak stabil dan tidak bersemangat di dalam bekerja, hal ini tentu berdampak pada kinerja yang dimiliki guru akan semakin menurun.

Berdasarkan observasi dan kenyataan yang terjadi di lapangan kinerja guru belum bisa dikatakan maksimal karena banyak kendala-kendala yang terjadi di lapangan. Guru tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan sistem pembelajaran yang berubah secara tiba-tiba akibat pandemi virus, selain itu belum semua guru mampu mengaplikasikan media pembelajaran daring sehingga guru pada saat menyampaikan materi menjadi tidak maksimal hal ini membuat emosi yang dimiliki guru menjadi tidak stabil, kurang mampu memotivasi dirinya dan mengakibatkan menurunnya etos kerja yang dimiliki guru yang ditandai dengan memberikan tugas tidak tepat waktu, guru tidak memiliki semangat dalam mengajar, dan kurang berinovasi terhadap pembelajaran. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Permasalahan yang dipaparkan diatas tentu memiliki kaitan dengan kecerdasan emosional dan etos kerja. Tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki guru dipengaruhi oleh faktor internal kinerja guru yaitu kecerdasan emosional dan kinerja guru. Peningkatan yang dilakukan guru terhadap kemampuan kecerdasan emosional dan etos kerja akan mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik. Kecerdasan emosional menjadikan guru lebih bisa mengelola emosi menjadi lebih stabil dan etos kerja menimbulkan suatu gairah atau semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dengan demikian kinerja guru menjadi meningkat.

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengenali dan mengelola emosinya sendiri, menginspirasi, memahami dan merefleksikan perasaan orang lain untuk menjaga hubungan antar sesama (Handaru et al., 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kemampuan untuk merasakan, memahami dan efektif menggunakan emosi sebagai sumber energi yang berdampak pada tindakan kemanusiaan (Putra, Kadek Agus Santika Latrini, 2016). Seseorang yang mampu mengelola emosi dengan baik akan berdampak kepada suasana hati yang dapat merangsang fikiran untuk bekerja dengan kreatif dan inovatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional baik akan mampu memotivasi diri, mempunyai empati dan mampu membina hubungan yang baik antar warga sekolah, maka guru mampu mencapai kinerjanya ((A. A. . P. Mangkunegara & Puspitasari, 2015). Jadi dapat dikatakan bahwa orang dengan kemampuan emosional yang baik, sangat mungkin berhasil dalam menyelesaikan permasalahan yang dimilikinya dengan

baik, dan orang yang tidak bisa mengendalikan diri tentu emosionalnya akan mengalami pertarungan batin, sehingga berdampak pada menurunnya kemampuan dalam bekerja dan berfikir dengan jernih (Gusniwati, 2015). Guru dengan kecerdasan emosional tinggi dapat membuat kehidupan guru menjadi lebih baik dan berhasil dalam menjalankan tugas karena guru akan penuh percaya diri serta bisa mengontrol emosinya (Pramono & Suddin, 2011). Dengan kecerdasan emosional diharapkan guru akan mampu bekerja dengan tenang, dan mampu mengambil suatu tindakan atas permasalahan yang terjadi dengan tepat, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan. Kecerdasan emosional memiliki lima ciri utama yaitu pengaturan diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain/empati, dan membina hubungan (Rahmasari, 2012). Guru dengan kecerdasan emosional tinggi kemungkinan memiliki pribadi yang cerdas (Rosini et al., 2018). Guru akan mampu memotivasi dirinya ke arah yang lebih baik, mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan karir gurunya, mampu mengendalikan kecemasan dalam mengajar, dan mampu menjaga hubungan baik dengan teman-temannya. Selain itu, guru dengan Kecerdasan yang tinggi pasti akan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan zaman.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu etos kerja. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki guru. Penelitian terdahulu menjelaskan etos kerja merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan, sehingga seseorang atau sekelompok orang dan organisasi dapat merespon paradigma kerja tersebut secara berbeda-beda, ada yang positif, dan ada yang negatif (Suardana et al., 2015). Sependapat dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa guru yang memiliki etos kerja memiliki penghayatan terhadap nilai pekerjaan yang dilakukan dengan baik, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik (Fairy et al., 2019). Jika terjadi kekompakan antara guru dengan seluruh elemen sekolah maka kinerja guru akan meningkat. Untuk itu, etos kerja mampu membangkitkan semangat jiwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang timbul akibat rasa kesetiaan dan ketaatan, tanggung jawab, kerjasama, kejujuran, kesatuan dan persatuan (Agung, 2017). Etos kerja mengandung makna, sebagai aspek evaluasi yang memberikan evaluasi kinerja individu yang akan menjadi sumber motivasi untuk bekerja di sekolah, sehingga guru mampu untuk meningkatkan kinerjanya (Putra, 2018). Etos kerja yang dimiliki guru akan mampu memberi dorongan berupa semangat dan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya, hal ini menjadikan guru lebih disiplin dan produktif di dalam bekerja. Ada dua macam etos kerja, yaitu etos kerja rendah dan etos kerja tinggi (Ningrat et al., 2020). Ciri orang dengan etos kerja rendah yaitu segala pekerjaan dianggap berat, dan kerja dipandang sebagai bentuk keterpaksaan. Pada saat yang sama, orang yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki karakteristik pekerjaan yang dianggap sebagai aktivitas yang bermakna, dan pekerjaan dianggap sebagai ketulusan. Etos kerja guru ditandai oleh adanya sikap dalam bekerja harus tulus penuh syukur, bekerja dengan benar penuh rasa tanggung jawab, bekerja dengan tuntas penuh integritas, kerja keras dengan penuh rasa semangat, bekerja serius dengan penuh rasa cinta, bekerja kreatif dengan penuh sukacita, bekerja dengan penuh keunggulan, dan bekerja sempurna dengan penuh rasa kerendahan hati (Muliartini et al., 2019). Apabila guru memiliki ciri-ciri seperti itu akan berdampak pada kinerja yang dimilikinya.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru (A. A. P. Mangkunegara & Puspitasari, 2015). Hasil ini berarti bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan oleh kecerdasan emosional. Penelitian ini penting dilakukan untuk menambah dan memperluas kajian mengenai kecerdasan emosional, etos kerja dan kinerja guru. Selain itu urgensi dari penelitian yaitu akan membantu kepala sekolah dalam menentukan faktor-faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja guru, sehingga berdampak kepada meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu

untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja guru. Kelebihan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti meliputi kecerdasan emosional dan etos kerja yang berkaitan dengan kinerja guru yang diteliti pada masa pandemic virus.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan pendekatan pada suatu penelitian dimana variabel-variabel yang terlibat tidak diberi perlakuan secara langsung melainkan terjadi secara alami dan tidak dapat dimanipulasi (Ilyas et al., 2015). Penelitian ini dilaksanakan di SD Gugus I Blahbatuh tahun ajaran 2020/2021 yang terdiri dari 6 sekolah yaitu SD Negeri 1 Blahbatuh, SD Negeri 2 Blahbatuh, SD Negeri 3 Blahbatuh, SD Negeri 4 Blahbatuh, SD Negeri 5 Blahbatuh, dan SD Negeri 6 Blahbatuh. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X_1), etos kerja (X_2) dan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru (Y). Populasi merupakan semua anggota kelompok, baik manusia, hewan, atau benda dalam satu tempat, dimana hal tersebut direncanakan menjadi kesimpulan dari penelitian (Juliandi & Manurung, 2014). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh guru berstatus PNS di SD Gugus I Blahbatuh yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling total (sensus). Penelitian pada populasi dibawah 100 sebaiknya menggunakan sampling total dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian seluruh guru yang telah berstatus PNS di SD Gugus I Blahbatuh dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode non tes dengan instrumen kuesioner kecerdasan emosional, etos kerja dan kinerja guru. Untuk mengukur skor pada kuesioner maka digunakan skala likert dengan rentang skor 1-4. Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan disajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

	Indikator	Positif(+)	Negati(-)	Jumlah
1.	Mengenal karakter peserta didik	1,5	10	3
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	6,32	26	3
3.	Pengembangan kurikulum	17,28	37	3
4.	Kegiatan Pembelajaran yang mendidik	7,29	30	3
5.	Memahami dan mengembangkan potensi			
6.	Komunikasi dengan peserta didik	14,22	3	3
7.	Penilaian dan evaluasi	12,40	27	3
		2,4	11	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Indonesia	9,39	33	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	13, 31	8	3
10.	Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru	34, 36	21	3
11.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	15	20	2
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga Pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	19,23	16	3

Indikator	Positif(+)	Negatif(-)	Jumlah
13. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	18,35	25	3
14. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	24	38	2

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional

Indikator Kecerdasan Emosional	Pernyataan		Jumlah Butir
	Positif (+)	Negatif (-)	
1. Kesadaran diri	1,4,6,7	2,3,5	7
2. Mengelola emosi	9,11,12,13	8,10,14	7
3. Memotivasi diri sendiri	15,16,18,20	17,19,21	7
4. Empati	23,24,27,28	22,25,26	7
5. Ketrampilan Membina hubungan	30,32,33,35	29,31,34	7

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Etos Kerja

Indikator Etos Kerja	Pernyataan		Jumlah Butir
	Positif(+)	Negatif(-)	
1. Bekerja penuh syukur	33	3	2
2. Suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah	11,21	6,16	4
3. Disiplin memiliki daya tahan dalam menghadapi kesulitan	2,7,17	12,22	5
4. Produktif tidak tergantung orang lain dalam bekerja	4,13,28	23	4
5. Bertanggung jawab memiliki motivasi intrinsik yang tinggi	8,9,24	14,19	5
6. Memanfaatkan waktu luang dengan baik dan kreatif	5,15,25	10,20	5
7. Kaya alternatif, memiliki identitas dan integritas tinggi	1,30,35	18,26	5
8. Memiliki orientasi dan komitmen kerja yang baik	27,31,32	29,34	5

Prosedur penelitian ini menggunakan uji terpakai tanpa uji coba instrumen. Sebelum instrumen pengumpulan data digunakan, dilakukan uji validitas konstruk, validitas butir, dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas butir dan uji reliabilitas instrumen kinerja guru dengan jumlah pernyataan yaitu 40 butir didapat item yang valid yaitu 33 butir dan dengan derajat reliabilitas 0,841 berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji validitas butir dan uji reliabilitas instrumen kecerdasan emosional dengan jumlah pernyataan yaitu 35 butir didapat item yang valid yaitu 31 butir dan dengan derajat reliabilitas 0,850 berada dalam kategori sangat tinggi. Data yang telah valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan metode analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial. Analisis statistika deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tinggi rendahnya skor kuesioner kecerdasan emosional, etos kerja, dan kinerja guru. Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memenuhi syarat untuk dianalisis. Dalam penelitian ini uji prasyarat yang

dipakai yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas berbantuan program *SPSS for windows 21.0*. Apabila data yang diperoleh memenuhi uji prasyarat maka dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis I dan II menggunakan regresi sederhana dan uji hipotesis III menggunakan regresi ganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas butir dan uji reliabilitas instrumen etos kerja dengan jumlah pernyataan yaitu 35 butir didapat item yang valid yaitu 30 butir dan dengan derajat reliabilitas 0,816 berada dalam kategori sangat tinggi. Kemudian, data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data hasil kuesioner kinerja guru, hasil kuesioner kecerdasan emosional, dan hasil kuesioner etos kerja guru. Pada [Tabel 4](#) disajikan hasil analisis data menggunakan statistika deskriptif.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistika Deskriptif

Statistika Deskriptif	Kecerdasan Emosional	Etos Kerja	Kinerja Guru
Mean	106,63	100,46	117,43
Median	104	102	120
Modus	103	107	120
Standar Deviasi	9,44	8,52	8,72
Varian	89,18	72,61	76,02
Skor Minimum	88	87	96
Skor Maksimum	122	117	129
Sampel	35	35	35

Berdasarkan hasil analisis statistika deskriptif diperoleh skor rata-rata kecerdasan emosional sebesar 106,63 skor tersebut dikonversikan ke dalam pedoman skala lima teoretik berada pada rentang 100,75 - 124 tergolong ke dalam kategori sangat baik, kemudian untuk skor rata-rata etos kerja sebesar 100,46 dikonversikan ke dalam skala lima teoretik berada pada rentang 97,5 - 120 tergolong ke dalam kategori sangat baik dan skor rata-rata kinerja guru sebesar 117,43 dikonversikan ke dalam skala lima teoretik berada pada rentang 107,25 – 132 tergolong ke dalam kategori sangat baik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk uji hipotesis I dan II dan analisis regresi linear ganda untuk uji hipotesis III maka data yang diperoleh dilakukan uji prasyarat analisis seperti uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas disajikan dalam [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data Guru

Variabel	Asymp. Sign (2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Guru	0,278	0,05	Berdistribusi normal
Kecerdasan Emosional	0,183	0,05	Berdistribusi normal
Etos Kerja	0,570	0,05	Berdistribusi normal

Kriteria pengujian dalam uji normalitas yaitu, jika nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* > signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Dalam tabel diatas berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Program SPSS for windows 21.0* hasil yang diperoleh menunjukkan

bahwa nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* > Signifikansi 0,05 berturut-turut diperoleh 0,278, 0,183, 0,570 > signifikansi 0,05 dapat diartikan seluruh data pada penelitian ini berdistribusi normal. Setelah uji normalitas dilakukan, maka dilanjutkan dengan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dibantu dengan program *SPSS 21.0 for windows* yang disajikan dalam [Tabel 6](#).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data Guru

Variabel	Linearity	Keterangan	Deviation from Linearity	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru	0,000	Berarti	0,488	Linear
Etos Kerja terhadap Kinerja Guru	0,000	Berarti	0,287	Linear

Kriteria pengujian pada uji linearitas yaitu jika *nilai linearity* < taraf signifikan 0,05 maka koefisien arah regresi berarti atau signifikan, sedangkan jika *nilai deviation from linearity* > taraf signifikan 0,05 maka terdapat bentuk regresi linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows* data kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja guru (Y) memperoleh hasil *linearity* = 0,000 < taraf signifikan 0,05 dan *nilai deviation from linearity* yaitu sebesar 0,4888 > 0,05, kemudian untuk data etos kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) memperoleh hasil *linearity* = 0,000 < taraf signifikan 0,05 dan *deviation from linearity* yaitu sebesar 0,287 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki koefisien arah regresi yang berarti atau signifikan dan memiliki bentuk regresi yang linear. Selanjutnya, jika sudah didapat hasil uji linearitas maka dilanjutkan dengan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji regresi memiliki syarat tidak terjadi multikolinearitas, karena apabila terjadi multikolinearitas maka terdapat kemiripan aspek yang diteliti dalam variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dibantu program *SPSS 21.0 for windows* disajikan dalam [Tabel 7](#).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Data Guru

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,881	1,135	Tidak terjadi multikolinearitas
Etos Kerja	0,881	1,135	Tidak terjadi multikolinearitas

Kriteria yang digunakan dalam uji multikolinieritas yaitu jika *nilai Tolerance* > 0,10 atau memiliki *nilai VIF (Variance Inflation Factor)* yang < 10,00. Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diatas, diperoleh *nilai Tolerance* = 0,881 berarti mendekati 1 untuk semua variabel bebas dan *nilai VIF* = 1,335 berarti kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas yang diteliti yaitu variabel kecerdasan emosional dan etos kerja. Selanjutnya, uji prasyarat terakhir yaitu uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dibantu program *SPSS 21.0 for windows* disajikan dalam [Tabel 8](#).

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Guru

Variabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,071	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Etos Kerja	0,067	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode gletser, diperoleh nilai signifikansi kedua variabel bebas yaitu kecerdasan emosional = 0,071 > taraf signifikansi 0,05 dan etos kerja = 0,067 > taraf signifikan = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data kecerdasan emosional dan etos kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Setelah uji prasyarat analisis terpenuhi, maka data yang diperoleh dapat dilanjutkan untuk melakukan uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu Hipotesis nol (H_0). Kriteria pengujian hipotesis yaitu Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima. Sedangkan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis penelitian dilakukan dengan berbantuan program *Microsoft Excel* diperoleh hasil sebagai berikut:

Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis pertama menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana pada tabel 6 memperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 52,4222 + 0,6097X_1$ dengan harga $F_{hitung} = 25,5410 > F_{tabel} = 4,14$ pada taraf signifikan 5% dengan demikian maka F regresi signifikan. Kekuatan hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru diperoleh melalui koefisien korelasi rxy yaitu $R = 0,6603$. Hasil ini mengindikasikan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dengan besaran kontribusi 43,60%. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional guru maka kinerja guru semakin meningkat.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang bisa menjadi sumber meningkatnya kinerja seorang guru. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam mengatur diri, mengelola emosi, memotivasi, berempati dan ketrampilan membina hubungan baik dengan siswa maupun teman sejawat. Kecerdasan emosional pada intinya merupakan kemampuan diri dalam mengenali perasaan, membangkitkan motivasi untuk membantu fikiran berfikir positif, memahami perasaan yang timbul di dalam diri, dan mampu mengontrol perasaan dengan demikian dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik memiliki kreativitas pribadi yang tinggi, memiliki rencana kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis, serta berusaha untuk mewujudkannya. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan permasalahan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan dalam menghadapi berbagai macam tantangan yang dapat merusak kesuksesan. Guru tanpa kecerdasan emosional tidak akan bisa menggunakan kemampuan kognitifnya secara maksimal. Dalam hal ini, dengan kecerdasan emosional guru memiliki emosi yang lebih stabil sehingga selama proses belajar mengajar guru dapat menempatkan dirinya dengan baik diantara siswa, guru menjadi lebih kreatif karena mampu mengontrol suasana di dalam hati dan dapat mengambil sebuah tindakan yang tepat terhadap permasalahan yang terjadi. Kecerdasan emosional juga dapat merangsang guru untuk lebih bisa beradaptasi dengan perubahan atau perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga guru bisa meningkatkan kualitas pendidikan ke arah yang lebih baik.

Kontribusi Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji hipotesis kedua menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana pada [tabel 6](#) memperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 54,7155 + 0,6243X_2$ dengan harga $F_{hitung} = 19,3557 > F_{tabel} = 4,14$ pada taraf signifikan 5% dengan demikian maka F regresi signifikan. Kekuatan hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru diperoleh melalui koefisien korelasi rxy yaitu $R = 0,6101$. Hasil ini mengindikasikan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel etos kerja dengan besaran kontribusi 37,72%. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi etos kerja guru maka kinerja guru semakin meningkat.

Etos kerja juga faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Etika profesi merupakan sikap dan karakter yang dapat mendorong seseorang untuk bergairah dalam bekerja, berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan, dan selalu aktif memikirkan apa yang harus dilakukan untuk memaksimalkan hasil pekerjaannya. Etos kerja memberikan semangat dalam bekerja untuk meraih kesuksesan ([Ardana dan Natajaya, 2015](#)). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan guru yang memiliki etos kerja yang baik dan kuat menjadikan guru senantiasa melaksanakan tugasnya secara efektif dan produktif dalam kondisi sehat jasmani dan rohani ([Prasasti, 2017](#)). Dengan demikian, guru yang memiliki etos kerja tinggi dipandang memiliki keunggulan. Guru dengan etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti: suka bekerja keras, bersikap adil, tidak menyia-nyaiakan waktu kerja, bersedia membayar lebih dari yang diminta, mau bekerja sama, dan menghormati rekan kerja. Etos kerja guru yang tinggi berdampak pada kinerja guru yang tinggi ([Antara & Sunu, 2015](#)).

Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi linear ganda pada [tabel 6](#) memperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 22,5303 + 0,4715 X_1 + 0,4442X_2$ dengan harga $F_{hitung} = 24,2115 > F_{tabel} = 3,29$ pada taraf signifikan 5% dengan demikian F regresi signifikan. Kekuatan hubungan variabel kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja guru diperoleh melalui koefisien korelasi rxy yaitu $R = 0,7760$. Hasil ini mengindikasikan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan etos kerja dengan besaran kontribusi 60,21%. Hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional etos kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional dan etos kerja guru maka kinerja guru semakin meningkat.

Kontribusi kecerdasan emosional dan etos kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru yaitu 60,21%. Hasil yang diperoleh menunjukkan masih ada kurang lebih 39,79% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas di SD Gugus Blahbatuh baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan intrapersonal, kepercayaan diri, disiplin kerja, resiliensi, motivasi, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi, gaji, sarana dan prasarana pembelajaran, penghargaan, dan situasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan etos kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru. Naik turunnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas disebabkan bersama sama oleh kecerdasan emosional dan etos kerja yang dimiliki guru. Tingginya kecerdasan emosional dan etos kerja yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh baik untuk mencapai kinerja guru yang tinggi. Dengan kecerdasan emosional guru mampu mengendalikan emosinya sehingga terhindar dari stres kerja yang berlebihan, dengan demikian guru yang memiliki emosi yang stabil tentu memiliki etos kerja

yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional tinggi dan etos kerja tinggi mengarahkan guru mampu mencapai kinerja yang lebih optimal dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga terciptanya pendidikan yang berkualitas. Begitu pula sebaliknya, jika secara bersama-sama kecerdasan emosional dan etos kerja rendah, maka guru dalam mencapai kinerja yang baik menjadi kurang optimal.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian lain yaitu Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan dengan hasil koefisien determinasi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 63% (Ekowati et al., 2020). Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru dengan hasil hubungan antara etos kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,827$ dengan $p < 0,05$, dengan kontribusi 68,5%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 29,02% (Segantara et al., 2017). Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Keluarga terhadap Kinerja Guru Pendidikan Kewarganegaraan SMA di Sulawesi Utara dengan hasil koefisien arah regresi $b_1 = 0,255$ dan nilai $t_{hitung} = 2,581$ lebih besar dari nilai tabel, ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Lonto, 2016). Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi Hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 70,534 + 0,528 X_1$ dengan $F_{hitung} = 7,661$ dan $F_{tabel} = 2,70$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) adalah signifikan dan linier (Ningrat et al., 2020). Korelasi antara etos kerja dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,440 dengan $p < 0,05$ Variabel etos kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 19,3% dan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 13,59%. Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja pada guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Suarya,dkk (2015) yaitu Determinasi Kemampuan Profesional, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SD Tertsertifikasi Pada Gugus I dan II Kecamatan Abang dengan hasil $Y = 25,796 + 0,429X_3$ dengan $F_{hitung} = 9,593 > F_{tabel} = 4,07$ dan signifikansi 0,003 ($p < 0,05$) dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap disiplin kinerja guru. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Suastana, (2015) yaitu Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Ipa pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan dengan hasil terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru IPA pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 44,752 + 0,683X_3$ dengan kontribusi sebesar 48,8% dan sumbangan efektif sebesar 29,3%. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Monika,dkk (2019) yaitu Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pariwisata Harapan Denpasar dengan hasil Terdapat determinasi yang tidak signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 116,499 + 0,292.X_3$ dengan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 2,50%.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, bahwa terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru dan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional dan etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik. Meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki guru mampu mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik. Kestabilan emosi yang dimiliki oleh seorang guru menjadikan guru tersebut selalu mengedepankan hati nurani, dapat berkomunikasi dengan baik dan benar serta mempunyai ketenangan dalam mengambil sebuah tindakan yang tepat dalam menjalankan tugas sebagai guru profesional. Selain itu Etos kerja guru yang tinggi mampu meningkatkan kinerja guru. Etos kerja yang dimiliki guru dapat menimbulkan semangat yang positif dalam bekerja sehingga kinerja guru menjadi lebih maksimal. Etos kerja yang baik selalu ditandai dengan sifat-sifat seperti bekerja keras, jujur, pantang menyerah, disiplin, dan rendah hati di dalam melaksanakan tugas.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Agung, I. (2017). Peran Fasilitator Guru dalam Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(2), 106–119. <https://doi.org/10.21009/PIP.312.6>.
- Antara, W. Y., & Sunu, G. K. A. (2015). *Kontribusi Supervisi Akademik, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Tabanan*. 6(1), 1–10.
- Ardana, I. G., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2015). Determinasi Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Gugus V Kecamatan Seririt. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(1).
- Ekowati, S., Fintahiasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spritual terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sain*, 1(62), 71–77.
- Fairy, S. N. P. O., Yudana, I. M., & Divayana, D. G. hendra. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125–131. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>.
- Gusniwati, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa SMAN di Kecamatan Kebon Jeruk. *Jurnal Formatif*, 5(1), 26–41. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i1.165>.
- Handaru, A. W., Evi, P. S. L., & Parimita, W. (2014). Analisis Perbedaan tingkat Prokrastinasi ditinjau dari Gender, Socio-personal, Locus of Control, serta Kecerdasan Emosional: Studi pada Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNJ. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 5(2), 243–263.
- Hasanah, D. S., Fattah, N., & Prihatin, E. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 90–105.
- Ilyas, M., Ma'rufi, M. R., & Nisraeni, N. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.

- Lonto, A. L. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Keluarga terhadap Kinerja Guru Pendidikan Kewarganegaraan SMA di Sulawesi Utara. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 1(4), 313–322.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan*, 45(2).
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2). <https://doi.org/10.21831/jk.v45i2.7491>.
- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 138–147.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64.
- Pramono, A., & Suddin, A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 10–14.
- Prasasti, S. (2017). Etos Kerja dan Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Penjas*, 3(2), 74–90.
- Purnasari, P. D., & Sadewo, Y. D. (2021). Strategi Pembelajaran Pendidikan Dasar di Perbatasan Pada Era Digital. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3089–3100. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1218>.
- Putra, Kadek Agus Santika Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, 4(1), 323–337.
- Putra, C. A. A., Yudana, M., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 14–20. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12925>.
- Putri, A. D. K. P., & Imaniyanti, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 10.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Rosini, N. M., Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2018). Kontribusi Kecerdasan Emosional, Kreativitas dan Keterlibatan Dalam Kegiatan MGMP Terhadap Keterampilan Mengelola Pembelajaran Bahasa Indonesia Para Guru SMA di Kabupaten Badung. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 33–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2734>.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2017). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>.
- Suardana, P., Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2015). Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Sma Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 6(1), 1–11.

- Suarya, I. K., Dantes, N., & Lasmawan, I. W. (2015). Determinasi Kemampuan Profesional, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SD Tersertifikasi Pada Gugus I dan II Kecamatan Abang. *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha*, 5(1), 1–10.
- Suastana, I. W., Natajaya, I. ., & Sunu, I. G. K. . (2015). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Ipa pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 6(1), 1–12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Alfabeta.
- Timor, H., Saud, U. S., & Suhardan, D. (2018). Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21–30. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568>.
- Yulianingsih, L. T., & Sobandi, A. (2017). Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 49. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8105>.