

PENGARUH SELF ESTEEM, KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN BOJONG PEKALONGAN

Kamila Maharani Priyanto Putri¹, Muhamad Yusuf², Teguh Purwanto³

*¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan*

maharaniflambo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Self Esteem, Kecerdasan Emosional Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan sejumlah 110 responden dengan teknik sampling menggunakan Sampel Jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil Uji Validitas pada semua variabel dinyatakan valid. Hasil Uji Reliabilitas pada semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Esteem terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0,048 > 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0,019 > 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0,769 > 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Esteem, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Self Esteem, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Guru*

THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM, EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF STATE MIDDLE SCHOOL TEACHERS IN BOJONG, PEKALONGAN

Abstract

This study has problems related to teacher performance. The purpose of this study was to find out whether there is an influence of Self Esteem, Emotional Intelligence, Work Motivation, Work Discipline, and Work Stress on the Performance of State Junior High School Teachers in Bojong District, Pekalongan Regency. The method used is the Quantitative Method. The

sample in this study were 110 state junior high school teachers in Bojong District, Pekalongan Regency, using a saturated sample using a sampling technique. The research instrument used interviews and questionnaires. Validity test results on all variables declared valid. Reliability test results on all variables declared reliable. The results of the study show that partially, there is a significant influence between Self Esteem on Teacher Performance. This can be proven from the significance value of $0.048 > 0.05$. Partially, there is a significant influence between Emotional Intelligence on Teacher Performance. This can be proven from the significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, there is a significant influence between work motivation on teacher performance. This can be proven from the significance value of $0.019 > 0.05$. Partially, there is a significant influence between Work Discipline on Teacher Performance. This can be proven from the significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, there is no significant effect of work stress on teacher performance. This can be proven from the significance value of $0.769 > 0.05$. Simultaneously there is a significant influence between Self Esteem, Emotional Intelligence, Work Motivation, Work Discipline, and Work Stress on Teacher Performance. This can be proven from the significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Self Esteem, Emotional Intelligence, Work Motivation, Work Discipline, Work Stress, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah langkah awal guna menciptakan manusia yang maju. Guru menjadi pihak yang krusial di dalamnya. Oleh karena itu, guru diharapkan mampu bekerja sesuai dengan kemampuan sesuai dengan bidang yang diampu sehingga proses dalam kegiatan mengajar dapat diterima oleh siswa dengan mudah dan siswa dapat memahaminya. Untuk mewujudkannya, diperlukan adanya kinerja guru yang baik. Guru yang berkinerja baik, cenderung mengerjakan tugas dengan baik dan maksimal sehingga dapat menentukan keberhasilan sekolah.

Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan memiliki 4 SMP Negeri dan data Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada tahun 2021 dan 2022 rata-ratanya menurun sebesar 0,17%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami penurunan. Dari data tersebut, peneliti akan melakukan penelitian di SMP Negeri 1-4.

Sebagai survei awal guna mengumpulkan data terkait guru di SMP itu, dilakukan interview dengan guru bagian kurikulum, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, dan guru bagian kesiswaan. Dari hasil wawancara tersebut, ditemukan ada beberapa masalah pada kinerja guru, yaitu beberapa guru tidak sesuai dengan kompetensinya. Masih ada beberapa guru yang datang terlambat. Selain itu, adanya tuntutan penggunaan teknologi, baik untuk mengumpulkan program pembelajaran dengan Google Drive maupun sebagai penunjang pembelajaran di kelas, membuat guru-guru senior masih kesulitan untuk mengikuti tuntutan tersebut sehingga perlu diajari dan diarahkan oleh guru-guru junior.

Adapun faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja guru yaitu *Self Esteem*. *Self Esteem* yaitu evaluasi pada value diri sendiri. Guru yang *Self Esteem* baik, dapat

menghargai dirinya dan percaya diri kalau dia dapat menjalankan tugas yang sudah diberikan secara maksimal dan juga sebaliknya, sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, 8,6% guru merasa bahwa diri sendiri adalah orang yang kurang berharga/berguna, 39,7% guru merasa masih sedikit yang dapat dibanggakan pada dirinya, dan 31% guru merasa kurang puas dengan kemampuan diri sendiri secara keseluruhan.

Kecerdasan Emosional juga mempengaruhi kinerja seorang guru. Goleman (2018) dalam (Islahi, 2023), kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) mengacu pada keahlian mengidentifikasi intuisi pribadi juga pihak lainnya, keahlian mendorong pribadi, juga hubungan bersama orang lain. Guru yang kecerdasan emosionalnya baik, dapat tahu bagaimana keadaan emosinya juga bisa membaca emosi pihak lainnya (siswa), akhirnya lebih efektif dalam proses pembelajarannya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, 5,2% guru tidak dapat mengontrol emosi saat masih marah, 13,8% guru kurang mampu mengendalikan emosi saat ada masalah di dalam kelas.

Kinerja guru juga dipenuhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu dorongan yang bersifat eksternal dan internal individu dalam mengerjakan pekerjaannya. Guru dengan motivasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan hati yang sungguh-sungguh dan penuh semangat, yang akhirnya membuat kinerjanya naik dan juga sebaliknya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, 22,4% guru kurang terdorong untuk menyelesaikan tugas yang berat dengan lebih giat dan 51,7% saat hasil pekerjaan dipuji oleh rekan kerja, guru kurang termotivasi saat melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja menjadi faktor berikutnya dan berpengaruh pada kinerja guru. Disiplin kerja yaitu sikap patuh pada aturan yang berlaku. Dapat dikatakan disiplin pada guru, jika ia dapat menaati semua peraturan yang berlaku di sekolah. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, 8,6% guru datang terlambat melebihi jam masuk, masih meninggalkan kelas ketika jam mengajar, dan menyelesaikan pekerjaan melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Faktor selanjutnya yang bisa menjadi pengaruh pada kinerja seorang guru adalah stres kerja. Stres yaitu suatu keadaan saat mengalami ketegangan karena dipengaruhi oleh adanya keadaan. Ketidakmampuan guru untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau siswa disebabkan oleh stres yang tidak dapat diatasi dengan baik (Jalil, 2020). Apabila guru dapat menata stres kerjanya, maka bisa meningkatkan kinerja guru seperti harapan sekolah. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, 31% guru mengatakan bahwa pekerjaan yang banyak dan berat membuat stres, 13,8% guru frustrasi ketika mengurus banyak siswa yang sulit diatur, dan 15,5% merasa cemas ketika menggunakan teknologi sebagai mEdia pembelajaran.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Expectancy Theory (Teori Harapan)

Expectancy Theory menyatakan kalau individu sangat termotivasi supaya keinginannya dapat diperoleh, apabila ia menginginkan sesuatu dan harapannya cukup besar untuk mendapatkan sesuatu tersebut. Teori ini memakai tiga komponen antara lain: Harapan, Instrumentalitas, dan Valensi.

Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2004), kinerja yaitu capaian prestasi kerja individu, baik kuantitas dan kualitas dengan melaksanakan kewajibannya sesuai tanggung jawab (Jalil, 2020).

Indikator Kinerja Guru

Supardi (2014:70) dalam (Nadifah, 2021) berpendapat ada indikator kinerja guru, antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif dalam kerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Keith Davis (Octavia, 2019) mengemukakan faktor yang bisa menjadi pengaruh pada kinerja yaitu:

1. Faktor Motivasi
2. Faktor Kemampuan

Self Esteem

Pengertian Self Esteem

Self Esteem (harga diri) dapat membantu individu dalam mencapai tujuannya, melalui penilaian diri ini seseorang belajar kalau menghargai diri sendiri itu penting (Astika et al., 2018).

Komponen Self Esteem

Battle dalam Refnaldi (2018), komponennya adalah:

- a. *General Self Esteem*
- b. *Sosial Self Esteem*
- c. *Personal Self Esteem*

Indikator Self Esteem

Reasoner (2010:3) dalam (Permadi, 2019) menyebutkan ada lima dimensi yang dijadikan sebagai indikator *Self Esteem*, antara lain:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)
2. Perasaan hormat pada diri (*Feeling of Identity*)
3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)
5. Perasaan berharga (*Feeling of worth*)

Faktor yang Mempengaruhi *Self Esteem*

Faktor yang berpengaruh pada *Self Esteem* (dalam Novara, 2018), antara lain:

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Jenis Kelamin | d. Lingkungan Keluarga |
| b. Intelligensi | e. Lingkungan Sosial |
| c. Kondisi Fisik | |

Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional disebut juga dengan *Emotional Intelligence*, yaitu keahlian orang untuk mengatur arah dan kabar emosional (Ari Setiawan, 2021).

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:8) dalam (Ari Setiawan, 2021), indikator kecerdasan emosionalnya adalah:

- | | |
|---|--|
| 1. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>) | 4. Empati (<i>Empathy</i>) |
| 2. Pengendalian Diri (<i>Self Regulation</i>) | 5. Keterampilan Sosial (<i>Social skill</i>) |
| 3. Motivasi Diri (<i>Self Motivation</i>) | |

Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2018) dalam (Islahi, 2023) berpendapat kalau kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor:

1. Lingkungan keluarga
2. Lingkungan luar atau masyarakat

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Umar (2002) dalam (Tannady, 2019), motivasi kerja yaitu suatu pendorong guna mengungguli pihak lain dalam melakukan tindakan supaya tujuannya dapat tercapai. Motivasi kerja merupakan unsur psikologis yang membantu guru untuk berhasil di kelas.

Teori Motivasi Kerja

Abraham H. Maslow mengembangkan dan menjelaskan kalau kebutuhan seseorang bisa dikelompokkan dalam lima hirarki kebutuhan, antara lain (Nurfadilah, 2021):

- | | |
|---|---|
| 1. <i>Physiological</i> (Kebutuhan Fisiologis) | 4. <i>Esteem</i> (Kebutuhan Pengakuan) |
| 2. <i>Safety</i> (Kebutuhan Rasa Aman) | 5. Kebutuhan Aktualisasi diri (<i>Self Actualization</i>) |
| 3. Kebutuhan Hubungan Sosial (<i>Affiliation</i>) | |

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi yaitu dorongan yang diberikan untuk membentuk semangat kerja individu supaya bisa kerja sama, bekerja ampuh, dan terintegrasi melalui berbagai usahanya agar kepuasan dapat tercapai. Motivasi merupakan sesuatu penting yang membentuk suatu pendorong untuk individu dalam bekerja (Wibowo, 2022). Motivasi kerja punya indikator, antara lain:

- | | |
|------------------------|---------------------------------------|
| 1) Kebutuhan fisik | 4) Kebutuhan akan penghargaan |
| 2) Kebutuhan rasa aman | 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan |
| 3) Kebutuhan sosial | |

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Nana (2009:61) dalam (Darnitasari, 2020) berpendapat motivasi terbentuk dari berbagai kekuatan yang datang dari seseorang, baik dalam atau luar, berupa:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1) Desakan (<i>drive</i>) | 3) Kebutuhan (<i>need</i>) |
| 2) Motif (<i>motive</i>) | 4) Keinginan (<i>wish</i>) |

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yaitu bimbingan untuk mengajar dan membangun individu supaya lebih baik dalam melakukan sesuatu. Disiplin adalah kemauan untuk taat dan patuh pada berbagai peraturan yang ada pada organisasi (Nurfadilah, 2021).

Indikator Disiplin Kerja

Wirawan (2015) dalam (Asih, 2020) berpendapat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| 1) Integrasi | 3) Mematuhi jam kerja |
| 2) Mematuhi peraturan organisasi | 4) Manajemen waktu |

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (2009) dalam (Nurfadilah, 2021) berpendapat faktor yang dapat menjadi pengaruh pada disiplin kerja, antara lain:

1. Besaran kompensasi
2. Pemimpin yang patut diteladani dalam organisasi
3. Aturan yang bisa menjadi pedoman pasti
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Pengawasan Pemimpin
6. Perhatian dengan karyawan

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2008:157) mengartikan stres kerja yaitu tekanan yang dirasakan karyawan saat mengelola pekerjaannya. Stres kerja adalah rasa tegang, menghasilkan

ketidakseimbangan fisik dan psikologis, serta berpengaruh pada perasaan, cara pikir, juga keadaan karyawan. Stres yang berlebihan bisa mengacaukan keahlian individu saat mengelola tempat sekitar (Jalil, 2020).

Penyebab Stres Kerja

Gibson (1987) dalam (Izzah, 2021) berpendapat terdapat empat penyebab munculnya stres kerja, diantaranya:

1. Stressor Lingkungan Fisik
2. Stressor Individu
3. Stressor Kelompok
4. Stressor Keorganisasian

Indikator Stres Kerja

Yaitu (dalam Shahidah, 2019):

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Gaya kepemimpinan

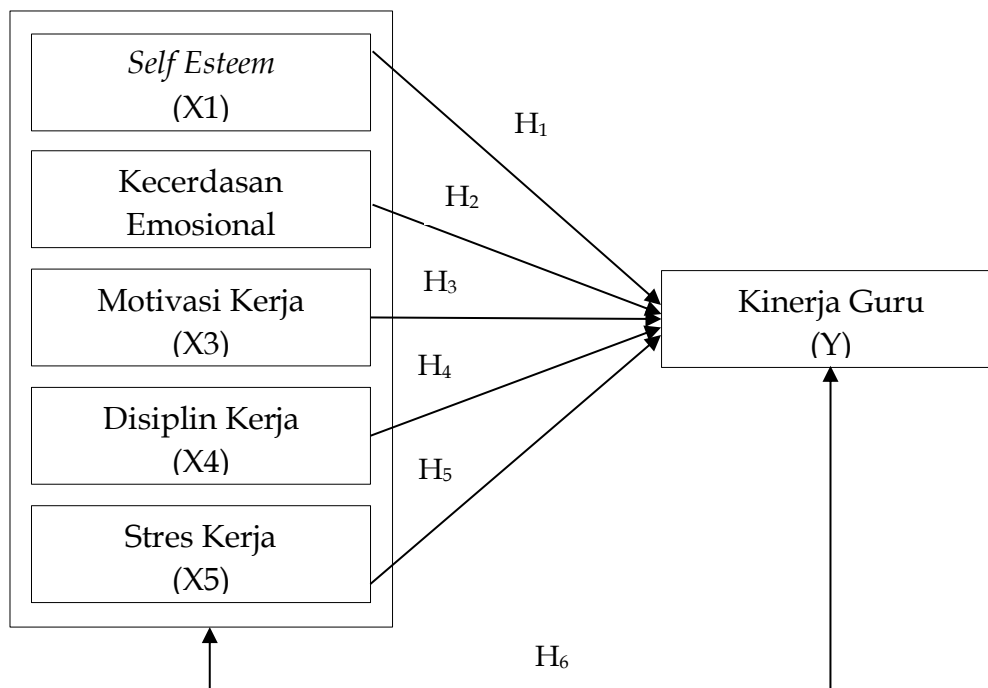
Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhinya (dalam Rozi El Eroy, 2020), yaitu:

1. Faktor pekerja
2. Faktor perusahaan atau tempat kerja
3. Faktor eksternal

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir yang dapat dibuat yaitu:



Gambar 1
Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yaitu respon temporer pada rumusan masalah penelitian, berupa berupa kalimat tanya pada rumusan penelitiannya (Sugiyono, 2018:63). Ada enam hipotesis yang dibuat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Memakai pendekatan kuantitatif dan kuesioner guna mengumpulkan jawaban responden. Angket dengan skala *likert* digunakan sebagai teknik dalam pengambilan data.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasinya yaitu semua guru SMP tersebut sejumlah 110 guru.

Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampelnya sejumlah 110 guru.

Variabel Penelitian

1. Variabel Y (Dep.)

Variabel dependennya: Kinerja Guru.

2. Variabel X (Indep.)

Variabel independennya: *Self Esteem*, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan datanya dengan:

a. Data Primer

Wawancara dan kuesioner sebagai data primernya. Skala *Likert* digunakan untuk penulisan kuesioner dengan nilai 1-5.

b. Data Sekunder

Menggunakan data kepegawaian juga dari beberapa literatur, seperti e-book, jurnal, juga skripsi yang berkaitan dengan topik ini.

Teknik Analisis Data

Memakai regresi linear berganda dengan SPSS ver. 22.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dipakai guna melakukan analisis yang memaparkan data dan dikumpulkan tanpa tujuan menarik kesimpulan untuk generalisasi atau umum (Sugiyono, 2019:206).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengambilan keputusannya didasarkan kalau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, setiap ungkapan yaitu benar dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk uji ini. Dasar pengambilan keputusannya: jika *Cronbach Alpha* nilainya $> 0,60$, kuesionernya reliabel (konsisten) dan juga sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ketentuannya jika nilai signifikansi tinggi atau $> 5\%$ (0,05), berdistribusi normal pada data dan juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Bisa diamati dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* atau (VIF), asumsinya dapat dinyatakan kalau *Tolerance*-nya $< 0,10$ dan VIF-nya > 10 , multikolinearitas ada pada data.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ketentuannya yaitu kalau nilai signifikansinya $> 0,05$ maka heteroskedastisitas tidak terjadi pada data dan juga sebaliknya.

Uji Analisis Regresi Berganda

Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Tingkat signifikansinya yaitu 5% (0,05).

b. Uji F (Simultan)

Tingkat signifikansinya yaitu 5% (0,05).

b. Koefisien Determinasi

Rentang nilainya 0-1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Statistik Deskriptif

Hasil adalah:

Tabel 3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Self Esteem</i> (X1)	110	18	30	24,43	2,801
Kecerdasan Emosional (X2)	110	23	35	29,19	3,070
Motivasi Kerja (X3)	110	8	25	19,25	3,098
Disiplin Kerja (X4)	110	26	40	33,81	3,409
Stres Kerja (X5)	110	5	25	9,89	3,201
Kinerja Guru (Y)	110	31	50	41,95	4,393
Valid N (listwise)	110				

Hasil dari data di atas, menunjukkan tanggapan terhadap variabel kinerja guru yaitu nilai minimumnya 31 poin, maksimumnya 50, rata-ratanya 41,95, dan standar deviasinya 4,393. Tanggapan terhadap variabel *Self Esteem* yaitu memiliki nilai minimumnya 18 poin, maksimumnya 30, rata-ratanya 24,43, dan standar deviasinya 2,801. Tanggapan terhadap variabel Kecerdasan Emosional yaitu memiliki nilai minimumnya 23 poin, maksimumnya 35, rata-ratanya 29,19, dan standar deviasinya 3,070. Tanggapan terhadap variabel Motivasi Kerja yaitu memiliki nilai minimumnya 8 poin, maksimumnya 25, rata-ratanya 19,25, dan standar deviasinya 3,098. Tanggapan terhadap variabel Disiplin Kerja yaitu memiliki nilai minimumnya 26 poin, maksimumnya 40, rata-ratanya 33,81, dan standar deviasinya 3,409. Tanggapan terhadap variabel Stres Kerja yaitu memiliki nilai minimumnya 5 poin, maksimumnya 25, rata-ratanya 9,89, dan standar deviasinya 3,201.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasilnya adalah:

Tabel 4
Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	<i>Self Esteem</i>	X1.1	0,628	0,1576	Valid
		X1.2	0,630	0,1576	Valid
		X1.3	0,641	0,1576	Valid
		X1.4	0,653	0,1576	Valid
		X1.5	0,441	0,1576	Valid
		X1.6	0,616	0,1576	Valid

2.	Kecerdasan Emosional	X2.1	0,730	0,1576	Valid
		X2.2	0,767	0,1576	Valid
		X2.3	0,692	0,1576	Valid
		X2.4	0,797	0,1576	Valid
		X2.5	0,686	0,1576	Valid
		X2.6	0,759	0,1576	Valid
		X2.7	0,720	0,1576	Valid
3.	Motivasi Kerja	X3.1	0,753	0,1576	Valid
		X3.2	0,834	0,1576	Valid
		X3.3	0,718	0,1576	Valid
		X3.4	0,601	0,1576	Valid
		X3.5	0,595	0,1576	Valid
4.	Disiplin Kerja	X4.1	0,552	0,1576	Valid
		X4.2	0,641	0,1576	Valid
		X4.3	0,811	0,1576	Valid
		X4.4	0,738	0,1576	Valid
		X4.5	0,771	0,1576	Valid
		X4.6	0,774	0,1576	Valid
		X4.7	0,667	0,1576	Valid
		X4.8	0,595	0,1576	Valid
5.	Stres Kerja	X5.1	0,824	0,1576	Valid
		X5.2	0,911	0,1576	Valid
		X5.3	0,876	0,1576	Valid
		X5.4	0,889	0,1576	Valid
		X5.5	0,847	0,1576	Valid
6.	Kinerja Guru	Y1	0,772	0,1576	Valid
		Y2	0,817	0,1576	Valid
		Y3	0,762	0,1576	Valid
		Y4	0,713	0,1576	Valid
		Y5	0,781	0,1576	Valid
		Y6	0,693	0,1576	Valid
		Y7	0,768	0,1576	Valid
		Y8	0,825	0,1576	Valid
		Y9	0,835	0,1576	Valid
		Y10	0,691	0,1576	Valid

Sumber: Olahan data, 2023

Dari data tersebut, hasilnya antar setiap nilai item pertanyaan pada keseluruhan nilai variabel menunjukkan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasilnya adalah:

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Standar	Keterangan
1.	<i>Self Esteem</i>	0,736	0,60	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,778	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,776	0,60	Reliabel
4.	Disiplin Kerja	0,768	0,60	Reliabel
5.	Stres Kerja	0,819	0,60	Reliabel
6.	Kinerja Guru	0,777	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan data, 2023

Data diatas, reliabel pada semua variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasilnya adalah:

Tabel 6
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std.	2,22531701
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,073
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,106
Point Probability		,000

Dari data tersebut, dijelaskan bahwa datanya berdistribusi normal .

b. Uji Multikolinearitas

Hasilnya adalah:

Tabel 7
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self Esteem (X1)	,644	1,552
Kecerdasan Emosional (X2)	,369	2,706
Motivasi Kerja (X3)	,594	1,684
Disiplin Kerja (X4)	,391	2,559
Stres Kerja (X5)	,834	1,199

a. D. V. : KG (Y)

Dari data tersebut, variabel independen masing-masing tak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,167	1,975		1,098	,275
Self Esteem (X1)	,047	,066	,086	,709	,480
Kecerdasan Emosional (X2)	,066	,080	,133	,833	,407
Motivasi Kerja (X3)	-,011	,062	-,022	-,176	,860
Disiplin Kerja (X4)	-,093	,070	-,206	-1,328	,187
Stres Kerja (X5)	-,031	,051	-,064	-,605	,547

a. D. V. : ABS

Dari data diatas, semua variabel X tak ada indikasi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,166	1,535		1,411	,161
<i>Self Esteem</i> (X1)	,103	,051	,073	2,000	,048
Kecerdasan Emosional (X2)	,571	,062	,442	9,212	,000
Motivasi Kerja (X3)	-,115	,048	-,090	-2,384	,019
Disiplin Kerja (X4)	,678	,054	,583	12,501	,000
Stres Kerja (X5)	-,012	,040	-,009	-,294	,769

a. D. V. : KG (Y)

Rumus:

$$Y = 2,166 + 0,103.SE + 0,571.KE - 0,115.MK + 0,678.DK - 0,012.SK + e$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Hasilnya adalah:

Tabel 10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,166	1,535		1,411	,161
<i>Self Esteem</i> (X1)	,103	,051	,073	2,000	,048

Kecerdasan Emosional (X2)	,571	,062	,442	9,212	,000
Motivasi Kerja (X3)	-,115	,048	-,090	-2,384	,019
Disiplin Kerja (X4)	,678	,054	,583	12,501	,000
Stres Kerja (X5)	-,012	,040	-,009	-,294	,769

b. D. V. : KG (Y)

b. Uji F

Hasilnya adalah:

Tabel 11
Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1563,901	5	312,780	60,265	,000 ^b
Residual	539,772	104	5,190		
Total	2103,673	109			

a. D. V. : KG (Y)

b. Pred.: (Constant), Str.Ker. (X5), Se.Est. (X1), Mot.Ker. (X3), Dis.Ker. (X4), Kec.Emo. (X2)

c. Koefisien Determinasi

Hasilnya adalah:

Tabel 12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,731	2,278

a. Pred. : (Constant), Str.Ker. (X5), Se.Est. (X1), Mot.Ker. (X3), Dis.Ker. (X4), Kec.Emo. (X2)

b. D. V. : KG (Y)

Pembahasan

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai signifikansi 0,048, koefisien 2,000, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel *Self Esteem* **diterima**. Data tersebut menunjukkan apabila guru punya *Self Esteem* tinggi, akan meningkatkan kinerjanya. Didapatkan hasil bahwa guru-guru memiliki rasa percaya diri dan mampu dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai signifikansi 0,000, koefisien 9,212, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel kecerdasan emosional **diterima**. Data tersebut menunjukkan apabila guru kecerdasan emosionalnya tinggi maka kinerjanya juga meningkatkan. Didapatkan hasil bahwa meski kondisi tertekan guru-guru, dapat berpikir jernih dan berhubungan baik dengan rekan kerja sehingga dapat mencapai kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai signifikansi 0,019, koefisien -2,384, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja **diterima**. Data tersebut menunjukkan bahwa guru-guru memiliki motivasi kerja dari diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya yang akhirnya meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan sekolah. Walaupun motivasi kerjanya baik atau naik, tetapi kinerjanya menurun karena dari tahun ke tahun beban kerjanya semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai signifikansi 0,000, koefisien 12,501, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja **diterima**. Data tersebut menunjukkan bahwa guru-guru menaati peraturan sekolah yaitu disiplin dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya karena disiplin kerja yang baik maka kinerjanya baik juga.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai signifikansi 0,769, koefisien -0,294, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel stres kerja **ditolak**. Data tersebut memperlihatkan kalau stres kerjanya yang makin turun maka kinerja seorang guru akan naik. Oleh karena itu, didapatkan hasil yang mana guru-guru tidak merasa adanya tekanan yang diberikan kepala sekolah maupun rekan kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh *Self Esteem*, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai signifikansi 0,048, koefisien 2,000, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel *Self Esteem* **diterima**. Data tersebut menunjukkan apabila guru memiliki *Self Esteem* yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat.

Didapatkan hasil bahwa guru-guru memiliki rasa percaya diri dan mampu dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, koefisien 9,212, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel kecerdasan emosional **diterima**. Data tersebut menunjukkan apabila guru kecerdasan emosionalnya tinggi maka kinerjanya juga meningkatkan. Didapatkan hasil bahwa meski kondisi tertekan guru-guru, dapat berpikir jernih dan berhubungan baik dengan rekan kerja sehingga dapat mencapai kinerjanya.

Diperoleh nilai signifikansi 0,019, koefisien -2,384, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa guru-guru memiliki motivasi kerja dari diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya yang akhirnya meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan sekolah. Walaupun motivasi kerjanya baik atau naik, tetapi kinerjanya menurun karena dari tahun ke tahun beban kerjanya semakin meningkat.

Diperoleh nilai signifikansi 0,000, koefisien 12,501, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja **diterima**. Data tersebut menunjukkan bahwa guru-guru menaati peraturan sekolah yaitu disiplin dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya karena disiplin kerja yang baik maka kinerjanya baik juga.

Diperoleh nilai signifikansi 0,769, koefisien -0,294, dan taraf signifikansinya 0,05. Kesimpulannya adalah variabel stres kerja **ditolak**. Data tersebut memperlihatkan kalau stres kerjanya yang makin turun maka kinerja seorang guru akan naik. Oleh karena itu, didapatkan hasil yang mana guru-guru tidak merasa adanya tekanan yang diberikan kepala sekolah maupun rekan kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pemaparan data, kesimpulannya adalah:

1. *Self Esteem* nilai signifikansinya 0,048, koefisien 2,000, taraf signifikansi Hal ini berarti $0,048 < 0,05$ sehingga pernyataannya adalah **H₁: diterima**.
2. Kecerdasan Emosional nilai signifikansinya 0,000 dan koefisien 9,212 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga pernyataannya adalah **H₂: diterima**.
3. Motivasi Kerja nilai signifikansinya 0,019 dan koefisien -2,384 dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ sehingga pernyataannya adalah **H₃: diterima**.
4. Disiplin Kerja nilai signifikansinya 0,000 dan koefisien 12,501 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga pernyataannya adalah **H₄: diterima**.
5. Stres Kerja nilai signifikansinya 0,769 dan koefisien -0,294 dengan nilai signifikansi $0,769 > 0,05$ sehingga pernyataannya adalah **H₅: ditolak**.

6. Semua variabel X nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga pernyataannya adalah **H₆: diterima**.

Saran

Saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Diharapkan untuk meningkatkan jumlah responden pada penelitian berikutnya, karena memungkinkan untuk menghasilkan data juga kesimpulan yang berbeda dari penelitian ini.
2. Diharapkan memilih lokasi penelitian yang lebih luas, seperti se-kabupaten.
3. Untuk menambah faktor terkait kinerja guru.
4. Untuk seluruh guru diharapkan dapat meningkatkan *self esteem*, kecerdasan emosionalnya, motivasi kerjanya, disiplin kerjanya, dan menurunkan stres kerjanya agar bisa lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- Ari Setiawan, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (*Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang*). February, 6.
- Asih, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Darnitasari, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Smk Negeri Se-Kota Makassar. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147-154.
- Izzah, N. (2021). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD selama Pandemi Covid-19 di Surabaya. *Paper Knowledge . Toward a MEdia History of Documents*, 12.
- Novara, A. (2018). Hubungan antara Body Image Dissatisfaction dengan *Self Esteem* pada Pegawai Bank. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 17-32.
- Shahidah, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Kantor Cabang Madiun.
- Tannady, P. G. dan H. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*", *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 2016, 121.
- Wibowo, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104-116.