

Kuantifikasi Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Guru *Boarding School* Sebagai Kunci Kepuasan Kerja

Amilia Faradhina Al Hanany, Mei Lina Fitri Kumalasari, Moh. Sholeh

¹Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No.682, Gunung. Anyar, Surabaya 60294

E-mail: amiliafaradhinaa@gmail.com

Abstrak

Pentingnya kepuasan kerja guru dalam menjaga mutu pendidikan, terutama di lingkungan Boarding School tidak hanya berpengaruh pada performa individu, tetapi juga menciptakan pendidikan yang harmonis dan produktif. Penelitian ini mengkaji pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di Boarding School. Menggunakan survei kuantitatif dengan 16 guru sebagai sampel dengan purposive sampling dan menggunakan Rumus Slovin 20% error, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik parsial maupun simultan (Bersama-sama). Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain dan menggunakan desain longitudinal.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kecerdasan Emosional; Disiplin Kerja; Boarding School

PENDAHULUAN

Keberhasilan lembaga dalam dunia pendidikan global tidak hanya berbicara kurikulum dan fasilitas, tuntutan persaingan semakin ketat untuk terus melakukan perbaikan di berbagai aspek (Khotimah dkk., 2019; Krisnawati & Susongko, 2024). Sikap adaptif, selektif dan antisipatif yang menuntut sekolah untuk mampu menyesuaikan, mengadopsi dan memberi tanggapan efektif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan. Di sisi lain, penting bagi sekolah untuk berupaya mengikuti kecepatan perkembangan ilmu pengetahuan serta mengelola institusi agar sejalan dengan kemajuan industri, bisnis dan teknologi. Keterbukaan terhadap pengetahuan luar merupakan pemanfaatan agar tetap kompetitif di era teknologi yang semakin pesat (Fatmawati, 2021; Rahman dkk., 2024).

Kesejahteraan kerja merupakan elemen institusi dalam menjaga mutu pendidikan, termasuk *Boarding School* (Jarwo, 2023). Kepuasan kerja para tenaga pendidik dan staf tidak hanya berdampak pada performa individu, tetapi juga mempengaruhi kualitas layanan serta menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan produktif (Rahmasari & Hastuti, 2023). Kecerdasan emosional memungkinkan guru mengelola emosinya serta membangun hubungan interpersonal yang positif, menciptakan Kerja yang baik, seperti manajemen waktu dan tanggung jawab yang efektif (Dewi dkk., 2022). Kombinasi kecerdasan emosional dan disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak positif pada tantangan yang dihadapi, penghargaan, komitmen, serta kualitas layanan yang diberikan di sekolah (Rivana, 2019).

Kepuasan Kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai keadaan mental positif pekerja dalam lingkungan kerja ketika semua kebutuhan mereka terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja guru dapat mendorong seorang guru untuk berkembang secara profesional dan berdampak positif pada budaya dan iklim sekolah (Muharomah, 2021; Pangestu dkk., 2024). Dalam konteks *Boarding School* atau sekolah berasrama dimana tanggung jawab guru seringkali melampaui jam belajar formal, (Mus & Mappincara, 2019). Guru yang merasa puas cenderung mampu termotivasi dan berkomitmen dalam mengelola tuntutan tambahan diluar jam belajar (Wadi dkk., 2023);

Yuliarni dkk., 2021). Sebaliknya, guru akan merasa terbebani dan stres, sehingga akan berdampak pada interaksi dengan siswa dan kualitas pendidikan (Waloni dkk., 2022).

Istilah *Emotional Quotient* (EQ) pertama kali diperkenalkan oleh Keith Beasley dalam artikelnya yang diterbitkan di Mensa pada tahun 1987. Namun, pada 1995 istilah *Emotional Quotient* berubah menjadi *Emotional Intelligence* (EI) setelah buku Daniel Goleman terbit. Kecerdasan emosional, menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini memungkinkan seorang guru dapat mengelola emosi dirinya dan santrinya serta menciptakan hubungan yang sehat di lingkungan kerja (Adawiah & Nurachadijat, 2023; Wahyuni, 2019). Kecerdasan emosional guru yang baik mampu menangani tekanan pekerjaan serta membangun hubungan yang harmonis yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka (Ufi & Wijono, 2020a).

Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan sejauh mana seorang guru mampu menjalankan tugasnya secara efektif (Djazilan dkk., 2022). Robbins (1982) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan sukarela untuk mematuhi aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Halim, 2023). Guru yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya, manajemen waktu yang baik dan memelihara profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaannya. Hal ini berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja (Mubasysyir dkk., 2024).

Adanya Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di *Boarding School*. Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan.

METODE PENELITIAN

a. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen kuesioner yang diolah ke dalam SPSS 26. Bersifat *cross-sectional*, dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari sampel yang dipilih dengan teknik *purposive sampling* untuk memastikan bahwa hanya guru yang memenuhi kriteria spesifik yang relevan dengan penelitian yang terpilih. Dalam penelitian ini, guru *Boarding School* yang terlibat dalam kegiatan akademik maupun keasramaan dipilih menggunakan Rumus Slovin.

b. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru *Boarding School* Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Pekalongan yang terlibat dalam kegiatan akademik maupun keasramaan, jumlah populasinya 45.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan berfungsi sebaagai representasi dari populasi tersebut dalam Penelitian. Jika survei dilakukan hanya pada Sebagian dari populasi, maka dikatakan survei sampel (Arikunto, 2006; Amin dkk., 2023). Berikut adalah salah satu cara menentukan suatu sampel menggunakan Rumus Slovin dengan *error sampling* 20% (Sugiyono, 2018; Fauzi & Karsudjono, 2021). Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= N / 1 + N(e)^2 \\&= 45 / 1 + 45(0,2)^2 \\&= 45 / 1,45 \\&= 16 \text{ Sampel}\end{aligned}$$

Setelah dihitung menggunakan Rumus Slovin, didapatkan sampel sebanyak 16 responden.

Keterangan :

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yakni berupa data primer, dengan fakta awal berupa kisah beberapa orang guru terkait kepuasan kerja ketika bekerja di *Boarding School*. Fakta yang ada menggiring pada metode observasi dan kuesioner. Kuesioner menggunakan skala *likert* dengan 5 skala jawaban yang terdiri “Sangat Setuju” = 5, “Setuju” = 4, “Netral” = 3, “Tidak Setuju” = 2, dan “Sangat Tidak Setuju” = 1. Instrumen penelitian berupa angket pertanyaan yang diisi oleh responden.

Instrumen penelitian terdiri dari Kepuasan Kerja dari teori yang dikembangkan oleh Mac Donald dan Mac Intyre (1997) dengan skala *Generic Job Satisfaction Scale* (GJSS) memiliki 10 aitem, Disiplin Kerja yang dikembangkan oleh Malau dan Kasmir dengan 10 aitem dan Kecerdasan Emosional yang dikembangkan oleh Schutte dengan 33 aitem dengan nama alat ukur *Schutte Self Report Emotional Intelligence Test* (SSEIT) (Andrade dkk., 2020; Malau & Kasmir, 2021; Schutte dkk., 1998).

Hubungan variabel yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dikatakan validitas untuk mengukur derajat ketepatan terhadap isi (Sitinjak & Sugiarto, 2006; Sanaky dkk., 2021). Dikatakan memiliki nilai validitas yang tinggi apabila hasil ukur tepat dan akurat serta cermat tinggi sesuai pengenaannya. Cermat maksudnya mampu mendeteksi perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diklasifikasikan (Ghozali, 2009; Maulana, 2022).

Uji validitas dengan rumus *product moment* hanya menyangkut *content validity*. Berikutnya, dilakukan uji reliabilitas. Dengan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Heale & Twycross, 2015; Anggraini dkk., 2022). Uji coba dilakukan pada 39 responden dengan kriteria sebagai guru yang tinggal dilingkungan *Boarding School* dan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil validitas dan reliabilitas uji instrumen disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Jumlah Indikator	Jumlah Aitem	Validitas		Reliabilitas
				Valid	Tidak Valid	
1.	Kepuasan Kerja	5	10	7	3	0,869
2.	Disiplin Kerja	5	10	10	0	0,937
3.	Kecerdasan Emosional	5	33	14	19	0,935

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan Koefisien Alpha yang memenuhi kriteria pada hasil tabulasi setiap variabel. Setelah diketahui validitas dan reliabilitasnya, aitem-aitem yang tidak sesuai dengan asumsi akan dieliminasi. Hasil eliminasi akhir akan menjadikan variabel-variabel terpilih menjadi instrumen dalam penelitian ini..

HASIL PENELITIAN

Data yang diperoleh dari kuesioner, dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis juga akan menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan juga uji T untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Data diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS 26.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel Y (Kepuasan Kerja)		
	B	Uji T	Sig T
1 (Constant)	14.255	6.708	.000
Kecerdasan Emosional	.145	2.895	.013
Disiplin Kerja	.178	3.259	.006
R	= .920		f-Hitung = 35.595
R Square	= .846		f-tabel (0,05)= 3.63
R Adjusted Square	= .822		t-tabel (0,05)= 2.11
			sig. f = .000

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan olah data diatas dengan menggunakan SPSS 26, maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14.255 + 0.145X_1 + 0.178X_2$$

Hasil perhitungan diatas dapat diinterpretasikan sebagai :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 14.255 yang berarti bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja bernilai nol (0), maka kepuasan kerja guru *Boarding School* bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0.145 yang bernilai positif, artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika variabel Kecerdasan Emosional semakin baik, maka guru akan merasa puas dalam bekerja.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.178 yang bernilai positif, artinya Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka guru juga akan semakin puas dalam bekerja.
- Hasil pengujian perhitungan F hitung sebesar 35.595 > F tabel sebesar 3.63 dan tingkat signifikansinya 0.000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada guru *Boarding School*.
- Hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa signifikansi pada variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja bernilai sig. < 0.05 yaitu 0.013 untuk Kecerdasan Emosional dan 0.006 untuk Disiplin Kerja serta nilai t-hitung > t-tabel (2,895 > 2,11) untuk Kecerdasan Emosional dan (3,259 > 2,11) untuk Disiplin Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada guru *Boarding School*.

- f. Hasil Koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Adjusted Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0.822 yang artinya variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 82,2%.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji dan olah data diatas, maka hasil interpretasi dari analisis data menggunakan SPSS 26 sebagai berikut :

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,895 > 2,12$) dengan sig. $0,013 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel kecerdasan emosional diukur dengan Persepsi Emosi (*Emotion Perception*), Memanfaatkan Emosi (*Utilizing Emotion*), Mengelola Emosi Diri (*Managing Self-Relevant Emotions*), Mengelola Emosi Orang lain (*Managing Others Emotions*) dan Tidak Dikategorikan (*Uncategorized*). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang semakin baik akan meningkatkan rasa puas pada pekerjaan seorang guru *Boarding School*. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian Hulda dan Zhu (2023) bahwa pengaruh kecerdasan emosional menunjukkan hasil yang tidak konsisten terhadap kepuasan kerja guru (Hulda & Zhu, 2023).

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dimana kecerdasan emosional mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi (r) kecerdasan emosional bernilai 0,848. Hasil uji didapat tingkat kausal tinggi, sehingga apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,145. Sependapat dengan Ufi dan Wijono bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional adalah guru yang memiliki aspek sosial yang baik, mampu memahami emosi sehingga lebih mampu mentolerir frustrasi, perencanaan baik untuk menciptakan kepuasan kerja (Ufi & Wijono, 2020b). Merujuk pada teori Salovey dan Mayer yang menunjukkan perlunya regulasi emosi mengacu pada kemampuan terbuka terhadap perasaan, memantau dan mengatur emosi seseorang dan lainnya. Dalam pertumbuhan pribadi akan mengakibatkan rasa puas pada sebuah pekerjaan (Halid, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,259 > 2,12$) dengan sig. $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel disiplin kerja diukur dengan indikator Mematuhi Aturan Waktu, Mematuhi Aturan Organisasi, dan Mematuhi aturan Lain dalam Organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang guru maka semakin besar kemungkinan seorang guru merasa puas dengan pekerjaan yang merk lakukan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Siregar, dkk. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (Siregar dkk., 2022).

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dimana disiplin kerja mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi (r) Disiplin Kerja bernilai 0,864. Hasil uji didapat tingkat kausal sangat tinggi, sehingga apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,178. Seorang guru yang selalu menjaga perilaku sesuai norma, melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan serta disiplin dalam bekerja, seperti mentaati jam masuk dan pulang kerja, juga akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru tersebut (Adityas, 2023). Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap disiplin kerja yang meningkat, kepuasan

kerja juga meningkat, hal ini akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru (Musyarofah dkk., 2021).

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji f simultan didapatkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai f -hitung $>$ f -tabel ($35.595 > 3,63$) dan nilai $\text{sig. } f < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya pengaruh bahwa kepuasan kerja seorang guru dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebesar 82%, sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Rismayadi & Maemunah, 2020).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Guru *Boarding School* secara simultan (Bersama-sama). Kepuasan kerja memainkan peran penting dan erat kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Beberapa penelitian menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel yang berhasil memediasi kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian pada PT. Angkasa Pura Support Bali (Saraswati dkk., 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja seorang guru, karena kemampuan untuk mengelola emosi diri dan orang lain dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan teori Salovey dan Mayer (1990) mengenai pentingnya regulasi emosi dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, yang mencakup mematuhi aturan waktu dan norma organisasi, juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin seorang guru, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja, yang menjelaskan 82% dari variabilitas kepuasan kerja. Ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang guru, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian ini ke berbagai organisasi atau sektor lain, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja atau faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberi wawasan penting bahwa kecerdasan emosional yang diukur melalui dimensi-dimensinya berperan penting dalam kepuasan kerja, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yang lebih dominan. Pengembangan program pelatihan terarah dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosional guru. Perlu adanya tinjauan lebih lanjut dan perlu menyertakan faktor yang mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, serta memperluas sampel dan

menggunakan desain longitudinal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh faktor-faktor ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, E. R., & Nurachadijat, K. (2023). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Sagaranten. *SOKO GURU: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 15–34. <https://doi.org/10.55606/sokoguru.v3i2.2109>
- Adityas, M. B. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen Di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan*. 4(1).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian*. 14(1).
- Andrade, A. L. D., Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Version Adapted to Portuguese. *Revista Avaliação Psicológica*. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktik*. Rineka Cipta.
- Dewi, V. P., Harapan, E., & Rohana, R. (2022). The Effect of Teacher's Emotional Intelligence and Work Discipline Toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(1), 31–41. <https://doi.org/10.52690/jswse.v3i1.269>
- Djazilan, S., Darmawan, D., Retnowati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). The Role of Self-Discipline, Self-Concept and Self-Efficiency on Teacher Performance: Self-discipline; self-concept; self-efficiency; teacher performance. *Education and Human Development Journal*, 7(03), 64–73. <https://doi.org/10.33086/ehdj.v7i03.3657>
- Fatmawati, I. (2021). Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. *Revorma: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 1(1), 20–37. <https://doi.org/10.62825/revorma.v1i1.4>
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA PADA BNI LIFE BANJARMASIN*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (4 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halid, N. A. (2019). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Siswa Bersosialisasi di Lingkungan Sekolah pada SMP Negeri I Tanete Riaja*. 6.
- Halim, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju*. 2(1).

- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hulda, G., & Zhu, X. (2023). *The Effects of Emotional Intelligence on Teachers' Job Satisfaction: A Scoping Review*. *Social Sciences*. <https://doi.org/10.20944/preprints202306.0533.v1>
- Jarwo, J. (2023). Sistem Kesejahteraan Tenaga Pendidik dan Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri 31 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(2), 75–84. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i2.64845>
- Khotimah, H., Supena, A., & Hidayat, N. (2019). Meningkatkan attensi belajar siswa kelas awal melalui media visual. *Jurnal Pendidikan Anak*, 8(1), 17–28. <https://doi.org/10.21831/jpa.v8i1.22657>
- Krisnawati, E., & Susongko, P. (2024). *Evaluasi Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter di SD Muhammadiyah Pacul Model CIPP (Contex, Input, Process, Product)*.
- Malau, T. S., & Kasmir. (2021). Effect Of Workload and Work Discipline on Employee Performance Of Pt. Xx with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133–139. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- Mubasysyir, M. M., Masnawati, E., & Darmawan, D. (2024). *Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya*. 07(01). <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Muharomah, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Metakognisi: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(1), 22–26. <https://doi.org/10.57121/meta.v3i1.5>
- Mus, S., & Mappincara, A. (2019). Manajemen Pembelajaran Boarding School. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 3(1), 24. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v3i1.8632>
- Musyarofah, M., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9440>
- Pangestu, R., Handayani, T., Muhlis, M., Hasnita, N., & Sardi, A. (2024). Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 190 Barru. *Jurnal Edukasi Saintifik*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.56185/jes.v4i1.605>
- Rahman, F. S., Febriani, A., Annisak, F., Sabina, I., & Ananda, P. (2024). Kolaborasi Sekolah dan Industri: Menyiapkan Siswa Untuk Dunia Kerja. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(3), 158–166. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3076>

- Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i1.23542>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2020). *Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat*. 4(2).
- Rivana, A. (2019). Pentingnya Kecerdasan Emosional Pendidik Dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 20(2), 70–84. <https://doi.org/10.36769/asy.v20i2.82>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. 11(1).
- Saraswati, N. P. A. S., Widayani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10451>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Ufi, D. T., & Wijono, S. (2020a). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Kota Kupang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.4871>
- Wadi, A. A., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2023). *Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Guru*.
- Wahyuni, E. (2019). HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 211. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v11i2.1530>
- Waloni, A. T., Umboh, J., & Sanggelorang, Y. (2022). *STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS*. 6.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>