

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 ACEH BESAR
DI KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**DESKI MUARIF
NPM: 2202120258**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DESKI MUARIF
NPM: 2202120258

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 ACEH BESAR
DI KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., M.T
NIK. 19750506 201202 1 00

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DESKI MUARIF
NPM: 2202120258

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 ACEH BESAR
DI KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 16 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Sekretaris

Devi Kumala, S.Si., M.T
NIK. 19750506 201202 1 00

Anggota

Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan



DESKI MUARIF

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Deski Muarif**
NPM : 2202120258
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 ACEH BESAR DI KABUPATEN ACEH BESAR.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 01 September 2025

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan



DESKI MUARIF

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Ayahanda yaitu Sanusi dan Deliyati Ibunda tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Abang Kandungku yaitu Delsan Maulana dan Kakakku Destari Agustia di tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
8. Bapak Sulfitra,S.Si.,M.Si Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Bapak Devi Kumala S.Si,M.T Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
10. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

Deski Muarif

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja guru.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja guru.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru.....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja guru	10
2.1.2 Kecerdasan emosional	10
2.1.2.1 Definisi Kecerdasan emosional	10
2.1.2.2 Ciri-Ciri Kecerdasan emosional	11
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan emosional	12
2.1.2.4 Indikator Kecerdasan emosional	13
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu.....	18
2.4 Kerangka Pemikiran	22
2.5 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain penelitian	24
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2 Jenis Penelitian	24

3.1.3	Horizon Waktu	25
3.1.4	Unit Analisis	26
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.2.1	Populasi	26
3.2.2	Sampel	26
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4	Definisi dan Operasional variabel	28
3.5	Teknik Analisi Data	29
3.6	Analisis Persepsi Responden	29
3.7	Pengujian Data	31
3.7.1	Uji Validitas	31
3.7.2	Uji Reabilitas	32
3.8	Pengujian Asumsi Klasik	32
3.8.1	Uji Normalitas	33
3.8.2	Uji Multikolineraitas	33
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	34
3.9	Pengujian Hipotesis	34
3.9.1	Uji Parsial (Uji t)	34
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Gambaran Umum MAN 2 Aceh Besar	38
4.2	Karakteristik Responden	40
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.3.1	Uji Validitas	42
4.3.2	Uji Reliabilitas	43
4.3.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	44
4.3.3.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	44
4.3.3.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional	46
4.3.3.3	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	47
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	49
4.4.1	Uji Normalitas	49
4.4.2	Uji Multikolineraitas	51
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	52
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	53
4.5.1	Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	53
4.5.2	Koefisien Korelasi dan Determinasi	54
4.5.3	Pengujian Secara Parsial (Uji t)	55
4.5.4	Pengujian Secara Simultan (Uji F)	57
4.6	Pembahasan	58
4.6.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	58
4.6.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru	59
4.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	60
4.7	Implikasi Penelitian	60

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
	5.1 Kesimpulan	61
	5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Data Guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar	27
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.5 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2 Uji Validitas	42
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	48
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	51
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	53
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test.....	56
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova)	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histrogram	50
Gambar 4.2 Gambar P-Plot	50
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran.1 Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	69
Lampiran 3 SPSS Out Put	70
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	82

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 ACEH BESAR
DI KABUPATEN ACEH BESAR**

DESKI MUARIF
NPM: 2202120258

Pembimbing I : Sulfitra,S.Si.,M.Si
Pembimbing II : Devi Kumala S.Si,M.T

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MAN 2 Aceh Besar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (t-hitung 2,093; sig. 0,023) dan disiplin kerja (t-hitung 2,160; sig. 0,006) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan (F-hitung 6,764; sig. <0,001) dengan kontribusi sebesar 29,7% (R^2), sedangkan 70,3% dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kecerdasan emosional dan disiplin kerja penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

.

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK
DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT MAN 2 ACEH BESAR
ACEH BESAR DISTRICT**

DESKI MUARIF
NPM: 2202120258

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and work discipline on teacher performance at MAN 2 Aceh Besar. The research method employs a quantitative approach with a sample of 35 teachers. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 27.0. The results indicate that emotional intelligence (t-value 2.093; sig. 0.023) and work discipline (t-value 2.160; sig. 0.006) have a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, both variables have a significant influence (F-value 6.764; sig. <0.001) with a contribution of 29.7% (R^2), while the remaining 70.3% is influenced by other factors. This study concludes that strengthening emotional intelligence and work discipline is essential to improve teacher performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Discipline, Teacher Performance.

.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat saat ini, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, tidak hanya dituntut memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga kecakapan dalam mengelola emosi serta menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini penting guna menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja guru yang optimal menjadi indikator utama dalam keberhasilan pendidikan disatuan pendidikan formal, termasuk di tingkat Madrasah Aliyah.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kecerdasan emosional. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh Daniel Goleman melalui bukunya *Emotional Intelligence* (1995), yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, baik dalam dirinya maupun dalam hubungan sosialnya. Goleman mengemukakan lima komponen utama dalam kecerdasan emosional, yaitu: kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu menghadapi tekanan, mengelola konflik, membangun hubungan positif dengan peserta didik, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Seiring perkembangan individu, kecerdasan emosional dapat terus diasah melalui

pengalaman dan refleksi diri, sehingga menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja profesional seorang guru.

Selain kecerdasan emosional, disiplin kerja juga menjadi aspek krusial dalam mendukung terciptanya kinerja guru yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Menurut Sampeurang dkk, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen menjalankan tugas terbukti meningkatkan efektivitas kinerja guru. Guru yang disiplin akan menunjukkan ketepatan waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, dan komitmen tinggi terhadap profesionalisme kerja. Dalam institusi pendidikan, disiplin guru bukan hanya berdampak pada efektivitas pembelajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter dan keteladanan bagi peserta didik. Sebaliknya, jika disiplin kerja diabaikan, maka akan menurunkan kualitas proses pendidikan dan menimbulkan budaya kerja yang buruk.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, maupun dalam berperilaku profesional. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara menyeluruh, baik dari sisi internal seperti kecerdasan emosional dan disiplin kerja, maupun faktor eksternal lainnya.

Melihat pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan, serta pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kualitas pengajaran, maka perlu

dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antar variabel tersebut. Penelitian ini difokuskan pada guru MAN 2 Aceh Besar, Kabupaten Aceh Besar, sebagai salah satu lembaga pendidikan formal di bawah naungan Kementerian Agama yang memiliki peran strategis dalam membentuk generasi unggul dan berkarakter. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Aceh Besar, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Setelah peneliti melakukan survei awal dan wawancara langsung dengan 10 orang guru di MAN 2 Aceh Besar pada tanggal 9 Mei 2025, ditemukan beberapa fenomena yang mencerminkan belum optimalnya kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, misalnya ketika diminta membuat perangkat pembelajaran, beberapa guru cenderung menunda-nunda atau hanya menyalin dari tahun sebelumnya tanpa inovasi. Selain itu, terlihat bahwa sejumlah guru belum menunjukkan kemandirian dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan; contohnya, dalam merancang metode pembelajaran yang menarik, mereka masih bergantung sepenuhnya pada arahan kepala sekolah atau rekan kerja.

Fenomena lain yang muncul adalah adanya guru yang tampak kurang produktif selama jam kerja, seperti terlalu sering berada di ruang guru tanpa melakukan kegiatan yang berhubungan dengan tugas profesional, atau menggunakan waktu kerja untuk hal-hal pribadi. Di samping itu, tingkat kepedulian terhadap tanggung jawab juga masih rendah; misalnya, terdapat guru yang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan sekolah atau tidak segera

menindaklanjuti tugas administrasi yang menjadi kewajibannya. Berdasarkan temuan ini, diduga salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya fasilitasi pengembangan kecerdasan emosional dan belum optimalnya penerapan disiplin kerja di kalangan guru.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan fokus pada guru MAN 2 Aceh Besar, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris dan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja guru di lingkungan madrasah. Atas dasar itu, peneliti menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar.”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Man 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besa secara simultan?
2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Sekolah MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Aceh Besar secara simultan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Sekolah Man 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Man 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja guru melalui kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi guru, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja guru.
 - b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Sekolah MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi pengaruh kecerdasan emosional, Disiplin Kerja dan kinerja guru pada Sekolah MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja guru

2.1.1.1 Definisi Kinerja guru

Menurut Eni Puji Estuti (2025) menyatakan Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kartiko (2024) menjelaskan bahwa Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hartini, dkk (2021) menyatakan “Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja Guru sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja Guru secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya”.

Supardi (2020) menyatakan Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar

peserta didik. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja pegawai dimana pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai merupakan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai dimana pekerjaan pegawai tersebut diberikan oleh organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja dan dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh pegawai dan organisasi atau instansi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Menurut Sari, et al (2022) sebagai berikut:

- a. Stres Kerja
 1. Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 56,8%.
 2. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 62,4%, yang kemudian memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung sebesar 9,8%.
 3. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja guru baik secara langsung maupun melalui penurunan kepuasan kerja.
- b. Etika Kerja
 1. Etika Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 37,9%.
 2. Etika Kerja juga memengaruhi kepuasan kerja sebesar 85,2%, yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja guru secara tidak langsung sebesar 13,4%.
 3. Ini menandakan bahwa Etika Kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara langsung dan melalui peningkatan kepuasan kerja.
- c. Kepuasan Kerja
 1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 15,7%.
 2. Kepuasan kerja juga menjadi variabel mediasi antara stres kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja guru.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas Kinerja Gurunya, maka instansi perlu mengukur Kinerja Guru. Untuk mengukur Kinerja Guru, dibutuhkan

indikator-indikator yang berhubungan dengan Kinerja Guru pula. Menurut Silaen, dkk (2021) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
Mengacu pada tingkat kesempurnaan tugas yang diselesaikan, mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi terhadap kualitas hasil pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, baik dalam unit maupun siklus aktivitas, dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu
Mengukur sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta kemampuan memanfaatkan waktu secara efisien.
4. Efektifitas
Menilai kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Komitmen
Mencerminkan tingkat dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan peran mereka dalam organisasi.

2.1.3.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dan Putra (2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri maupun orang lain secara efektif dalam berbagai situasi sosial dan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya, Santoso dan Rahmawati (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk mengendalikan tekanan emosional, membangun hubungan *interpersonal* yang positif, serta mengambil keputusan yang bijaksana dengan mempertimbangkan aspek emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial.

Menurut Pratiwi dan Lestari (2022), kecerdasan emosional adalah kompetensi emosional yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan emosi, empati, motivasi internal, dan keterampilan sosial, yang semuanya berkontribusi dalam meningkatkan performa kerja dan kesejahteraan psikologis individu.

Menurut Yuliana dan Mahendra (2023), kecerdasan emosional adalah kapasitas individu untuk mengenali emosi diri dan orang lain, menyesuaikan diri dengan tekanan lingkungan, serta membangun relasi sosial yang harmonis guna mendukung efektivitas kerja dan kesehatan mental. Sementara itu, Fauziah dan Siregar (2022) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian keterampilan emosional yang mencakup pengendalian diri, empati, dan kemampuan membina hubungan sosial yang berkelanjutan, yang sangat penting dalam menyelesaikan konflik dan bekerja dalam tim.

Terakhir, menurut Wijaya dan Hidayat (2024), kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan adaptif yang memungkinkan seseorang untuk merespons secara efektif terhadap tantangan emosional dalam lingkungan kerja, menjaga stabilitas emosional, dan meningkatkan kolaborasi serta produktivitas dalam organisasi.

Secara umum kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai dan mengendalikan emosi dalam diri dan orang lain. Oleh karena itu seseorang harus memiliki kecerdasan emosional dalam bekerja agar dapat bekerja dengan baik, dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan memiliki kecerdasan emosional maka pegawai atau karyawan akan mudah dalam mengatasi permasalahan pada lingkungan kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan membentuk kemampuan individu dalam mengelola emosi. Menurut Santoso dan Rahmawati (2023), salah satu faktor utama yang memengaruhi kecerdasan emosional adalah kepribadian, terutama dimensi seperti

stabilitas emosional, keterbukaan, dan empati. Individu dengan kepribadian yang stabil cenderung lebih mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang menekan.

Selanjutnya, Yuliana dan Mahendra (2022) menyebutkan bahwa lingkungan keluarga dan pola asuh juga sangat memengaruhi pembentukan kecerdasan emosional sejak dini. Pola asuh yang penuh perhatian dan komunikasi yang terbuka di dalam keluarga membantu individu untuk mengenali serta mengelola emosi dengan baik.

Menurut Fauziah dan Siregar (2022), pendidikan dan pengalaman hidup berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan emosional. Proses belajar, baik secara formal maupun informal, dapat melatih individu dalam menghadapi situasi sosial, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan *interpersonal* yang sehat.

Wijaya dan Hidayat (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam membentuk kecerdasan emosional. Lingkungan kerja yang suportif, terbuka terhadap perbedaan, dan memberikan ruang untuk mengelola tekanan secara sehat dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola emosinya dan berinteraksi secara efektif.

Terakhir, menurut Lestari dan Nugroho (2021), motivasi internal dan kesadaran diri merupakan faktor intrinsik yang sangat menentukan tingkat kecerdasan emosional seseorang. Individu yang memiliki dorongan kuat untuk berkembang dan menyadari kelebihan serta kekurangannya akan lebih mudah mengatur emosinya dalam berbagai situasi.

2.1.4.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja maupun kehidupan

sosial. Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional tidak hanya berperan dalam membentuk hubungan *interpersonal* yang sehat, tetapi juga mempengaruhi cara seseorang mengelola tekanan, menyelesaikan konflik, serta menjalankan tugas secara produktif. Menurut Goleman, (2021) Indikator Kecerdasan Emosional sebagai berikut:

1. Self-Awareness (Kesadaran Diri)
 - Menyadari perasaan pribadi saat itu juga
 - Mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri
 - Memiliki rasa percaya diri yang sehat
2. Self-Regulation (Pengendalian Diri)
 - Mampu mengontrol emosi negatif
 - Tidak bertindak impulsif
 - Dapat menyesuaikan diri dalam situasi sulit
3. Motivation (Motivasi Diri)
 - Memiliki dorongan untuk mencapai tujuan
 - Berorientasi pada prestasi
 - Konsisten dalam komitmen
4. Empathy (Empati)
 - Mampu memahami emosi orang lain
 - Sensitif terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain
 - Responsif dalam interaksi sosial
5. Social Skills (Keterampilan Sosial)
 - Mampu membangun hubungan yang harmonis
 - Mengelola konflik secara efektif
 - Mampu memimpin dan berkolaborasi dalam tim

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Kartika & Lestari (2024) Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang ditetapkan, yang tercermin dalam ketepatan waktu, ketertiban kerja, serta kepatuhan terhadap instruksi pimpinan. Berdasarkan berbagai penelitian terbaru, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru sangat kompleks dan saling berkaitan. Isnaini (2024) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan guru, di

mana motivasi menyumbang sebesar 56,3% dan lingkungan kerja sebesar 43,1% terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan kenyamanan eksternal sangat berperan dalam membentuk perilaku disiplin.

Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi disiplin guru. Sari (2021) menemukan bahwa keteladanan, pengawasan, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan guru secara langsung mendorong perilaku disiplin di sekolah. Kepemimpinan yang mampu memberikan contoh dan pengawasan secara konsisten akan menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi guru untuk patuh terhadap aturan yang ada. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Giawa & Giawa (2024) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja guru di lingkungan sekolah menengah kejuruan.

Di samping itu, faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, juga berperan penting dalam memengaruhi kedisiplinan. Lingkungan kerja yang aman, bersih, serta mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka antara sesama guru maupun dengan pimpinan akan menciptakan rasa nyaman, yang pada akhirnya memperkuat komitmen guru untuk bersikap disiplin. Studi yang dilakukan oleh Ravensky, Bukhori, dan Karnawati (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru secara signifikan.

Menurut Juliastuti dkk, (2023), sanksi yang tegas dan penghargaan yang proporsional akan menciptakan rasa keadilan dan kepastian bagi guru. Guru yang merasa upayanya dihargai akan cenderung lebih patuh terhadap aturan, sedangkan guru yang melanggar aturan dan diberikan sanksi sesuai ketentuan akan menjadikan hal tersebut sebagai pembelajaran. Ini juga sejalan dengan teori

perilaku Skinner yang menyatakan bahwa tindakan akan cenderung diulang jika mendapat penguatan, dan dihindari jika mendapat hukuman.

Selain itu, faktor profesionalisme dan kompetensi guru turut menjadi penentu kedisiplinan. Guru yang memiliki integritas, rasa tanggung jawab, serta kesadaran profesional yang tinggi akan lebih cenderung menjalankan tugas secara tertib dan disiplin. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Fauzi (2023) di Bireuen, Aceh, membuktikan bahwa kompetensi dan kedisiplinan guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan disiplin kerja menyumbang kontribusi sebesar 31,85%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem sanksi dan penghargaan, serta tingkat Disiplin Kerja itu sendiri. Seluruh faktor tersebut saling berkaitan dan memerlukan perhatian serius dari pimpinan sekolah dan dinas pendidikan agar kedisiplinan dapat ditegakkan secara optimal di lingkungan pendidikan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Disiplin kerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Agar disiplin kerja dapat berjalan optimal dan meningkatkan kinerja, diperlukan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan sistem pengelolaan yang tepat.

Menurut Nawir, Syam, dan Saharuddin (2023), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. **Kompensasi dan Penghargaan**
 Besar kecilnya kompensasi atau penghargaan yang diterima guru berpengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinannya. Guru yang merasa bahwa kompensasi atau penghargaan sesuai dengan beban kerja dan prestasi yang dicapai akan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan penurunan disiplin kerja.
2. **Keteladanan Pimpinan**
 Kepala sekolah atau pimpinan yang menjadi contoh dalam hal disiplin akan membentuk budaya disiplin di lingkungan sekolah. Keteladanan ini memotivasi guru untuk meniru sikap disiplin pimpinan, sehingga iklim kerja yang kondusif tercipta. Hal ini juga sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pemimpin sebagai role model (Bass & Riggio, 2020).
3. **Kepastian Aturan dan Prosedur**
 Adanya aturan dan prosedur kerja yang jelas dan disepakati bersama menjadi pegangan bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Ketentuan yang konsisten dan transparan akan membuat guru merasa nyaman dan terarah, sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap disiplin kerja.
4. **Pengawasan dan Penegakan Sanksi**
 Pengawasan yang dilakukan secara konsisten oleh pimpinan sekolah penting untuk memastikan pelaksanaan disiplin. Selain itu, keberanian pimpinan dalam menegakkan sanksi bagi pelanggar disiplin juga berperan penting untuk mencegah pelanggaran berulang dan menjaga komitmen guru terhadap aturan.
5. **Perhatian dan Hubungan Interpersonal**
 Perhatian yang diberikan pimpinan kepada guru, baik dalam bentuk dukungan moral maupun empati, dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat ikatan emosional guru dengan institusi. Hubungan interpersonal yang baik antara pimpinan dan guru serta antar sesama guru akan menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung disiplin.
6. **Faktor Kepribadian**
 Sikap, motivasi, dan nilai-nilai pribadi guru memengaruhi disiplin kerja. Guru dengan kepribadian yang bertanggung jawab, berkomitmen, dan berintegritas cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi (Suryanto & Rahman, 2021).
7. **Faktor Lingkungan Kerja**
 Lingkungan fisik dan sosial di sekolah juga berpengaruh. Lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif mendukung guru untuk melaksanakan tugas dengan disiplin, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan kedisiplinan guru.

Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa agar disiplin kerja guru dapat optimal dan berkontribusi pada peningkatan kinerja, diperlukan sinergi antara faktor internal (kepribadian, motivasi) dan eksternal

(pimpinan, aturan, pengawasan, kompensasi, dan iklim kerja). Sekolah dan dinas pendidikan perlu memperhatikan keseluruhan aspek ini dalam pembinaan guru.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan. Menurut Nawir, Syam, dan Saharuddin (2023), terdapat lima indikator utama disiplin kerja, yaitu:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu
Indikator ini mencerminkan sejauh mana guru hadir secara rutin dan datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan sekolah. Guru yang disiplin akan menghargai waktu, datang sebelum jam pelajaran dimulai, dan tidak sering meninggalkan sekolah tanpa izin. Ini menunjukkan sikap tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.
2. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur Kerja
Indikator ini menunjukkan sejauh mana guru mematuhi segala bentuk ketentuan dan regulasi yang berlaku, baik peraturan sekolah, dinas pendidikan, maupun kode etik profesi guru. Kepatuhan ini mencerminkan integritas serta penghargaan terhadap sistem yang berlaku di lingkungan kerja.
3. Produktivitas Kerja
Produktivitas mencerminkan seberapa efektif dan efisien guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, baik mengajar di kelas, menyusun perangkat pembelajaran, hingga kegiatan administratif lainnya. Guru yang disiplin akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu dan standar mutu yang ditetapkan.
4. Kualitas Hasil Pekerjaan
Indikator ini merujuk pada mutu dari hasil kerja yang dihasilkan oleh guru, seperti kualitas pembelajaran di kelas, hasil evaluasi siswa, serta laporan dan dokumentasi administratif. Disiplin kerja tercermin dari kesungguhan guru dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi, akurat, dan sesuai dengan pedoman yang berlaku.
5. Sikap dan Perilaku Kerja
Sikap dan perilaku kerja mencakup etika profesional dalam bertindak dan berinteraksi, seperti kerja sama dengan rekan sejawat, menghormati pimpinan, bersikap adil kepada siswa, dan menjaga nama baik sekolah. Guru yang disiplin menunjukkan sikap positif, loyal, dan menjunjung tinggi nilai-nilai keprofesian dalam keseharian kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini. Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Januar Barkah dan Fahmi Hidayat (2023) dengan judul *"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar"* menyimpulkan bahwa baik kecerdasan emosional maupun motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik serta memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

Penelitian serupa dilakukan oleh Aswan Rahman, Muh Yunus, dan Elpisah (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN 587 Mataluntun. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa aspek internal guru, baik dalam bentuk kedisiplinan maupun pengelolaan emosi, sangat penting dalam menunjang kinerja mereka.

Sementara itu, Akhyat Hidayat, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Ghufon Abdullah (2022) melalui penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja*

dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan" menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 56,6% terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 8,9%. Secara simultan, kedua variabel ini memengaruhi kinerja guru sebesar 56,2%. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan menjadi aspek utama dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun motivasi kerja tetap memiliki kontribusi yang signifikan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suka Nikmat Zebua, Elisabet Siahaan, dan Erlina (2021) dengan judul *"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA"* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memperluas cakupan variabel dengan memasukkan kreativitas dan kemampuan menyesuaikan diri sebagai faktor yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, khususnya dalam menghadapi dinamika pendidikan di tingkat SMA.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Dedi Kuswadi, Getty Situmorang, Layla Ramadhani, Muhammad Ihsan, dan Watnika Purnama Sari (2020) yang berjudul *"Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru, Karakteristik Pekerjaan dan Kematangan Emosi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kabupaten Simalungun"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti, yakni kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan kematangan emosi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa selain faktor internal, pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja guru.

Adapun penelitian oleh Kania Teja Utari dan Rasto (2019) yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru"* menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat diwujudkan melalui peningkatan kedisiplinan, khususnya dalam hal ketaatan terhadap waktu dan peraturan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja guru. Meskipun terdapat perbedaan pada variabel tambahan maupun lokasi dan waktu penelitian, seluruh studi menunjukkan konsistensi bahwa faktor-faktor personal dan perilaku kerja guru memiliki dampak yang signifikan dalam menentukan kualitas kinerja mereka.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar, (Januar Barkah, Fahmi Hidayat, 2023)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.	• Variabel Kecerdasan emosional • Kinerja Guru	• Motivasi kerja • Lokasi Penelitian • Waktu penelitian

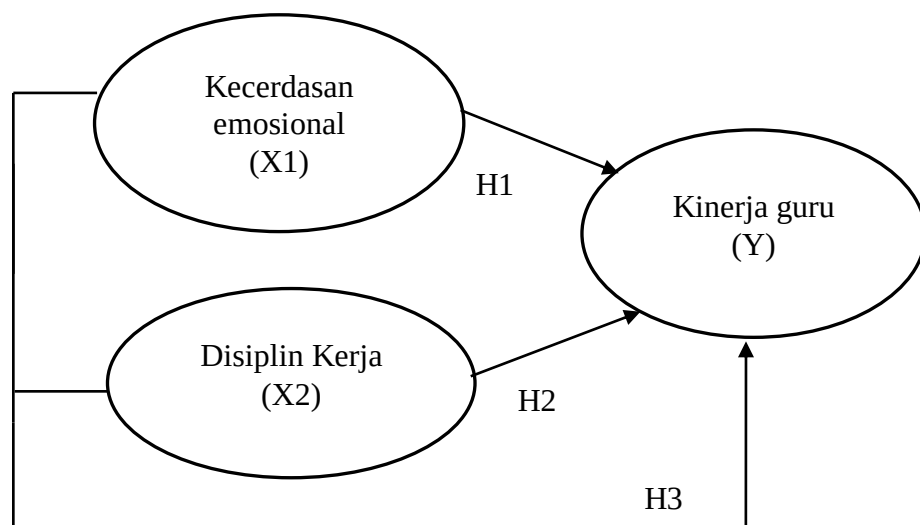
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah dasar, (Aswan Rahman, Muh Yunus, Elpisah, 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun simultan antara variabel Disiplin Kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SDN 587 Mataluntun	• Variabel Kecerdasan emosional • Variabel Kinerja Guru	• Disiplin Kerja • Variabel Kompetensi • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan, (Akhyat Hidayat, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Ghufron Abdullah, 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan	• Variabel Disiplin Kerja	• Variabel Motivasi Guru • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa	• Variabel Kecerdasan Emosional • Kinerja Guru	• Kreativitas • Kemampuan Menyesuaikan diri

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA, (Suka Nikmat Zebua ¹ , Elisabet Siahaan, Erlina, 2021)		kecerdasan emosional, kreativitas dan kemampuan menyesuaikan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Gunungsitoli.		• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
5	Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru, Karakteristik Pekerjaan Dan Kematangan Emosi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kabupaten Simalungun, (Dedi Kuswadi, Getty Situmorang, Layla Ramadhani, Muhammad Ihsan, Watnika Purnama Sari, 2020)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kematangan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kecerdasan emosional guru, karakteristik pekerjaan dan kematangan emosi berpengaruh positif dan signifikan	• Variabel Kecerdasan emosional • Variabel Kinerja Guru	• Karakteristik Pekerjaan • Kematangan Emosional • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			terhadap kinerja guru.		
6	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (Kania Teja Utari dan Rasto, 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja.	• Variabel Disiplin kerja	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh bebrapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Januar Barkah, Fahmi Hidayat, 2023) dan Teja Utari dan Rasto, (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2021) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja guru pada Sekolah Man 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.
- H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru pada Sekolah MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.
- H3: Diduga Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru MAN 2 Aceh Besar secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ambiyar dan Muharika (2019:75) menyatakan “Desain Penelitian adalah logika yang menghubungkan data yang akan dikumpulkan dan kesimpulan-kesimpulan yang harus ditarik ke arah pertanyaan-pertanyaan dari studi, desain penelitian memastikan terjadinya perpaduan. Desain penelitian harus memastikan adanya pandangan yang jelas tentang apa yang harus dicapai”.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung MAN 2 Aceh Besar yang berlokasi di Jalan Jl. Mesjid Jamik No. 3 Desa Lampaseh Lhok Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot dan cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2025 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Sept-24	Mei-25	Juni-25	Juli-25
1	Pengajuan Judul Skripsi				
2	Survei Awal				
3	Penyusunan Proposal				
4	Pemeriksaan dan Revisi				
5	Seminar Proposal				
6	Pelaksanaan Penelitian				
7	Pengelolaan Data				
8	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu guru pada MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah populasi dari sekolah MAN 2 Aceh Besar ini berjumlah 35 Guru. Berikut adalah data seluruh guru Man 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar:

Tabel 3.2
Data Guru MAN 2 Aceh Besar

NO	N A M A	GOLONGAN/ RUANG	PANGKAT
1	Drs. Abdul Karim, M.Pd	Pembina, IV/a	Guru Madya/Kamad
2	Dra. Ida Hafni	Pembina Tk.I, IV/b	Guru Madya
3	Maulidar, S.Pd	Pembina Tk.I, IV/b	Guru Madya
4	Zahara Has, S.Pd	Pembina Tk.I, IV/b	Guru Madya
5	Sri Wahyuni, S.Ag	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Madya
6	Erlinda, S.Pd	Pembina Tk.I, IV/b	Guru Madya
7	Jakfar, S.Pd	Pembina, IV/a	Guru Madya
8	Drs.Tarmizi	Pembina, IV/a	Guru Madya
9	Yusniati, S.Pd	Pembina, IV/a	Guru Madya
10	Gunawan, S.Ag	Pembina, IV/a	Guru Madya
11	Nur Isra, S.Ag	Pembina, IV/a	Guru Madya
12	H.Rusnaldi, S.Pd	Pembina, IV/a	Guru Madya
13	Nasron	Penata Tk. I, III/b	Kaur.TU
14	Seri Ernita, S.Pd	Penata Tk. I, III/d	Guru Muda
15	Rosmawar, S.Pd.I	Penata Tk. I, III/d	Guru Muda
16	Iskandar, S.Ag	Penata, Tingkat I, III/d	Guru Muda
17	Emiyani, S.Pd	Penata, III/c	Guru Pertama
18	Sabriyati, S.Pd.I	Penata Muda Tk.I,	Guru Pertama

		III/c	
19	Junaini, S.Pd	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru Pertama
20	Kemala Dewi, S.Pd	Penata Muda, III/a	Guru Pertama
21	Tuti Fatmawisti, S.Sos	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi
22	Kharisma CH, S.Pd.I	Penata Muda, III/a	Guru Pertama
23	Maulina Oktaviana, S.Si	Penata Muda, III/a	Guru Pertama
24	Syarifah Martunisa, S.Pd	Penata Muda, III/a	Guru Pertama
25	Armia	Juru Tingkat.I/d	Petugas Keamanan
26	Nurhayati, S.Pd.I	IX	Ahli Pertama/Guru B.Arab
27	Nurlina, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Matematika
28	Evirida, S.Pd.I	IX	Ahli Pertama/Guru Fisika
29	Vikky Gunawan, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Penjas
30	Eka Marlina, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Sejarah
31	Novira Khairuni, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Fisika
32	Jumaidil, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Penjas
33	Iin Faryani, S.Pd	IX	Ahli Pertama/ Guru BK
34	Mulia Fitriana, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Tik
35	Fajri Yanti, S.Pd	IX	Ahli Pertama/Guru Tik

Sumber : Sekolah Man 2 Aceh Besar

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “*Sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel”. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi guru akan dijadikan sebagai sampel penelitian MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama

dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan guru organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja dan kinerja guru.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2021:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 2 variabel *independent* yaitu Kecerdasan emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan 1 variabel *dependent* yaitu kinerja guru (Y).

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, Kartiko (2024)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Silaen, dkk (2021).	1 – 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Kecerdasan Emosional (X3)	Kecerdasan emosional adalah kompetensi emosional yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan emosi, empati, motivasi internal, dan keterampilan sosial, yang semuanya berkontribusi dalam meningkatkan performa kerja dan kesejahteraan psikologis individu. (Pratiwi dan Lestari, 2022)	1. Self-Awareness (Kesadaran Diri) 2. Self-Regulation (Pengendalian Diri) 3. Motivation (Motivasi Diri) 4. Empathy (Empati) 5. Social Skills (Keterampilan Sosial) (Goleman, 2021)	1 – 5	Likert	D1-D5
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang ditetapkan, yang tercermin dalam ketepatan waktu, ketertiban kerja, serta kepatuhan terhadap instruksi pimpinan. Kartika & Lestari (2024)	1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu 2. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur Kerja 3. Produktivitas Kerja 4. Kualitas Hasil Pekerjaan 5. Sikap dan Perilaku Kerja Menurut Nawir, Syam, dan Saharuddin (2023)	1 – 5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2021:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

X₁ : Kecerdasan Emosional

X₂ : Disiplin kerja

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

e : *Standard Error*

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor

terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.5
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas

dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria kinerja guru yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliable.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan

harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2021:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghazali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah “variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2021:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2021:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t

dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (efisiensi kerja dan disiplin kerja). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja guru). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan Menolak H_a

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

H_{a1} : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

H_{o2} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

H_{a2} : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2021:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (efisiensi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (kinerja guru). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka menerima H_o dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho3: Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja kerja tidak berpengaruh terhadap

Kinerja guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

Ha3: Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

guru MAN 2 Aceh Besar Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum MAN 2 Aceh Besar

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Aceh Besar merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang terletak di Kecamatan Montasik, Kabupaten Aceh Besar. Madrasah ini memiliki letak strategis di kawasan yang dikelilingi oleh berbagai satuan pendidikan lainnya seperti MTsN dan SMP, serta mudah diakses dari pusat kabupaten. MAN 2 Aceh Besar berdiri di atas lahan seluas $\pm 4.016 \text{ m}^2$ yang telah bersertifikat. Dengan status akreditasi “A (Unggul)”, madrasah ini terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui program-program unggulan berbasis agama, akademik, dan keterampilan.

Secara historis, MAN 2 Aceh Besar awalnya merupakan cabang dari Sekolah Persiapan IAIN (SPAIN) yang kemudian berkembang menjadi Madrasah Aliyah Negeri Islam (MAIN). Pada 16 Maret 1978, sesuai dengan SK Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 1978, nama resmi berubah menjadi MAN Montasik. Kemudian, pada tahun 1991, madrasah ini ditetapkan sebagai MAN Percontohan untuk Kabupaten Aceh Besar. Nama resmi “MAN 2 Aceh Besar” mulai digunakan sejak Januari 2017 berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomor 670 Tahun 2016. Hingga saat ini, madrasah telah dipimpin oleh sejumlah kepala madrasah, dengan pimpinan terbaru adalah Drs. Abdul Karim, M.Pd yang menjabat sejak Juni 2021.

Sebagai lembaga pendidikan, MAN 2 Aceh Besar memiliki tugas pokok dan fungsi untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif, islami, dan

sesuai dengan standar nasional pendidikan. Madrasah ini tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah melalui kegiatan bimbingan dan pengembangan minat serta bakat siswa. Selain itu, pengelolaan madrasah dilakukan dengan pendekatan tata kelola berbasis sistem penjaminan mutu, di mana guru dan tenaga kependidikan didorong untuk bekerja secara profesional dan efisien.

MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam menyelenggarakan pendidikan, sebagaimana tercermin dalam visi dan misinya. Visi sekolah ini adalah *“Terwujudnya insan yang berakhlakul karimah, terampil, unggul, dan berprestasi.”* Untuk mewujudkan visi ini, madrasah memiliki sejumlah misi, antara lain menyelenggarakan pembelajaran yang efektif, menumbuhkan semangat berprestasi, membina lingkungan yang islami dan nyaman, serta menciptakan tata kelola pendidikan yang baik. Motto yang diusung adalah *“Be The Best and Do The Best”* serta *“Jangan pernah lelah dalam berprestasi, sekali layar terkembang, surut kita pantang.”* Madrasah ini juga memiliki tujuan strategis untuk mencetak lulusan yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, berdaya saing tinggi, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Dengan semangat untuk terus berkembang dan berinovasi, MAN 2 Aceh Besar hadir sebagai madrasah yang tidak hanya mendidik siswa dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dalam hal moralitas dan spiritualitas. Dukungan dari seluruh warga madrasah serta sinergi dengan masyarakat dan pemerintah menjadi kekuatan utama dalam menciptakan generasi muslim yang berkualitas, produktif, dan berwawasan global. Untuk mewujudkan visi tersebut,

MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar merumuskan beberapa misi strategis, antara lain sebagai berikut:

Misi :

1. Menyelenggarakan proses KBM secara efektif.
2. Menyelenggarakan bimbingan dan pengembangan bakat/minat melalui ekstrakurikuler dan program keterampilan.
3. Menumbuhkan semangat berprestasi dalam belajar dan bekerja.
4. Mendorong guru dan staf berakhlakul karimah serta bekerja efektif dan efisien.
5. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan syariat Islam.
6. Menghadirkan lingkungan madrasah yang islami, aman, tertib, indah, bersih, dan nyaman

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 35 orang responden pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	15	42,86%
	- Perempuan	47	57,14%
Jumlah		35	100%
2.	Umur :		
	- ≤ 30 tahun	5	14,29%
	- 30-35 tahun	12	34,29%
	- 36-40 tahun	13	37,14%
	- ≥ 40 tahun	5	14,29%
Jumlah		35	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- Diploma (D3)	0	0%
	- Sarjana (S1)	26	74,29%
	- Pascasarjana (S2-S3)	9	25,71%
Jumlah		35	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	4	11,43%
	- 5-10 tahun	8	22,86%

-11-20 tahun	14	40,00%
--≥20 tahun	9	25,71%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 orang yang merupakan guru dan tenaga kependidikan di MAN 2 Aceh Besar. Karakteristik ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama masa kerja, yang disajikan pada Tabel 4.1 di atas.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 20 orang (57,14%), sedangkan laki-laki berjumlah 15 orang (42,86%). Hal ini mencerminkan bahwa tenaga pendidik di MAN 2 Aceh Besar didominasi oleh perempuan.

Dilihat dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang (37,14%), diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 12 orang (34,29%). Adapun responden yang berusia 20–30 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (14,29%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup matang.

Dalam hal pendidikan terakhir, sebanyak 26 orang (74,29%) merupakan lulusan S1, dan sisanya sebanyak 9 orang (25,71%) telah menyelesaikan pendidikan S2. Ini menunjukkan bahwa mayoritas guru dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar pendidikan menengah atas.

Sementara itu, untuk kategori lama masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 11–20 tahun sebanyak 14 orang (40%). Sebanyak 9 orang (25,71%) telah bekerja lebih dari 20 tahun, sedangkan 8 orang (22,86%) berada pada rentang 5–10 tahun, dan hanya 4 orang (11,43%) yang memiliki masa

kerja kurang dari 5 tahun. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di dunia pendidikan.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi di atas nilai kritis sebesar 0,324 ($\alpha = 5\%$, $n = 35$), sebagaimana tercantum dalam Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product-Moment pada lampiran. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R Hitung	R Tabel	Status
Item A1	Y	0,594	0,324	Valid
Item A2		0,478	0,324	Valid
Item A3		0,483	0,324	Valid
Item A4		0,455	0,324	Valid
Item A5		0,486	0,324	Valid
Item B1	X1	0,431	0,324	Valid
Item B2		0,577	0,324	Valid
Item B3		0,421	0,324	Valid
Item B4		0,667	0,324	Valid

Item B5		0,729	0,324	Valid
Item C1	X2	0,602	0,324	Valid
Item C2		0,632	0,324	Valid
Item C3		0,632	0,324	Valid
Item C4		0,385	0,324	Valid
Item C5		0.352	0,324	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing item pernyataan yang melebihi nilai kritis r Product Moment sebesar 0,324 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut, serta dapat dijadikan dasar dalam pembahasan dan analisis data selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	0,602	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,718	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,661	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja guru pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,602, 0,718 dan 0,661, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja guru.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kinerja Guru (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	13	37.1	16	45.7	6	17.1	0	0	0	0	4.20

2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	8	22.9	23	65.7	4	11.4	0	0	0	0	4.11
3	Saya menjaga Ketepatan Waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	15	42.9	18	51.4	2	5.7	0	0	0	0	4.37
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	7	20.0	25	71.4	3	8.6	0	0	0	0	4.11
5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	11	31.4	22	62.9	2	5.7	0	0	0	0	4.26
Nilai Rerata												4.212

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa indikator kinerja guru memperoleh penilaian yang tergolong baik dengan nilai rerata keseluruhan sebesar 4,212. Pada pernyataan pertama, *“Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan”*, sebagian besar responden menjawab S (Setuju) sebesar 45,7%, dan SS (Sangat Setuju) sebesar 37,1%, dengan nilai rata-rata 4,20. Pernyataan kedua, *“Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan”*, menunjukkan bahwa 65,7% responden menjawab S, dan 22,9% menjawab SS, dengan rata-rata 4,11.

Selanjutnya, pernyataan ketiga, *“Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”*, memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,37, di mana 51,4% responden menyatakan S dan 42,9% menyatakan SS. Pada pernyataan keempat, *“Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya”*, sebagian besar responden juga memberikan penilaian positif,

dengan 71,4% menjawab S dan 20% menjawab SS, menghasilkan rata-rata 4,11. Pernyataan kelima, *“Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik”*, memperoleh rata-rata 4,26, dengan mayoritas responden menjawab S (62,9%) dan SS (31,4%).

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik, ditunjukkan dengan nilai rata-rata indikator yang berada di atas 4,0 yaitu nilai rerata 4,212.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional

No	Kecerdasan Emosional	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu menyadari perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi.	4	11.4	22	62.9	9	25.7	0	0	0	0	3.86
2	Saya dapat mengendalikan emosi saya ketika menghadapi tekanan saat mengajar.	4	11.4	22	62.9	9	25.7	0	0	0	0	4.06
3	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja saya sebagai guru.	8	22.9	21	60.0	6	17.1	0	0	0	0	4.51
4	Saya peka terhadap perasaan orang lain, khususnya rekan kerja dan siswa.	18	51.4	17	48.6	0	0	0	0	0	0	4.11
5	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama guru.	11	31.4	17	48.6	7	20.0	0	0	0	0	4.06
	Nilai Rerata											4,12

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, tingkat kecerdasan emosional guru menunjukkan hasil yang baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,12. Pada pernyataan pertama, *“Saya mampu menyadari perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi”*, sebagian besar responden menjawab S (Setuju) sebesar 62,9%, dan SS (Sangat Setuju) sebesar 11,4%, dengan nilai rata-rata 3,86. Pada pernyataan kedua, *“Saya dapat mengendalikan emosi saya ketika menghadapi tekanan saat mengajar”*, 62,9% responden memilih S dan 11,4% memilih SS, menghasilkan rata-rata 4,06.

Pernyataan ketiga, *“Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja saya sebagai guru”*, memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,51, dengan 60% responden menjawab S dan 22,9% menjawab SS. Pernyataan keempat, *“Saya peka terhadap perasaan orang lain, khususnya rekan kerja dan siswa”*, mendapatkan penilaian positif dengan 51,4% responden memilih SS dan 48,6% memilih S, dengan rata-rata 4,11. Sedangkan pernyataan kelima, *“Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama guru”*, menunjukkan bahwa 48,6% responden menjawab S dan 31,4% menjawab SS, dengan rata-rata 4,06.

Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa guru memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik, tercermin dari nilai rata-rata setiap indikator yang berada di atas 4,0 yaitu nilai rerata 4,12.

4.3.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya hadir di sekolah sesuai jadwal tanpa keterlambatan.	10	28.6	20	57.1	5	14.3	0	0	0	0	4.14
2	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.	29	82.9	6	17.1	0	0	0	0	0	0	4.83
3	Saya menyelesaikan tugas mengajar dan administrasi tepat waktu dan lengkap.	29	82.9	6	17.1	0	0	0	0	0	0	4.83
4	Saya merasa aturan di sekolah diterapkan secara adil kepada semua guru.	14	40.0	21	60.0	0	0	0	0	0	0	4.40
5	Saya menjaga etika dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja.	3	8.6	24	68.6	8	22.9					3.86
	Nilai Rerata											4.412

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6, disiplin kerja guru menunjukkan kategori sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,412. Pada pernyataan pertama, “*Saya hadir di sekolah sesuai jadwal tanpa keterlambatan*”, sebagian besar responden menjawab S (Setuju) sebesar 57,1% dan SS (Sangat Setuju) sebesar 28,6%, dengan rata-rata 4,14. Pernyataan kedua, “*Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah*”, memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,83, dengan 82,9% responden menyatakan SS. Hal yang sama terlihat pada pernyataan ketiga, “*Saya menyelesaikan tugas mengajar dan administrasi tepat waktu dan lengkap*”, yang juga memperoleh rata-rata 4,83 dengan komposisi jawaban SS sebesar 82,9% dan S sebesar 17,1%.

Pada pernyataan keempat, “*Saya merasa aturan di sekolah diterapkan secara adil kepada semua guru*”, 60% responden menjawab S dan 40% menjawab SS, dengan nilai rata-rata 4,40. Sementara itu, pernyataan kelima, “*Saya menjaga etika dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja*”, memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,86, dengan sebagian besar responden (68,6%) menjawab S.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, terlihat dari nilai rata-rata setiap indikator yang mayoritas berada di atas 4,0 yaitu nilai rerata 4,412.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

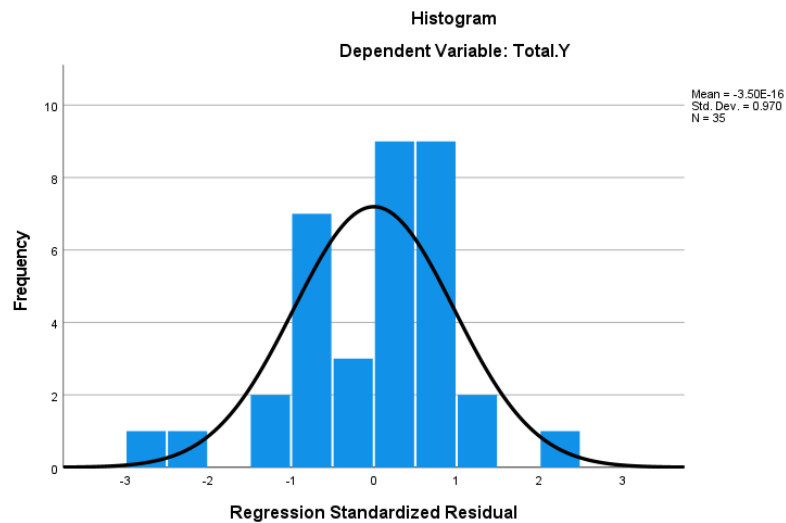
Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,200
Sig.	0.411

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

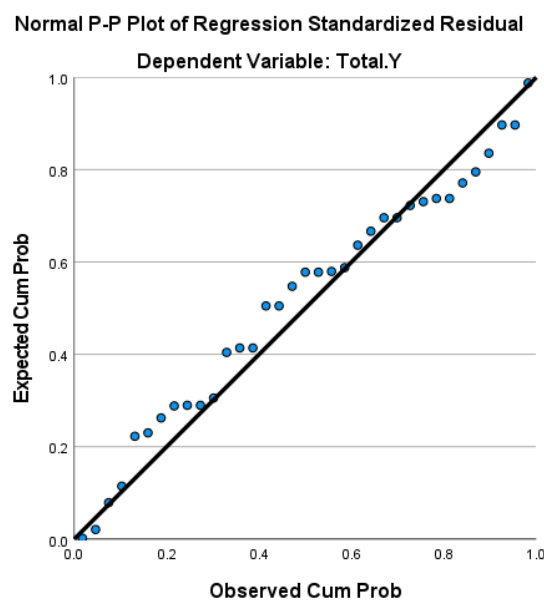
Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,411. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Gambar 4.1 Grafik Histogram



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

Gambar 4.2 P-Plot



Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat

dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	0.890	1.123
Disiplin Kerja (X2)	0.890	1.123

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

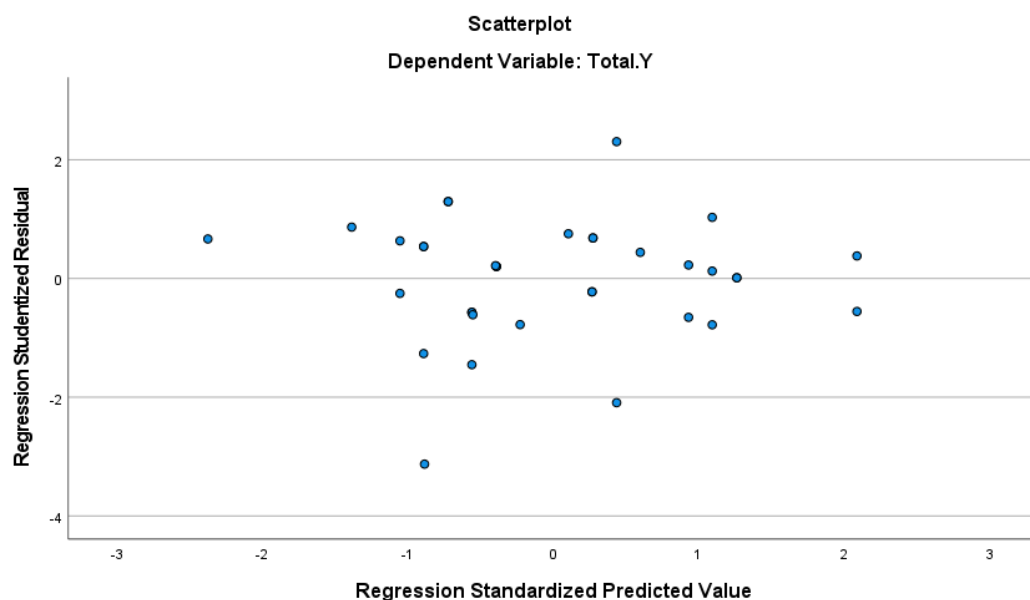
Berdasarkan Tabel 4.9 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu

pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari hasil ouput Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.012	3.699		2.166	.038
	Kecerdasan Emosional (X1)	0.244	0.117	0.329	2.093	.044
	Disiplin Kerja (X2)	0.364	0.168	0.339	2.160	.038
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 27.0, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,012 + 0,244X_1 + 0,364X_2$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta (8,012):

Nilai konstanta sebesar 8,012 menunjukkan bahwa apabila variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Guru (Y) diprediksi tetap sebesar 8,012 satuan.

2. Koefisien Kecerdasan Emosional (0,244):

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,244 dengan nilai t-hitung = 2,093 dan signifikansi = 0,044 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,244 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Disiplin Kerja (0,364):

Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,364 dengan nilai t-hitung = 2,160 dan signifikansi = 0,038 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,364 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Pengaruh Parsial:

Berdasarkan nilai signifikansi kedua variabel (0,044 untuk X1 dan 0,038 untuk X2) yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					Keterangan
Model	R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate	
1	0.545 ^a	0.297	0.253	1.166	Korelasi Sedang

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

1. Koefisien korelasi (R) = 0,545 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 54,5%. Artinya, kinerja guru (Y) Guru MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar sedang hubungannya dengan kecerdasan emosional (X) dan disiplin kerja (X_2).
2. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,253. Artinya, sebesar 25,3% perubahan-perubahan kinerja guru (Y) Guru MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kecerdasan emosional (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 74,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan dukungan manajerial, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan t-tabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	t-hitung	t-tabel	Sig
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	2.093	1.693	0.044
2.	Disiplin Kerja (X2)	2.160	1.693	0.038

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 4.12 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar secara parsial, antara lain:

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) memiliki nilai t-hitung = 2,093 lebih besar dari t-tabel = 1,693, dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Dengan kata lain, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka kinerja guru akan cenderung meningkat.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) juga memiliki nilai t-hitung = 2,160 yang lebih besar dari t-tabel = 1,693, dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, maka kinerjanya akan semakin baik.

Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar.

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1		18.389	2	9.194	6.764	3,290	<.001 ^b
	Residual	43.497	32	1.359			
	Total	61.886	34				

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 4.13, diperoleh nilai Fhitung = 6,764, yang lebih besar dari F tabel = 3,290, dengan tingkat signifikansi Sig. < 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara simultan, sehingga variabel kecerdasan emosional (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada MAN 2 Aceh Besar.

Nilai Sum of Squares pada model adalah 18,389, sedangkan Residual sebesar 43,497, dan Total sebesar 61,886. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model ini.

Dengan demikian, secara simultan dapat disimpulkan bahwa kombinasi kecerdasan emosional dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara simultan dapat diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 4.13, diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,764$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,290$, dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada MAN 2 Aceh Besar. Artinya, peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh salah satu variabel, melainkan oleh sinergi antara kemampuan guru dalam mengelola emosi dengan kedisiplinan yang mereka miliki.

Kecerdasan emosional memungkinkan guru untuk bekerja dengan penuh kesadaran, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa, serta tetap fokus walaupun berada dalam tekanan pekerjaan. Sementara itu, kedisiplinan kerja memberikan landasan perilaku yang konsisten dan teratur, seperti mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Kombinasi kedua faktor ini membentuk perilaku kerja yang efektif dan profesional, sehingga berdampak pada kualitas kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wahyudi (2020) yang mengungkapkan bahwa variabel psikologis seperti kecerdasan emosional, jika dipadukan dengan faktor kedisiplinan, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guru. Penelitian Anwar (2021) juga memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila didukung oleh kedisiplinan yang tinggi serta kemampuan mengendalikan emosi dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini

menegaskan pentingnya pengembangan aspek emosional sekaligus penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.12, variabel kecerdasan emosional (X1) menunjukkan nilai t-hitung = 2,093 lebih besar dari t-tabel = 1,693, dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MAN 2 Aceh Besar. Guru yang mampu mengenali, memahami, dan mengendalikan emosinya, serta mampu membangun hubungan sosial yang baik, akan lebih produktif dan profesional dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitriani (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, khususnya dalam pengelolaan emosi saat menghadapi siswa. Nurhayati (2021) juga menemukan bahwa guru dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan, sehingga hasil kinerjanya lebih optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t-hitung = 2,160 yang lebih besar dari t-tabel = 1,693, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi, seperti hadir tepat waktu, mematuhi peraturan sekolah, dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini

diperkuat oleh nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 4,412 yang berada pada kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Sari dan Pratama (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai, di mana peningkatan disiplin mampu meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian oleh Mulyani (2019) juga menegaskan bahwa kedisiplinan yang tinggi menjadi salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja guru.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN 2 Aceh Besar dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Guru dengan kemampuan mengelola emosi, memahami perasaan orang lain, serta menjaga hubungan interpersonal yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Hal ini memberikan implikasi bahwa pihak sekolah perlu mengadakan pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru, sehingga mereka dapat lebih adaptif dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan situasi yang kompleks di lingkungan sekolah.

Selain itu, kedisiplinan yang tinggi terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan kualitas kinerja guru. Manajemen sekolah perlu menciptakan sistem penghargaan dan pembinaan untuk memperkuat budaya disiplin di kalangan guru. Temuan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja guru juga menunjukkan perlunya kebijakan yang seimbang antara penguatan aspek psikologis dan penerapan aturan kerja. Mengingat masih ada 70,3% faktor lain di luar model penelitian ini, pihak sekolah juga perlu memperhatikan aspek lain seperti lingkungan kerja, sarana prasarana, serta dukungan manajemen untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap Kinerja Guru pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar. Tiga variabel independen tersebut yaitu, kecerdasan emosional dan disiplin kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
3. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 2 Aceh Besar di Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial, maka dari itu untuk lebih meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah disarankan memberikan pelatihan atau workshop terkait pengelolaan emosi, empati, dan komunikasi interpersonal. Guru perlu dilatih untuk lebih mengenali perasaan diri sendiri, mengendalikan emosi ketika

menghadapi tekanan, serta membangun hubungan sosial yang harmonis dengan siswa dan rekan kerja. Dengan kecerdasan emosional yang baik, guru akan mampu bekerja dengan lebih profesional dan efektif.

2. Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menegakkan aturan dengan lebih konsisten dan memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, misalnya terkait kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Bagi guru yang masih kurang disiplin, pembinaan serta evaluasi berkala diperlukan agar kedisiplinan menjadi budaya kerja yang melekat di lingkungan sekolah.
3. Pihak sekolah juga perlu memberikan dukungan berupa sarana prasarana pembelajaran yang memadai, motivasi, serta pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan atau seminar untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru. Penilaian kinerja secara rutin juga dapat membantu guru memperbaiki kekurangan dan mempertahankan kualitas kerja sesuai standar yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambiyar, & Muharika, R. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Barkah, J., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 99-110.
- Fauziah, & Siregar. (2022). Definisi kecerdasan emosional dan aplikasinya dalam dunia kerja. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(1), 33-45.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giawa, & Giawa. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 66-77.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hartini, et al. (2021). Kinerja guru sebagai ukuran keberhasilan melaksanakan tugas. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(1), 40-52.
- Hasiara. (2019). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, A., & Murniati, N. A. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(1), 45-58.
- Isnaini. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 13(2), 85-95.
- Juliastuti, et al. (2023). Pengaruh sanksi dan penghargaan terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 101-112.
- Kartika, P., & Lestari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 67-75.
- Kartiko. (2024). Definisi kinerja guru: kualitas dan kuantitas hasil kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 33-44.
- Kuswadi, D., Situmorang, G., Ramadhani, L., Ihsan, M., & Purnama Sari, W. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(3), 215-230.

- Lestari, & Nugroho. (2021). Faktor-faktor intrinsik yang memengaruhi kecerdasan emosional. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(3), 112-120.
- Nawir, M., Syam, A., & Saharuddin. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dan indikatornya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 150-162.
- Pratiwi, R., & Lestari, S. (2022). Kompetensi emosional dalam kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap performa kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1), 55-67.
- Rahman, A., Yunus, M., & Elpisah. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 10(2), 87-95.
- Ravensky, Bukhori, & Karnawati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin dan motivasi kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 55-65.
- Sahir, Syafrida (2021). Metodologi Penelitian. Medan: KBM Indonesia.
- Sahir. (2021). Metode Penelitian Pendidikan: Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, B., & Rahmawati, S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dan perannya dalam interaksi sosial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(2), 75-85.
- Sari, et al. (2022). Pengaruh stres kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(4), 145-158.
- Sari. (2021). Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi disiplin guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 20-30.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keterampilan (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, et al. (2021). Indikator kinerja guru: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(3), 70-81.
- Sudjana. (2017). Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, M., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di Bireuen, Aceh. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 9(1), 21-32.

Suryanto, & Rahman. (2021). Faktor kepribadian dalam disiplin kerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(3), 102-110.

Wijaya, & Hidayat. (2024). Kecerdasan emosional sebagai kemampuan adaptif dalam lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 11(1), 45-58.

Yuliana, & Mahendra. (2022). Pengaruh lingkungan keluarga dan pola asuh terhadap kecerdasan emosional. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(3), 120-130.

Yuliana, & Mahendra. (2023). Definisi kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja dan kesehatan mental. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 30-40.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 ACEH BESAR DI KABUPATEN ACEH BESAR”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki ☐
- Perempuan ☐

2. Usia:

- ≤ 30 tahun ☐
- 30-35 tahun ☐
- 36-40 tahun ☐
- ≥ 40 tahun ☐

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3) ☐
- Sarjana (S1) ☐
- Pascasarjana (S2-S3) ☐

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:

1. Kinerja Guru (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan mudah dipahami.					
2.	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas mengajar sesuai dengan target yang ditentukan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal.					
4.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja sekolah.					
5.	Saya menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien dalam melaksanakan tugas.					

2. Kecerdasan Emosional (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyadari perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi.					
2.	Saya dapat mengendalikan emosi saya ketika menghadapi tekanan saat mengajar.					
3.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja saya sebagai guru.					
4.	Saya peka terhadap perasaan orang lain, khususnya rekan kerja dan siswa.					
5.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama guru.					

3. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya hadir di sekolah sesuai jadwal tanpa keterlambatan.					
2.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.					
3.	Saya menyelesaikan tugas mengajar dan administrasi tepat waktu dan lengkap.					
4.	Saya merasa aturan di sekolah diterapkan secara adil kepada semua guru.					
5.	Saya menjaga etika dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Rspdn	Kinerja Guru (Y)						Kecerdasan Emosional (X1)						Disiplin Kerja (X4)					
	A1	A3	A3	A4	A5	Σ	B1	B2	B3	B4	B5	Σ	C1	C3	C3	C4	C5	Σ
1	4	3	5	4	5	21	3	3	4	3	5	18	4	5	5	4	3	21
4	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23
3	4	4	4	5	4	21	3	4	5	3	3	18	4	5	5	5	3	22
4	3	4	4	4	4	19	3	4	5	5	5	22	4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22
6	3	4	4	4	5	20	4	3	5	4	4	20	4	5	5	4	4	22
7	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22
8	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
9	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
10	5	5	4	3	4	21	4	4	5	3	3	19	4	5	5	4	3	21
11	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	3	5	5	4	4	21
14	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	5	5	4	4	21
13	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	3	5	5	4	4	21
14	4	4	4	3	4	19	4	4	5	3	3	19	4	5	5	5	3	22
15	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22	3	5	5	5	4	22
16	5	5	4	3	4	21	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	3	23
17	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23
18	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	21
19	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	5	24
40	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24
41	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23
44	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
43	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24
44	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23
45	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21
46	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
47	3	3	5	5	3	19	3	3	4	5	3	18	5	5	5	4	3	22
48	3	3	5	4	5	20	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
30	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23
31	3	4	3	4	3	17	3	3	5	5	5	21	4	4	4	4	4	20
34	4	3	3	5	5	20	3	3	4	5	4	19	4	5	5	4	3	21
33	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23
34	4	4	4	5	4	21	3	4	5	3	3	18	4	5	5	5	3	22
35	3	4	5	4	4	20	3	4	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

a. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel XI-X2 X3

		Statistics					
		A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.20	4.11	4.37	4.11	4.26	21.06

Frequency Table

		A1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.1	17.1	17.1
	4	16	45.7	45.7	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		A2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.4	11.4	11.4
	4	23	65.7	65.7	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		A3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	18	51.4	51.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		A4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	25	71.4	71.4	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

A5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	22	62.9	62.9	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Total.Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	2.9	2.9	2.9
	19	3	8.6	8.6	11.4
	20	6	17.1	17.1	28.6
	21	11	31.4	31.4	60.0
	22	11	31.4	31.4	91.4
	23	2	5.7	5.7	97.1
	24	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Statistics							
		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.86	4.06	4.51	4.11	4.06	20.60

B1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	22	62.9	62.9	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.1	17.1	17.1
	4	21	60.0	60.0	77.1

	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	48.6	48.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.0	20.0	20.0
	4	17	48.6	48.6	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.0	20.0	20.0
	4	19	54.3	54.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Total.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	6	17.1	17.1	17.1
	19	5	14.3	14.3	31.4
	20	5	14.3	14.3	45.7
	21	8	22.9	22.9	68.6
	22	5	14.3	14.3	82.9
	23	4	11.4	11.4	94.3
	24	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 Total.X2
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

		Statistics					
		C1	C2	C3	C4	C5	Total.X2
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.14	4.83	4.83	4.40	3.86	22.06

Frequency Table

		C1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	20	57.1	57.1	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		C2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	17.1	17.1	17.1
	5	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		C3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	17.1	17.1	17.1
	5	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		C4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		C5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	24	68.6	68.6	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		Total.X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2.9	2.9	2.9
	20	2	5.7	5.7	8.6
	21	9	25.7	25.7	34.3
	22	10	28.6	28.6	62.9
	23	8	22.9	22.9	85.7
	24	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

b. Reliability dan Validity Variable X1-X2-X3

		Correlations					
		A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y
A1	Pearson Correlation	1	.505**	-.109	-.216	-.058	.594**
	Sig. (2-tailed)		.002	.532	.213	.739	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	.505**	1	-.125	-.234	-.183	.478**
	Sig. (2-tailed)	.002		.473	.176	.294	.004
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	-.109	-.125	1	-.045	.408*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.532	.473		.797	.015	.003
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	-.216	-.234	-.045	1	-.003	.455
	Sig. (2-tailed)	.213	.176	.797		.987	.373
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	-.058	-.183	.408*	-.003	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.739	.294	.015	.987		.003
	N	35	35	35	35	35	35
Total.Y	Pearson Correlation	.594**	.478**	.483**	.455	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.373	.003	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations					
		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
B1	Pearson Correlation	1	.558**	-.138	-.097	-.051	.431**
	Sig. (2-tailed)		.000	.430	.578	.771	.010
	N	35	35	35	35	35	35
B2	Pearson Correlation	.558**	1	.088	-.015	.060	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000		.615	.933	.734	.000
	N	35	35	35	35	35	35
B3	Pearson Correlation	-.138	.088	1	.157	.252	.421*
	Sig. (2-tailed)	.430	.615		.368	.144	.012
	N	35	35	35	35	35	35
B4	Pearson Correlation	-.097	-.015	.157	1	.705**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.578	.933	.368		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
B5	Pearson Correlation	-.051	.060	.252	.705**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.771	.734	.144	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total.X1	Pearson Correlation	.431**	.577**	.421*	.667**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.012	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 Total.X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations					
		C1	C2	C3	C4	C5	Total.X2
C1	Pearson Correlation	1	.102	.102	.000	.059	.602**
	Sig. (2-tailed)		.561	.561	1.000	.737	.000
	N	35	35	35	35	35	35
C2	Pearson Correlation	.102	1	1.000**	.062	-.120	.632**
	Sig. (2-tailed)	.561		.000	.724	.493	.000
	N	35	35	35	35	35	35

C3	Pearson Correlation	.102	1.000**	1	.062	-.120	.632**
	Sig. (2-tailed)	.561	.000		.724	.493	.000
	N	35	35	35	35	35	35
C4	Pearson Correlation	.000	.062	.062	1	-.108	.385*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.724	.724		.538	.022
	N	35	35	35	35	35	35
C5	Pearson Correlation	.059	-.120	-.120	-.108	1	.352*
	Sig. (2-tailed)	.737	.493	.493	.538		.038
	N	35	35	35	35	35	35
Total.X2	Pearson Correlation	.602**	.632**	.632**	.385*	.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.038	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 Total.Y

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

RELIABILITY

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

RELIABILITY

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 Total.X2

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	6

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

```

/NOORIGIN
/DEPENDENT Total.Y
/METHOD=ENTER Total.X1 Total.X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

c. Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.X2, Total.X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total.Y
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.253	1.166

- a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1
b. Dependent Variable: Total.Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.389	2	9.194	6.764	.004 ^b
	Residual	43.497	32	1.359		
	Total	61.886	34			

- a. Dependent Variable: Total.Y
b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
1	(Constant)	8.012	3.699		2.166	.038	
	Total.X1	.244	.117	.329	2.093	.044	.890
	Total.X2	.364	.168	.339	2.160	.038	.890

Coefficients^a

Model			Collinearity Statistics
			VIF
1	(Constant)		
	Total.X1		1.123
	Total.X2		1.123

a. Dependent Variable: Total.Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total.X1	Total.X2
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	25.901	.11	1.00	.10
	3	.002	43.554	.89	.00	.90

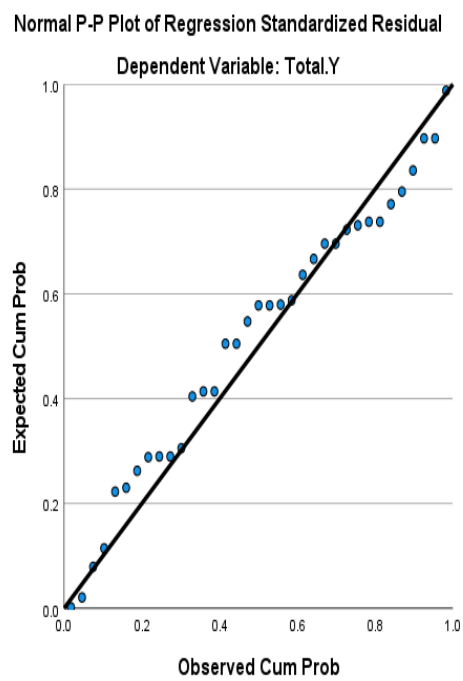
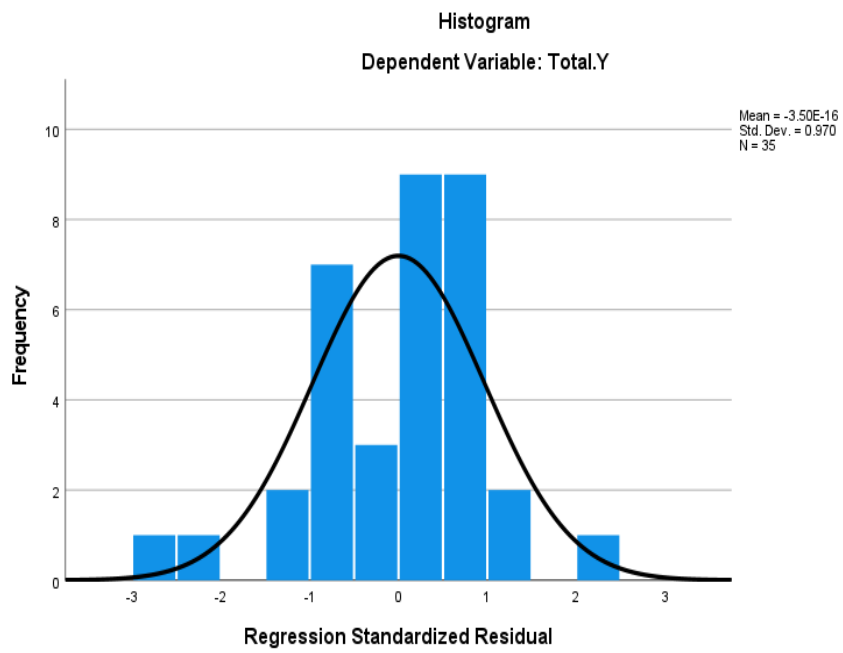
a. Dependent Variable: Total.Y

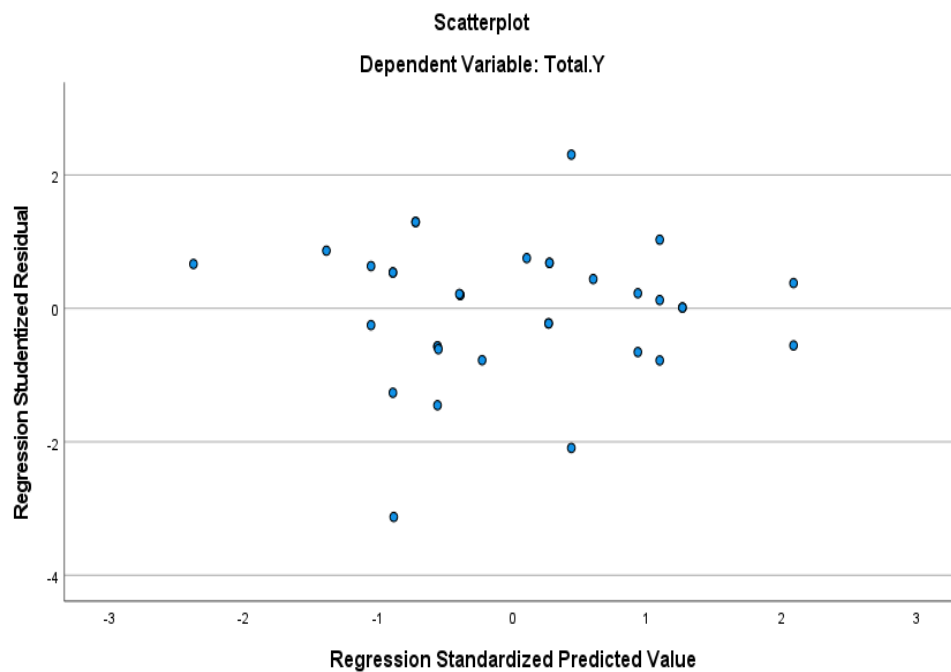
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.31	22.59	21.06	.735	35
Std. Predicted Value	-2.374	2.088	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.203	.540	.331	.083	35
Adjusted Predicted Value	19.12	22.71	21.06	.747	35
Residual	-3.407	2.622	.000	1.131	35
Std. Residual	-2.922	2.249	.000	.970	35
Stud. Residual	-3.126	2.306	-.001	1.014	35
Deleted Residual	-3.899	2.757	-.002	1.236	35
Stud. Deleted Residual	-3.692	2.486	-.016	1.088	35
Mahal. Distance	.064	6.336	1.943	1.503	35
Cook's Distance	.000	.471	.031	.080	35
Centered Leverage Value	.002	.186	.057	.044	35

a. Dependent Variable: Total.Y

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13107051
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.085
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.411
	99% Confidence Interval	Lower Bound .399
		Upper Bound .424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 4

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89