

PENGARUH Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi

Indra Agung Yudistiro

Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: yulianalia029@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the significance of the effect of emotional intelligence, work environment and the discipline of work and organizational commitment to the performance of teachers and analyze effect of emotional intelligence, work environment and the discipline of the employee performance with moderated by organizational commitment. The population are teachers SMKN Surakarta. Sample as much as 125 respondents with proportional simple random sampling techniques. Types of data used qualitative and quantitative. Data source used primary and secondary data. Data collection techniques used documentation, observation and questionnaires. Data analysis techniques used multiple regression and absolute difference value of the test. Result showed that emotional intelligence affected on teachers performance. Work environment affected on the teachers performance. Discipline affected on teachers performance. Organizational commitment affected on teachers performance. Organizational commitment does not moderate the effect of the emotional intelligence on teachers performance. Organizational commitment does not moderate the effect of work environment on teachers performance. Organizational commitment does not moderate the effect of discipline on teachers performance.

Keywords: *emotional intelligence, work environment, discipline, commitment organizational and teachers performance*

PENDAHULUAN

Menggagas persoalan pendidikan pada dasarnya adalah menggagas persoalan kebudayaan dan peradaban. Secara spesifik gagasan pendidikan akan merambah ke wilayah pembentukan peradaban masa depan, suatu upaya merekonstruksi pengalaman-pengalaman peradaban umat manusia secara berkelanjutan guna memenuhi tugas kehidupannya, generasi demi generasi. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang dibagikan secara lengkap kepada generasi muda. Hal ini dilakukan untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan agar bermanfaat bagi kepentingan hidupnya.

Guru juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Di tangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta di tangan guru pulalah bergantungnya masa depan karir peserta didik yang menjadi tumpuan para orang tua. Maka diharapkan melalui proses ini peserta didik mempunyai sejumlah kepandaian dan kecakapan tentang sesuatu yang dapat membentuk kematangan pribadinya, namun, apabila dilihat secara realitas yang terjadi, ternyata kualitas guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang, atau masih saja dipertanyakan, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Sela-

ma dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari, media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya, berita-berita tersebut banyak yang cenderung melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tidak mampu membela diri. Masyarakat kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak berkompeten, tidak berkualitas dan sebagainya, manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan harapannya (Moh Uzer Usman, 2006: 3).

Kalangan bisnis (industri) pun memprotes para guru karena kualitas lulusan dianggap kurang memuaskan bagi kepentingan perusahaan mereka. Tentu saja tuduhan dan protes dari berbagai kalangan tersebut dapat menurunkan citra guru (Moh Uzer Usman, 2006: 3). Sikap dan perilaku masyarakat tersebut memang bukan tanpa alasan, karena memang ada sebagian oknum guru yang menyimpang dari kode etiknya. Kesalahan sekecil apa pun yang diperbuat guru mengundang reaksi yang begitu hebat di masyarakat. Hal ini dapat dimaklumi karena dengan adanya sikap demikian menunjukkan bahwa memang guru seyogianya menjadi anutan bagi masyarakat di sekitarnya.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Dalam dunia pendidikan kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar meng-

ajar di sekolah. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktornya adalah kecerdasan emosional. Goleman (2002: 16) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menentukan posisi seseorang mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan dalam membina hubungan. Penelitian-penelitian sekarang menemukan bahwa keterampilan sosial dan emosional ini mungkin bahkan lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual. Dengan kata lain, memiliki EQ tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang IQ tinggi yang diukur berdasarkan uji standar terhadap kecerdasan kognitif verbal dan nonverbal (Shapiro, 2008: 49).

Lingkungan kerja menjadi salah satu variabel stimulus yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja khususnya mengajar. Tata letak ruangan, cuaca, komunikasi antar guru dan pegawai serta fasilitas yang ada mempunyai peranan penting dalam menentukan sejauh mana guru dapat bekerja dan berprestasi di tempat kerjanya (Syamsul Bahri, 2011: 5). Seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada siswanya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada

ketentuan dan peraturan yang berlaku, sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan yang lainnya (Ali Imron, 2005: 67). Oleh sebab itu, guru yang baik adalah guru yang mampu memberikan contoh-contoh yang baik kepada siswa.

Saat ini bangsa Indonesia banyak ditimpa masalah antara lain adalah perilaku korupsi para pemimpin, banyak kasus kekerasan yang terjadi dan apabila dikaitkan dengan kurikulum pendidikan saat ini, hal ini disebabkan karena masih kurangnya penekanan pengetahuan juga akhlak dan keterampilan guru. Guru yang mempunyai *Spiritual Quotient* (SQ) yang tinggi mampu memiliki ketenangan hati, apabila hati telah tenang (EQ) maka akan memberikan keinginan untuk meningkatkan kemampuan maka seseorang akan dapat berpikir secara optimal (IQ) sehingga lebih tepat mengambil keputusan. Manajemen diri untuk melakukan perbuatan yang sesuai dengan hati nuraninya. Kesuksesan guru tidak hanya cukup dengan kecerdasan intelektual tetapi juga perlu kecerdasan emosional agar merasa gembira, dapat bekerja dengan orang lain, punya motivasi kerja, dan bertanggung jawab. Selain itu kecerdasan spiritual juga diperlukan agar merasa bertaqwa, berbakti, dan mengabdikan secara tulus, luhur dan tanpa pamrih. Berdasarkan hal tersebut tugas guru untuk dapat menjadi pendidik sekaligus orang tua dan sahabat bagi anak didiknya, agar mereka terhindar dari pengaruh negatif tersebut. Seorang pendidik harus cepat tanggap dan selalu berempati dengan kondisi anak didiknya, sehingga secepatnya dapat membantu permasalahan yang dihadapi mereka (Siyami, 2013: 2).

Berdasarkan kenyataan ini, maka penting kiranya guru meningkatkan profesionalannya dengan memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang baik, karena di era seperti ini EQ sangat diharapkan ditampilkan dalam usaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang berujung pada peningkatan prestasi belajar. Guru pada

umumnya memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang relatif tinggi yang dinyatakan dengan besarnya IQ (*Intelligence Quotient*), karena penguasaan materi sangat memerlukan penalaran berpikir yang tinggi. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, maka diketahui ada satu faktor yang juga berpengaruh dan berinteraksi secara dinamis dengan IQ, yang dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ).

Penelitian tentang kinerja pernah dilakukan oleh Siti Fathonah dan Ida Utami (2009) mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta variabel *self efficacy* bukanlah menjadi variabel moderasi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan modifikasi menjadi variabel *self efficacy* sebagai variabel bebas dan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kecerdasan emosional, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan menganalisis signifikansi pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta yang dimoderasi oleh komitmen organisasi.

TELAAH PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

Keberhasilan siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, karena guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya pendidikan. Agar guru dapat mengemban tugas secara profesional dan berkualitas, menurut Moh. Uzer Usman (2006: 3) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor tingkat pendidikan guru, pengalaman mengajar, kesejah-

terapan/gaji, hubungan antara guru/ pegawai, kecerdasan emosi, motivasi, kondisi kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kompetensi.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Dalam melaksanakan tugasnya membentuk lulusan berkompentensi hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional (EQ) yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Dengan kecerdasan emosional (EQ) ini guru akan mampu melakukan praktik-praktik kerja secara berkeunggulan. Tingkat kecerdasan emosional seorang guru tinggi apabila ia mampu mengelola emosinya dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Jika kecerdasan emosi dikaitkan dengan kinerja maka guru dengan kecerdasan emosi tinggi akan lebih mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Sri Murgiyati (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Kulkarni (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Hani Handoko 2007: 135), karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi institusi. Selain itu, dengan memiliki guru yang berprestasi maka dapat meningkatkan kinerja institusi.

Guru dalam pengelolaan SDMnya dapat berjalan efektif maka institusi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu institusi itu ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Robbins, 2006: 159).

Siti Fathonah dan Ida Utami (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Syiyami (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan guru dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2007: 10). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Siyami, 2013: 17). Disiplin guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Siyami (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang di miliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi, agar pemerintah daerah berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan karyawan yang cakap, terampil, taat peraturan, serta mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kinerja karyawan suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan lain-lain. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya (Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi, 2011: 42).

Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

5. Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel moderasi

Dalam penelitian ini peneliti mengungkapkan faktor-faktor yang menurut penulis cukup besar peranannya dalam

usaha peningkatan kinerja guru adalah faktor kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin. Bila guru mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih baik dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosinya diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja, namun bila kecerdasan emosi tinggi namun guru tidak memiliki komitmen yang baik terhadap sekolah akan menyebabkan kinerja guru rendah (Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi, 2011).

Dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalnya, guru harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen yang tinggi dengan memiliki loyalitas dan kemauan kerja yang kuat untuk bekerja serta berperan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah maka guru akan lebih disiplin dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dalam bekerja maka kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

H6: Komitmen organisasi memoderasi

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

H7: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMK Negeri di Surakarta.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat digambarkan model kerangka pemikiran penelitian seperti gambar berikut:

METODE PENELITIAN

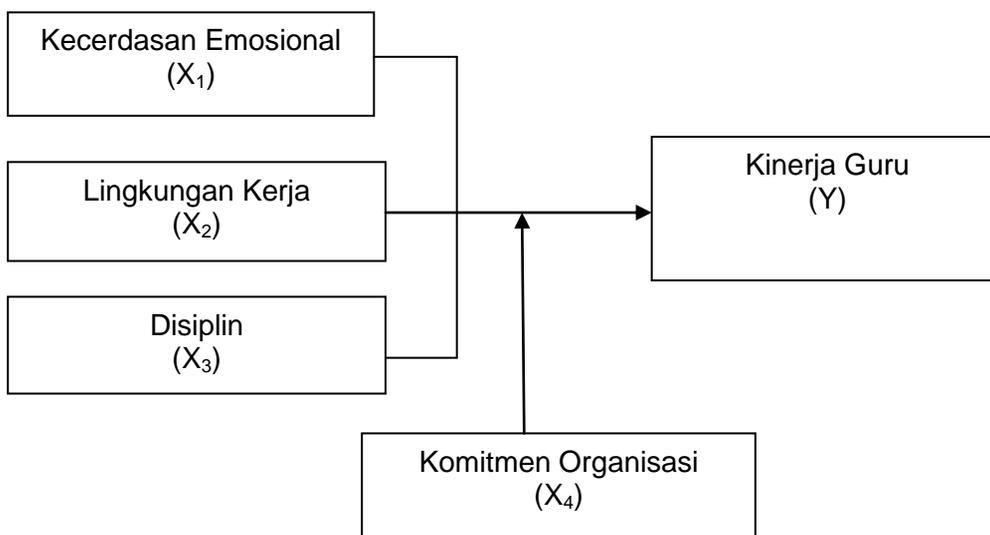
1. Populasi dan Sampel

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri di Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan non PNS di SMK Negeri di Surakarta yaitu sebagai 1.254. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional simple random sampling*. *Proportional* dilakukan dengan mengambil proporsi tiap-tiap kelas sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 guru.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pe-



Gambar: Kerangka Pemikiran

ngendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial Indikator kecerdasan emosional dari Goleman dalam Rissy Melandy, dkk (2007: 6-7) yaitu: pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Pengukuran variabel kecerdasan emosional menggunakan skala Likert 5 point dengan masing-masing nilai: 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban netral (N), 4 untuk jawaban setuju (S), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja dari Sedarmayanti (2007:187-189) yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan skala Likert 5 point dengan masing-masing nilai: 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban netral (N), 4 untuk jawaban setuju (S), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

c. Disiplin

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin dari Rivai (Veitzhal 2004: 61) yaitu kedisiplinan berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Pengukuran variabel disiplin menggunakan skala Likert 5 point dengan masing-masing nilai: 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban netral (N), 4

untuk jawaban setuju (S), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah usaha dari guru untuk setia kepada institusi dengan upaya untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar mengajar kepada siswa. Indikator dari komitmen organisasi berdasarkan dari Liche Seniati (2006) yaitu kepercayaan yang kuat, kesiapan untuk bekerja keras dan keinginan kuat untuk bertahan. Pengukuran variabel komitmen organisasi menggunakan skala Likert 5 point dengan masing-masing nilai: 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban netral (N), 4 untuk jawaban setuju (S), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

e. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dari Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 75) yaitu: kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap. Pengukuran variabel kinerja menggunakan skala Likert 5 point dengan masing-masing nilai: 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban netral (N), 4 untuk jawaban setuju (S), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

3. Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif pada penelitian ini yaitu data jawaban responden tentang kecerdasan emosional, disiplin, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru. Data kuantitatif pada penelitian ini yaitu jumlah guru serta transformasi jawaban responden pada instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini yaitu data tanggapan responden. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data tentang objek penelitian. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain dokumentasi, observasi dan kuesioner.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F (uji ketepatan model), koefisien determinasi dan uji nilai selisih mutlak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner akan disajikan karakteristik responden diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang (58,4%) sedangkan responden perempuan sebanyak 52 orang (41,6%). Responden dengan umur kurang dari 30 tahun sebanyak 9 orang (7,2%), responden dengan umur 30 – 40 tahun 35 orang (28,0%), responden dengan umur 41 – 50 tahun sebanyak 49 orang (39,2%) dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 32 orang (25,6%). Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 84 orang (67,2%) dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 41 orang (32,8%).

Hasil uji instrumen penelitian diperoleh hasil bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin, komitmen orga-

nisasi dan kinerja mempunyai $p\ value < 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach alpha variabel kecerdasan emosional (0,855), lingkungan kerja (0,837), disiplin (0,927), komitmen organisasi (0,840) dan kinerja (0,802) sehingga $< 0,60$, sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai toleransi $0,821 > 0,10$ dan nilai VIF $1,217 < 10$. berarti tidak terjadi multikolinearitas. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai toleransi $0,914 > 0,10$ dan nilai VIF $1,094 < 10$. berarti tidak terjadi multikolinearitas. Variabel disiplin diperoleh nilai toleransi $0,805 > 0,10$ dan nilai VIF $1,242 < 10$. berarti tidak terjadi multikolinearitas. Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai toleransi $0,735 > 0,10$ dan nilai VIF $1,360 < 10$. berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* dapat diketahui bahwa $p\ value\ 0,323 > 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai $p\ value$ keseluruhan variabel (kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi) $> 0,05$, sehingga data bebas heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh $p\ value\ 0,383 > 0,05$ sehingga data terdistribusi normal.

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Dengan program SPSS diperoleh hasil dari nilai a dan b_1, b_2, b_3 dan b_4 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,992	2,679		4,477	0,000
Kecerdasan emosional	0,135	0,048	0,180	2,779	0,006
Lingkungan kerja	0,116	0,051	0,139	2,268	0,025
Disiplin	0,208	0,039	0,345	5,267	0,000
Komitmen organisasi	0,306	0,052	0,402	5,874	0,000
F = 42,425 (0,000)					
Adj R ² = 0,572					

Berdasarkan pada hasil uji regresi linear berganda tersebut, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 11,992 + 0,135X_1 + 0,116X_2 + 0,208X_3 + 0,306X_4$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a), yaitu 11,992, artinya apabila kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi adalah konstan maka kinerja guru adalah positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_1), yaitu 0,135. Hal ini berarti bahwa dengan kecerdasan emosional yang semakin baik maka kinerja guru juga semakin meningkat, di mana variabel lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi dianggap konstan. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2), yaitu sebesar 0,116. Hal ini berarti dengan lingkungan kerja yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja guru, di mana variabel kecerdasan emosional, disiplin dan komitmen organisasi dianggap tetap. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin (X_3), yaitu sebesar 0,208. Hal ini berarti dengan disiplin yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja guru, di mana variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dianggap tetap. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_4), yaitu sebesar 0,306. Hal ini berarti dengan komitmen organisasi yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja guru, di mana variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin dianggap tetap.

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan

diperoleh nilai *Adjusted R²* = 0,572 berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi adalah sebesar 0,572 atau sebesar 57,2% sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kompetensi dan pengembangan karir. Hasil uji t variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,779 dengan *p value* $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN Negeri di Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,268 dengan *p value* $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN di Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil perhitungan uji t variabel disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar 5,267 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN di Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil perhitungan uji t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,874 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN di Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil uji selisih mutlak variabel

kecerdasan emosional diperoleh *p value* 0,238 > 0,05 maka variabel komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMKN di Surakarta” tidak terbukti kebenarannya. Hasil uji selisih mutlak variabel lingkungan kerja diperoleh *p value* 0,693 > 0,05 maka variabel komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN di Surakarta” tidak terbukti kebenarannya. Hasil uji selisih mutlak disiplin diperoleh *p value* 0,994 > 0,05 maka variabel komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMKN di Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

Hasil penelitian diperoleh hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti bahwa apabila kecerdasan emosional guru semakin meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Murgiyati (2011) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kulkarni (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasil-

kan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Dalam melaksanakan tugasnya membentuk lulusan berkompotensi hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional (EQ) yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Dengan kecerdasan emosional (EQ) ini guru akan mampu melakukan praktik-praktik kerja secara berkeunggulan. Tingkat kecerdasan emosional seorang guru tinggi apabila ia mampu mengelola emosinya dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Jika kecerdasan emosi dikaitkan dengan kinerja maka guru dengan kecerdasan emosi tinggi akan lebih mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka kebijakan SMK Negeri yang perlu ditempuh dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah pihak manajemen sekolah bersama dengan Dinas Pendidikan perlu memberikan pelatihan tentang ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) kepada para guru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa agar kinerja guru meningkat maka aspek lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syiyami (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dari Robbins (2006: 159) bahwa guru dalam pengelolaan SDM-nya dapat berjalan efektif maka institusi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu institusi itu ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan

dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka kebijakan SMK Negeri yang perlu ditempuh dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja adalah pihak manajemen sekolah perlu melakukan penataan ruangan kerja dengan baik baik dari sisi sirkulasi udara, penerangan ruangan, kebersihan dan mencukupi beberapa peralatan kerja yang diperlukan oleh guru serta melakukan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan keakraban antar guru misalnya melakukan wisata khusus guru.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa agar kinerja guru meningkat maka aspek disiplin kerja juga perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syiyami (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan guru dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2007: 10). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, namun pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka kebijakan SMK

Negeri yang perlu ditempuh dalam dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru adalah melakukan kontrol atau pengawasan serta ketegasan dari kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa agar kinerja guru meningkat maka aspek komitmen organisasi juga perlu ditingkatkan. Hasil ini mendukung penelitian dari Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan lain-lain. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya (Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi, 2011: 42). Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka kebijakan SMK Negeri yang perlu ditempuh dalam dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru adalah memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang berprestasi sehingga guru semakin giat untuk meningkatkan kualitas mutu pembelajaran.

Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi

pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi adalah sebagai variabel bebas bukan merupakan variabel moderasi. Hal ini mendukung teori dari Robbins (2006: 159) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan *p value* 0,006 ($< 0,05$), sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Hasil ini mendukung penelitian Sri Murgiyati (2011) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kulkarni (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan *p value* 0,025 ($< 0,05$), sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syiyami (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan *p value* 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syiyami (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan *p value* 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Hasil ini mendukung penelitian dari Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru (0,248 $> 0,05$) sehingga hipotesis H_5 tidak terbukti kebenarannya. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru (0,693 $> 0,05$) sehingga hipotesis H_6 tidak

terbukti kebenarannya. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru (0,994 $> 0,05$) sehingga hipotesis H_7 tidak terbukti kebenarannya. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* = 0,572 berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi adalah sebesar 0,572 atau sebesar 57,2% sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kompetensi dan pengembangan karir.

Rekomendasi penelitian ini adalah bahwa hendaknya guru SMKN mengikuti pelatihan-pelatihan misalnya pelatihan ESQ, Penelitian Tindakan Kelas ataupun seminar-seminar yang terkait dengan kepemimpinan guru sehingga kemampuan guru (*self efficacy*) semakin meningkat. Hendaknya instisusi sekolah melakukan penataan ruangan kerja dengan baik baik dari sisi sirkulasi udara, penerangan ruangan, kebersihan dan mencukupi beberapa peralatan kerja yang diperlukan oleh guru serta melakukan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan keakraban antar guru misalnya melakukan wisata khusus guru. Hendaknya kepala sekolah perlu terus untuk melakukan kontrol atau pengawasan serta ketegasan terhadap kedisiplinan guru sehingga guru tetap bekerja dengan disiplin yang baik, dan kepala sekolah juga perlu memberikan hukuman apabila guru tidak disiplin dalam bekerja. Penelitian selanjutnya melakukan penelitian lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru dan menjadikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas bukan sebagai variabel moderasi karena hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh sebagai variabel moderasi, sehingga penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel motivasi sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Pramono dan Alwi Suddin, 2011, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5 No. 1 hal: 54 – 64
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ary Ginanjar Agustian. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, Arga, Jakarta
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence*, Penerjemah T. Hermaya, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kulkarni, M. Praveen, 2009, Emotional Intelligence and Employee Performance as an Indicator for Promotion, a Study of Automobile Industry in the City of Belgaum, Karnataka, India, *International of Journal Business and Management*, Vol 4. No. 4, pp: 161-170
- Liche Seniati, 2006, Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia, *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 10, No. 2: hal 88-97
- Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, 2011, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5 No. 1: 42 – 53
- Puji Astuti, 2012, Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional, *Student Journal of Economic and Management*, Volume 1 Nomor 1, hal: 1 - 14
- Reza Surya dan Santosa Tri Hananto, 2004, "Pengaruh Emotional Quotient Auditor terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik", *Perspektif*, Volume 9, Nomor 1.
- Rissy Melandy, 2007. "Sinkronisasi Komponen Kecerdasan Emosional dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dalam Sistem Pendidikan Tinggi Akuntansi", *Makalah Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar, hal 1 – 23
- Siti Fathonah dan Ida Utami, 2011, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi, *Excellent*, Vol 1 No. 1
- Sri Murgiyati, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri)*, Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri.
- Syaiful Bahri, 2011, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK*, Volume 3, Nomor 2, hal 1 – 11.
- Siyami, 2013, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan *Self Efficacy* Sebagai Moderasi pada Guru SD di Kecamatan Miri Kabupaten Sragen. *Tesis*, Program Pascasarjana STIE-AUB Surakarta. Tidak dipublikasikan.