

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRESS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus pada SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang)**

**Silvia Ersah Rahmadania, Mochammad Rizki, dan Anik Herminingsih**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

[silviaersa.ser@gmail.com](mailto:silviaersa.ser@gmail.com), [mochrizki@gmail.com](mailto:mochrizki@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Objek penelitian ini adalah seluruh guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Penelitian ini dilakukan terhadap 96 orang responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengolahan data dilakukan dengan analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Kecerdasan emosional, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 57,6% dan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru

**Abstract.** This research aims to determine the influence of emotional intelligence, job stress, and work discipline on teacher performance. This research was conducted in SMK and SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. The object for this research is all teachers of SMK and SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. This research was done to 96 respondents by using quantitative descriptive approach. Data processing is performed by analysis in the form of double linear regression statistical test with SPSS 22 software. The results of this research shows that emotional intelligence, work stress, and work discipline are positive and significantly influence the teachers performance on the SMK and SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Emotional intelligence, work stress and work discipline affecting 57.6% and the remaining 42.4% influenced by other variables not described in this study.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Job Stress, Work Discipline, Teacher Performance

### **PENDAHULUAN**

SMK dan SMA Budi Mulia mempunyai 5 jurusan untuk SMK yaitu administrasi perkantoran, pemasaran, akuntansi, multimedia, broadcast, teknik komputer jaringan dan SMA Budi Mulia mempunyai 3 jurusan yaitu Ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial dan bahasa. Fasilitas SMK dan SMA Budi Mulia adalah laboratorium, ruang penyiar radio, televisi, studio musik, lapangan basket, taman, kantin. Pada dasarnya guru merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan paling penting untuk mempengaruhi keberhasilan dalam suatu pendidikan yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Pentingnya peran guru juga disampaikan Surya (2013) tanpa adanya guru, maka pendidikan tidak akan ada, dan apabila pendidikan tidak ada perkembangan ekonomi dan sosial. Sedangkan menurut Darwis (2006) guru adalah orang dewasa yang memiliki keunggulan dari pada manusia dewasa lain. Keunggulan yang dimaksud yaitu: (1) guru sudah dididik serta dipersiapkan khusus dibidang pendidikan. (2) guru menguasai sejumlah pengetahuan dan keterampilan beserta metodologi pembelajaran yang dapat dijadikan stimulus bagi proses

perkembangan anak. Jadi guru adalah subjek yang telah di persiapkan dibidang pendidikan dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan wawancara dengan 20 orang guru pada tanggal 3 Oktober 2017, terdapat hasil bahwa hanya 8 orang guru yang membuat rencana pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar. Dalam berinteraksi kepada siswa pada saat materi pelajaran disampaikan hanya 6 orang guru. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya masalah fenomena yang terjadi didalam kinerja guru SMA dan SMK Budi Mulia Ciledug. Guru mempunyai tugas untuk menciptakan pembelajaran yang merupakan proses membantu siswa agar dapat belajar dengan baik yang didalamnya melibatkan interaksi antara guru dan siswa.

Dilihat dari kinerjanya, berdasarkan data absensi dan juga wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada hari selasa 3 Oktober 2016 pada pukul 11.50 kepada beberapa guru dan juga para murid yang mengalami fenomena bahwa sering terjadinya keterlambatan pengerjaan tugas, salah satunya pembuatan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu dilihat pada waktu pengerjaannya. Dan fenomena ini berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Yakub, dkk, (2015) menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Riandy (2016) menemukan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nugraheni & Rahmayanti, (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hidayati et al. (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian sebelumnya Dewi & Wibawa (2016) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sumaki et al. (2015) menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang), agar dapat memberikan saran bagi perbaikan kinerja guru di SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kontribusi masukan pengembangan kinerja guru sehingga profesional guru akan semakin baik.

## KAJIAN TEORI

**Kecerdasan Emosional.** Menurut Goleman (2015) Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere* yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.

Menurut Goleman pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Jadi berbagai macam emosi itu mendorong individu untuk memberikan respon atau bertingkah laku terhadap stimulus yang ada. Dalam the Nicomachea Ethics pembahasan Aristoteles secara filsafat tentang kebijakan, karakter dan hidup yang benar, tantangannya adalah menguasai kehidupan emosional kita dengan kecerdasan. Nafsu, apabila dilatih dengan mudah menjadi tak terkendalikan, dan hal itu seringkali terjadi. Menurut Aristoteles, masalahnya bukanlah mengenai emosionalitas, melainkan mengenai keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikan (Goleman, 2015). Berdasarkan uraian

tersebut, dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu perasaan (efek) yang mendorong individu untuk merespon atau bertindak laku terhadap stimulus, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya.

**Stres Kerja** Menurut Luthans (2016), Stres kerja didefinisikan sebagai satu respon adaptif yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepala stressor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2014) Stres kerja muncul karena adanya tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh seorang karyawan. Stres merupakan kondisi yang terjadi saat menghadapi tekanan atau kewajiban atau tanggung jawab yang banyak dan seseorang tidak mampu menanganinya dan kewajiban tersebut besar serta terys-menerus dalam jangka waktu yang lama tanpa jeda (Mansoor, 2011). Robbins dan Judge (2014) menggambarkan adanya hubungan yang terbalik antara stres dan kinerja. Artinya bila stres kerja rendah maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya. Stres juga tidak selamanya berakibat negatif atau berakibat buruk.

**Disiplin Kerja.** Menurut Sutrisno (2009) disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sedangkan menurut Rivai (2009) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.** Berdasarkan uraian kajian teori dan penelitian terdahulu maka disusunlah rerangka pemikiran. Terdapat 3 variabel independen yakni kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> :** Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.
- H<sub>2</sub> :** Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.
- H<sub>3</sub> :** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.

## METODE

Desain penelitian ini adalah kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK dan SMA Budi Mulia yang berjumlah 96 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, yakni keseluruhan populasi sebanyak 96 orang. sebagai sampel.

Data penelitian merupakan data primer yang diambil dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan tipe skala Likert.

Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel independen terdiri dari kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Adapun variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan pengujian asumsi klasik. Uji hipotesis dilaksanakan dengan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden.** Berdasarkan umur mayoritas guru di SMK dan SMA Budi Mulia adalah berkisar di usia 31-40 sebanyak 32 persen, usia > 40-50 dengan presentase 33%, guru di SMK dan SMA Budi Mulia merupakan guru senior yang mempunyai banyak pengalaman dalam mengajar. Adapun berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa jenis kelamin guru di SMK dan SMA Budi Mulia di dominasi oleh perempuan dengan presentase 65%. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang ada didalam bidang pendidikan cenderung membutuhkan kesabaran dan ketekunan untuk dapat membimbing para siswa.

Berdasarkan pendidikan akhir dapat dilihat bahwa mayoritas guru di SMK dan SMA Budi Mulia berpendidikan akhir Sarjana sebanyak 82 responden atau 85%. Hal ini dikarenakan syarat menjadi Guru SMA dan SMK adalah Sarjana Berdasarkan status dapat dilihat bahwa mayoritas guru di SMK dan SMA Budi Mulia telah Menikah sebanyak 77 orang dengan presentase 81%. Guru yang berstatus menikah lebih bijak dalam mengajar.

**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.** Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X1) mempunyai nilai minimum 2,53, maksimum 5,00 rata-rata 4,04 dan standar deviasi 0,41, stres kerja (X2) mempunyai nilai minimum 1,00, maksimum 5,00, mean 3,81 dan standar deviasi 0,68. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai minimum 2,60, maksimum 5,00, dan rata-rata 3,78 dan standar deviasi 0,49. Variabel kinerja guru mempunyai nilai minimum 2,53, maksimum 5,00, nilai-rata-rata 3,72 dan standar deviasi 0,44. Berarti secara rata-rata kondisi kecerdasan emosional baik, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja cukup baik karena skor di bawah 4 namun lebih besar dari 3. Variabel kinerja guru (Y) dipersepsikan cukup baik karena skor rata-rata lebih kecil dari 4 namun lebih besar dari 3.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional (X1)	96	2,53	5,00	4,04	0,41
Stres Kerja (X2)	96	1,00	5,00	3,81	0,68
Disiplin Kerja (X3)	96	2,60	5,00	3,78	0,49
Kinerja Guru (Y)	96	2,53	5,00	3,72	0,44
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

**Hasil Uji Asumsi Klasik.** Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dari residu regresi linier berganda, uji multikolinieritas antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik disampaikan berikut ini. Berdasarkan P-P Plots sebaran plots berada dikisaran garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 0.762, stres Kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.965, sedangkan nilai VIF untuk variabel kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 1.312, stres kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 1.036 dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) adalah 1,313. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai *Tolerance* untuk masing-masing

variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel adalah lebih kecil dari 10.

Berdasarkan analisis grafik scatterplot tidak terjadi pola tertentu yang mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas, titik-titik tersebut menyebar secara acak (tidak berbentuk pola) diatas dan dibawah titik 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi yang akan dipakai tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Pengujian Hipotesis.** Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan uji-t yang hasilnya disajikan sebagaimana Tabel 2., dengan kriteria pengujian adalah berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikansi 0,05. Kriteria nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,96. Bila nilai t-hitung lebih besar dari 1,96 dalam tanda mutlak maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah signifikan terhadap variabel dependen. Adapaun signifikansinya adalah bila lebih besar dari 0,05 maka pengaruh variabel independen adalah signifikan.

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1,368	0,338		4,047	0,000
X1	0,242	0,078	0,238	3,104	0,003
X2	-0,145	0,041	-0,238	-3,495	0,001
X3	0,508	0,065	0,600	7,838	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

## Pembahasan

**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dibuat pada penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Murida, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja organisasi pada Sekretariat Daerah Aceh dan menurut Mangkunegara dan Puspitasari, 2012) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Guru.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dibuat pada penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka stres kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Ambara, 2010) bahwa stres kerja guru berpengaruh terhadap manajemen kelas di Sekolah Manajemen Atas dan menurut Istianto (2014) stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang

tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya.

**Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dibuat pada penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) mempunyai nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Siska, 2014) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sesuai dengan Nugraheni dan Rahmayanti (2016) Disiplin kerja sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya..

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.

**Saran.** Berdasarkan hasil penelitian, disarankan sekolah mengadakan employee gathering, arisan sesama guru, dalam mengajar guru mengadakan session berbagi cerita siswa.. Disarankan guru tidak mengkonsumsi makanan pemicu stres dan perilaku yang memicu stres. Kepala sekolah agar memberikan sanksi tegas agar tercipta disiplin kerja yang lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Astianto, Anggit dan Heru Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7*. 1-7.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaplin, J. P . (2009). *Kamus Lengkap Psikologi. Terjemahan Dr. Kartini Kartono*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, M. A., & Khan, K. U. D. (2011). Impact of Stress on Employees Job Performance In Business Sector on Pakistan. *Global Journal Inc (USA), Pakistan : University of Lahore*, Vol. 11, Issue. 6. 11-15
- Darwis, Abu. (2006). *Pengubahan Perilaku Menyimpang Murid Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Dewi, C., & Wibawa, I Made. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, Hal: 7583-7606.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2000). *Working With Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gottman, John. (2001). *Kiat-Kiat Membesarkan Anak Yang Memiliki Kecerdasan Emosional (Terjemahan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Hasan, Misbahudin. I. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Majid, Abdul. (2008). *Perencanaan Pembelajaran Pengembangan Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, vol. 4 no. 1. Hal: 344-354
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres kerja, dan Kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, Universitas Mercubuana. Vol. 45, No. 22. Hal: 142-155.
- Mansoor, M. dkk. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction a Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Jurnal of Business Quarterly*, Vol. 3, No. 3. Hal: 112-121.
- Masaong, Abd. Kadim. (2012). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawasan Sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mohammadyfar, M. A., Khan, M. S., & Tamini. B. K. (2009). The Effect of Emotional Intelligence and Job Burnout on Mental and Physical Health. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, vol. 35 no. 2. Hal: 219-226.
- Murida, R., Yunus, M., & Amri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Universitas Syiah Kuala*, vol.2 no. 1. Hal: 108-117.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal: 277-293.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *Jurnal Universitas Mulawarman*, Vol. 4 No. 4. Hal: 1059-1072.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ke 3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roeleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O.R., & Pahleevi, C. (2015). Effect of Leadership, Competency, and Work Discipline on The Application of Total Quality Management and Employees Performance for The Accreditation Status Achievement of Government Hospital in Jakarta. *Jurnal Makasar: Hasanudin University*, vol. 3, issue XI. Hal: 14-24.
- Simamora, Henri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarambun, Masri., & Effendi, Sofian. &. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS ( Center for Academic Publishing Center ).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan 23*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tampi, Agustina Nola, Riane Jhonly Pio dan Dolina Laura Tampi. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Jurnal Administrasi*. 1-6.

- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, S. M. (2015). Effect of Training, Compensation, and Work Discipline Against Employee Job Performance (studies in the office of PT. PLN (persero) Service Area and Network Malang). *Jurnal University State of Makasar, University in Malang*, vol 7, no. 11. Hal: 23-33.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yakub, S., Gunawan, R., & Halim, J. (2015). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (persero) Aceh. *Jurnal Saindikom*, vol. 14 no. 3. Hal: 160-170.