

Berdasarkan tabel 5.16 mengenai hasil uji dominan, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta yang paling besar dibandingkan variabel lain. Artinya dibandingkan variabel kecerdasan emosi dan stres kerja, motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja guru.

5.7 Pembahasan

Berikut merupakan pembahasan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut:

5.7.1 Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu yang diduga kecerdasan emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang diterima. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi juga kinerja guru. Dilihat dari mayoritas guru merasa mampu atau dapat mengenali kemampuan dan kekurangannya sendiri, dapat mengendalikan amarah, tetap bersemangat dalam bekerja, mampu bertahan walaupun menghadapi rintangan, dapat mengenali emosi yang sedang dialami orang lain di sekitarnya, serta dapat berempati dengan baik terhadap emosi orang lain. Sejalan dengan teori Goleman (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengelola kehidupan emosional secara cerdas, menjaga keselarasan antara emosi dan ekspresi melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Menurut hasil analisis deskriptif, sebagian besar guru memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Terutama pada indikator satu “Saya dapat mengenali kemampuan dan kekurangan diri sendiri” dan indikator tiga “Saya tetap bersemangat bekerja dan bertahan walaupun menghadapi rintangan” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu sebesar 4,42 dengan keterangan “sangat tinggi”. Untuk indikator lima “Saya dapat berempati dengan baik terhadap emosi orang lain” yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,75 dengan keterangan “tinggi”

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung penelitian sebelumnya oleh Erni *et al* (2022) yang menyatakan kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru selalu dapat mengetahui emosi dengan baik serta mampu merasakan yang dirasakan orang lain. Juga, penelitian lain oleh Rahmadania *et al* (2020) yang menyatakan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Zhafari *et al* (2020) yang menyatakan kecerdasan emosi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan penelitian dari Rahayu (2022) yang menyatakan kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga hipotesis dua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dilihat dari mayoritas tanggapan guru yang tidak

merasa tertekan akibat tuntutan kerja yang tinggi, tidak merasa tertekan akibat tekanan yang dihadapinya di tempat kerja, serta tidak menghadapi kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Meskipun demikian guru merasa terganggu dengan lingkungan yang bising dan tidak kondusifn, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut hasil analisis deskriptif, menunjukkan variasi dalam tingkat stres kerja guru. Tanggapan guru pada indikator satu “Saya sering merasa terganggu oleh lingkungan kelas yang bising atau tidak kondusif” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 2,38 dengan keterangan “rendah” dan didominasi pilihan “setuju” menandakan guru merasa stres kerja. Berbeda dengan tanggapan guru pada indikator dua “Saya merasa tertekan karena tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan yang saya hadapi di tempat kerja” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,51 dengan keterangan “tinggi” dan didominasi pilihan “tidak setuju” menandakan guru tidak merasa stres kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung penelitian sebelumnya oleh Nurwahyudi & Astuti (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, penelitian lain oleh Bastian et al (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Namun, ada juga penelitian yang bertentangan dengan hasil penelitian ini yaitu oleh Sari et al (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dalam penelitian tersebut menjelaskan

bahwa semakin baik guru dalam mengontrol stres maka akan semakin baik kinerja dari guru tersebut.

5.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tiga yang diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang, diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja guru. Dilihat dari mayoritas guru merasa bahwa mereka bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas, sangat termotivasi ketika memiliki target dan tujuan dalam pekerjaan, selalu antusias dalam pekerjaan, serta selalu berusaha untuk bekerja dalam harapan mencapai hasil yang lebih baik. Sejalan dengan teori Uno (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dapat mendorong dan memberikan semangat untuk melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut hasil analisis deskriptif, sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Terutama pada indikator tujuh “Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu sebesar 4,64 dengan keterangan “sangat tinggi”. Untuk indikator lima “Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mendapat insentif untuk memenuhi kebutuhan” yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,73 dengan keterangan “tinggi”.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung penelitian sebelumnya oleh Aris *et al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa dengan tingginya motivasi kerja maka akan berpengaruh dan mengarah pada peningkatan kinerja guru. Penelitian lain oleh Sari *et al* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta penelitian oleh Erni *et al* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5.7.4 Motivasi Kerja Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan kecerdasan emosi dan stres kerja. Hasil penelitian diperoleh nilai *standardized coefficient* beta motivasi kerja lebih tinggi daripada kecerdasan emosi dan stres kerja, yang membuktikan bahwa hipotesis empat yang diduga motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang, diterima. Nilai *standardized coefficient* beta yang lebih tinggi pada motivasi kerja menunjukkan bahwa perubahan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru cenderung meningkat lebih signifikan daripada ketika tingkat kecerdasan emosi dan tingkat stres kerja mengalami perubahan.

Tanggapan guru yang menunjukkan bahwa mayoritas memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Mereka tidak hanya merasa

bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki dorongan yang kuat dalam pekerjaan untuk mencapai tujuannya, memiliki ambisi yang tinggi untuk terus meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya agar mencapai prestasi yang lebih baik sehingga kinerja mereka meningkat. Faktor seperti penghargaan, pengakuan dan kesempatan pengembangan diri memiliki peran penting untuk menjaga semangat kerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh positif, tetapi juga merupakan pengaruh dominan yang dapat meningkatkan kinerja guru dibandingkan kecerdasan emosi dan stres kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung penelitian sebelumnya oleh Aris et al (2021) yang meneliti mengenai pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, dimana hasil dari nilai *standardized coefficient* beta untuk motivasi kerjanya lebih tinggi dibandingkan variabel lain, yang berarti motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v yang telah dibahas sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang.
2. Stres kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang.
4. Motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan penulis, maka saran dari penelitian sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga kesadaran akan kecerdasan emosi guru sangat penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru. Perlu untuk terus meningkatkan keterampilan sosial dan empati, seperti mengadakan seminar pemahaman emosi dan Teknik komunikasi yang efektif, dorongan kegiatan kelompok dan kolaborasi untuk membantu pemahaman terhadap emosi orang lain, serta libatkan guru dalam

kegiatan refleksi diri untuk meningkatkan kesadaran diri dan pemahaman emosi mereka.

2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, perlu untuk memahami lebih lanjut hubungan antara stres kerja dan kinerja guru serta memperhatikan dan memberikan dukungan yang diperlukan dalam menghadapi stres kerja, agar guru tidak sampai pada tahap stres kerja yang tinggi. Meskipun suara bising tidak mempengaruhi kinerja guru dalam jangka pendek, suara tersebut tetap perlu diatasi, misalnya dengan memasang peredam suara. Suara bising yang berkepanjangan dapat mengakibatkan guru mengeluarkan energi berlebih saat mengejar dan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif, dominan dan signifikan terhadap kinerja guru. Penemuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru menyoroti perlunya fokus pada upaya untuk memelihara dan meningkatkan motivasi guru secara terus-menerus. Perlu untuk meninjau dan meningkatkan sistem insentif yang ada agar cukup memadai dan relevan. Pertimbangkan pemberian bonus, kenaikan gaji, atau fasilitas tambahan, lainnya seperti memberikan pengakuan dan penghargaan, menghargai masukan mereka untuk meningkatkan rasa memiliki, serta menawarkan peluang untuk berkembang dan maju dalam karirnya.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian dengan mengambil responden dari sekolah-sekolah lain atau daerah yang

berbeda. Mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memoderasi atau yang dapat menjadi pengaruh kinerja guru.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada responden yang berada disatu sekolah saja yaitu SMA Negeri 3 Pinrang, sehingga membatasi generalisasi hasil kepada populasi guru secara umum. Selain itu, pengumpulan data hanya dilakukan pada titik waktu tertentu yang dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam menganalisis perubahan yang terjadi dalam jangku waktu lebih lama, dan penelitian ini hanya terbatas pada variabel kecerdasan emosi, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157–165. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>
- Amini, Pane, D., & Akrim. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalisa. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 160–164. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Arianto, N., Suryani, L., & Sulaeman, A. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 8(1), 124–137.
- Aris, M., Munawwarah, R. Al, Azis, M., & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1), 54–64. <https://doi.org/10.37531/amar.vxix.232>
- Bastian, A., Wahyuni, S., Liza, L. O., Kasriyati, D., Situmorang, D. D. B., & Ifdil, I. (2022). Emotional Intelligence and Job Stress: In Its Influence on Teachers' Performance. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 7(4), 144–154. <https://doi.org/10.23916/0020220741040>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Dewi, R. S., Kurniaitun, T. C., & Abubakar. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., Hakiki, M. umnia, & M.pd.I, D. S. (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 149–158.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres* (B. S. Fatmawati (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>

- Fathonah, S., & Renhoran, C. R. (2021). *GAMBARAN TINGKAT STRESS GURU MADRASAH ALIYAH DI JAKARTA SELATAN SELAMA MASA PANDEMI Siti Fathonah 1 , Cahya Ramadani Renhoran 2. 12, 57–71.*
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, R. W. (2016). *Managemen (ketujuh)*. Erlangga.
- Harry, S. C., & Sugiarti, R. (2022). *KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA*. p-ISSN. 2527-6018 e-ISSN. 2548-4141, 1–14.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). Magama.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. RIZKY.
- Maklassa, D., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 76–86. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.xxx>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan & Motivasi Kerja* (A. Puspita (ed.)). Chakti Pustaka Indonesia.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nurwahyudi, M. R., & Astuti, D. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PUNDONG. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(3), 795–815. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.563>
- Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1).
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*.

- Rahayu, Y. S. M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bintan Timur. *Wacana Akademika: Majalah Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 67–76.
- Rahmadania, S. E., Rizki, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang). *Jurnal SWOT*, X(2), 133–141.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. ALFABETA, CV.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Tampubolon, K., & Sibuea, N. (2022). Peran Perilaku Guru dalam Menciptakan Disiplin Siswa. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(4), 1–7. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v2i4.467>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. PATRA MEDIA GRAFINDO.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yunalia, E. M., Jayani, I., Perdana Sulistyoning Suharto, I., & Susilowati, S. (2021). Kecerdasan Emosional dan Mekanisme Koping Berhubungan dengan Tingkat Stres Akademik Mahasiswa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 9(4), 869–878. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/8559>
- Zhafari, M. R., Fauzan, H., & Nofrianto. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 7(1), 1–25. <https://doi.org/10.51311/nuris.v7i1.150>

LAMPIRAN

Lampiran 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Rofifah R.M.Amir
Tempat, Tanggal Lahir : Pinrang, 28 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Perumahan Griya Bulurokeng Asri, B.10
No. Telepon : 085397262660
E-mail : rofifahamir@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2007 – 2008 : TK Kartika Wirabuana - 43
2008 – 2014 : SDN 240 Pinrang
2014 – 2017 : SMP Negeri 1 Pinrang
2017 – 2020 : SMA Negeri 1 Pinrang

Demikian data ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 31 Mei 2024



Rofifah R.M.Amir

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir skripsi dengan judul "**Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Pinrang**". Sehubungan dengan hal ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner penelitian di bawah ini. Atas kerja sama dan kesediannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Rofifah R.M.Amir

A021201085

Keterangan Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Mengajar :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (×) / (✓) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala *likert* yaitu dengan keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kecerdasan Emosi (X1)						
1	Saya dapat mengenali kemampuan dan kekurangan diri sendiri					
2	Saya mampu mengendalikan amarah saya					
3	Saya tetap bersemangat bekerja dan bertahan walaupun menghadapi rintangan					
4	Saya dapat mengenali emosi yang sedang dialami orang lain di sekitar saya					
5	Saya dapat berempati dengan baik terhadap emosi orang lain					
Stres Kerja (X2)						
6	Saya sering merasa terganggu oleh lingkungan kelas yang bising atau tidak kondusif					
7	Saya merasa tertekan karena tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan yang saya hadapi di tempat kerja					
8	Saya seringkali kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
Motivasi Kerja (X3)						
9	Saya merasa bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas					
10	Saya sangat termotivasi ketika memiliki target dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
11	Saya selalu antusias dalam menjalankan pekerjaan saya					
12	Saya memiliki ambisi untuk mencapai prestasi yang lebih baik agar kualitas kerja saya meningkat					
13	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik kerana mendapat insentif untuk memenuhi kebutuhan					
14	Saya bertambah semangat untuk bekerja ketika mendapat pengakuan atas kontribusi saya dalam pekerjaan					
15	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan harapan untuk mencapai hasil yang lebih baik					
Kinerja Guru (Y)						
16	Saya mengikuti perkembangan terbaru dalam mata pelajaran yang saya ampu					
17	Saya berhasil memenuhi jumlah jam pelajaran yang ditugaskan kepada saya					
18	Saya hadir tepat waktu dan siap mengajar dalam setiap pertemuan pembelajaran					
19	Saya bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan siswa dalam pembelajaran					

Lampiran 3

DATA RESPONDEN

Kecerdasan Emosi (X1)				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	3	4	5
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
5	5	4	3	3
4	3	4	3	4
5	5	5	5	5
4	4	5	5	5
4	4	5	4	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	3	4	4	4
4	3	4	4	4
4	3	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	3	3
5	5	4	4	3
4	4	4	1	1
4	4	4	2	2
5	5	4	3	3
5	5	5	4	4
5	5	5	3	4
5	5	4	3	3
5	5	4	5	4
4	4	4	4	4
3	4	4	4	3
4	4	4	3	2
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
4	4	5	4	4
4	5	5	4	5

3	4	5	4	3
5	4	5	4	5
5	4	5	2	4
5	5	5	4	4
3	4	4	4	3
3	4	4	4	3
5	4	5	4	4
4	2	3	3	3
4	5	5	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
4	3	5	4	4
5	5	5	3	3
5	4	4	4	2
5	5	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	3	3
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	3	4
4	5	5	5	4

Stres Kerja (X2)		
X2.1	X2.2	X2.3
3	4	5
1	4	4
1	3	3
2	4	5
3	3	3
1	4	4
1	3	4
2	3	4
3	3	3
2	3	2
2	3	2
1	5	5
5	5	3
4	4	4

4	4	4
5	4	4
4	4	3
2	4	4
5	5	5
3	5	1
3	4	1
1	4	4
1	5	5
4	5	4
2	2	4
1	4	2
2	4	4
2	3	4
2	2	2
3	4	4
2	3	4
3	3	2
5	5	5
3	4	4
3	4	5
2	4	4
2	3	2
2	3	4
1	3	4
3	4	4
1	2	3
1	4	4
4	4	4
1	2	1
4	4	4
2	5	4
3	3	3
1	1	2
2	2	1
2	3	3
2	2	2
1	1	1
2	2	2
2	4	3

2	4	4
---	---	---

Motivasi Kerja (X3)						
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
5	4	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	1	1	4
5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	2	3	5
4	4	3	3	2	4	4
4	4	5	3	3	2	4
4	4	4	3	2	3	4
5	5	5	4	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5
5	5	4	4	4	5	5
5	1	1	3	1	4	5
5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	3	5
5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	2	3	3	5
5	4	4	4	4	2	4
4	5	4	4	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	2	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	2	3	4
4	5	5	4	3	3	4
5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	1	4
5	5	5	5	4	4	5

5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	4
5	5	5	4	3	3	5
4	4	3	3	3	3	4
4	5	5	4	3	3	5
4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	2	5
5	5	5	5	5	5	5

Kinerja Guru (Y)			
Y1	Y2	Y3	Y4
4	4	4	4
5	5	5	5
3	5	4	5
5	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	3
4	4	4	4
5	5	5	5
3	4	4	3
3	4	4	3
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4

Lampiran 4

HASIL UJI IBM SPSS 23

1. Frekuensi Variabel

- Kecerdasan Emosi (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	7.3	7.3	7.3
Setuju	24	43.6	43.6	50.9
Sangat Setuju	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	5	9.1	9.1	10.9
Setuju	25	45.5	45.5	56.4
Sangat Setuju	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	28	50.9	50.9	54.5
Sangat Setuju	25	45.5	45.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	2	3.6	3.6	5.5
Netral	12	21.8	21.8	27.3
Setuju	33	60.0	60.0	87.3

Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	3	5.5	5.5	7.3
Netral	12	21.8	21.8	29.1
Setuju	32	58.2	58.2	87.3
Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

- Stres Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	14	25.5	25.5	25.5
Setuju	20	36.4	36.4	61.8
Netral	11	20.0	20.0	81.8
Tidak Setuju	6	10.9	10.9	92.7
Sangat Tidak Setuju	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	7	12.7	12.7	16.4
Netral	15	27.3	27.3	43.6
Tidak Setuju	23	41.8	41.8	85.5
Sangat Tidak Setuju	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	5	9.1	9.1	9.1
Setuju	9	16.4	16.4	25.5
Netral	9	16.4	16.4	41.8
Tidak Setuju	25	45.5	45.5	87.3
Sangat Tidak Setuju	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

- Motivasi Kerja (X3)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	43.6	43.6	43.6
Sangat Setuju	31	56.4	56.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	27	49.1	49.1	50.9
Sangat Setuju	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	3	5.5	5.5	7.3
Setuju	26	47.3	47.3	54.5
Sangat Setuju	25	45.5	45.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
Netral	13	23.6	23.6	29.1
Setuju	28	50.9	50.9	80.0
Sangat Setuju	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Tidak Setuju	5	9.1	9.1	12.7
Netral	12	21.8	21.8	34.5
Setuju	23	41.8	41.8	76.4
Sangat Setuju	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Tidak Setuju	3	5.5	5.5	9.1
Netral	14	25.5	25.5	34.5
Setuju	18	32.7	32.7	67.3
Sangat Setuju	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	36.4	36.4	36.4
Sangat Setuju	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

- Kinerja Guru (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	12.7	12.7	12.7
Setuju	20	36.4	36.4	49.1
Sangat Setuju	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	5.5	5.5	5.5
Setuju	20	36.4	36.4	41.8
Sangat Setuju	32	58.2	58.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	5	9.1	9.1	10.9
Setuju	22	40.0	40.0	50.9
Sangat Setuju	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	6	10.9	10.9	12.7
Setuju	20	36.4	36.4	49.1
Sangat Setuju	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

- Kecerdasan Emosi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	KECERDASAN EMOSI
X1.1	Pearson Correlation	1	.570**	.279*	.038	.210	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.782	.124	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.570**	1	.450**	.122	.136	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.375	.322	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.279*	.450**	1	.167	.352**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001		.224	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.038	.122	.167	1	.629**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.782	.375	.224		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.210	.136	.352**	.629**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.124	.322	.008	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55
KECERDASAN EMOSI	Pearson Correlation	.599**	.659**	.637**	.647**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

- Stres Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	STRES KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.447**	.203	.720**
	Sig. (2-tailed)		.001	.138	.000
	N	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.447**	1	.570**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.203	.570**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.138	.000		.000
	N	55	55	55	55
STRES KERJA	Pearson Correlation	.720**	.848**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

- Motivasi Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	MOTIVASI KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	.241	.310*	.254	.264	.436**	.630**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.077	.021	.062	.051	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.241	1	.635**	.352**	.324*	.241	.262	.614**
	Sig. (2-tailed)	.077		.000	.008	.016	.077	.053	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.310*	.635**	1	.392**	.453**	.134	.351**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.003	.001	.330	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.254	.352**	.392**	1	.592**	.409**	.337*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.062	.008	.003		.000	.002	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.264	.324*	.453**	.592**	1	.582**	.312*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.051	.016	.001	.000		.000	.020	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.436**	.241	.134	.409**	.582**	1	.578**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.077	.330	.002	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	.630**	.262	.351**	.337*	.312*	.578**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.009	.012	.020	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.576**	.614**	.656**	.720**	.801**	.742**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

- Kinerja Guru (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	KINERJA GURU
Y1	Pearson Correlation	1	.691**	.696**	.568**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.691**	1	.734**	.587**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.696**	.734**	1	.529**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55

Y4	Pearson Correlation	.568**	.587**	.529**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.867**	.872**	.869**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

3. Uji Reliabilitas

- Kecerdasan Emosi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

- Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	3

- Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	7

- Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	4

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95134208
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.054
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KECERDASAN EMOSI	.933	1.072
STRES KERJA	.987	1.013
MOTIVASI KERJA	.923	1.084

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

6. Uji Heteroskedastisitas

			KECERDASAN EMOSI	STRES KERJA	MOTIVASI KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	KECERDASAN EMOSI	Correlation Coefficient	1.000	-.113	.383**	-.029
		Sig. (2-tailed)	.	.410	.004	.831
		N	55	55	55	55
	STRES KERJA	Correlation Coefficient	-.113	1.000	-.132	-.155
		Sig. (2-tailed)	.410	.	.337	.259
		N	55	55	55	55
	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	.383**	-.132	1.000	.099
		Sig. (2-tailed)	.004	.337	.	.474
		N	55	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.029	-.155	.099	1.000
		Sig. (2-tailed)	.831	.259	.474	.
		N	55	55	55	55

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

7. Uji Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.953	2.909		.671	.505
KECERDASAN EMOSI	.273	.112	.268	2.446	.018
STRES KERJA	.005	.097	.006	.056	.955
MOTIVASI KERJA	.340	.070	.533	4.834	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

8. Uji Hipotesis (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.395	1.84764

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, KECERDASAN EMOSI

skripsi cek turnitin fifah.pdf

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
4	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
6	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
7	Heni Fitriyatna Sari, Ekawarna Ekawarna, Urip Sulistiyo. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2022 Publication	1%

8

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

1 %

9

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On