

**KINERJA GURU DITINJAU DARI BEBAN KERJA, KECERDASAN
EMOSIONAL, PELATIHAN DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI
(Studi Pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta)**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh :

FATMA LUVY PURBORINI
NPM : 2024P20068

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

KINERJA GURU DITINJAU DARI BEBAN KERJA, KECERDASAN

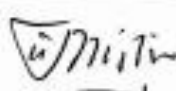
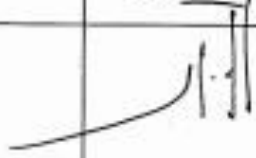
EMOSIONAL, PELATIHAN DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI

(Studi Pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta)

Diajukan Oleh :

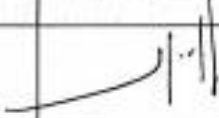
FATMA LUVY PURBORINI

NPM : 2024P20068

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr.Ec.Dra.Hj.Istiatin.SE.MM (Pembimbing 1)		12/8-2026
Dr. Kartika Hendra Titisari, SE,Msi,Akt,CA,CSRS,CSRA (Pembimbing 2)		12/8 2026

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : FATMA LUVY PURBORINI
NPM : 2024P20068
Judul Tesis : Kinerja Guru Ditinjau Dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi (Studi Pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta)

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr.Ec.Dra.Hj.Istiatin.SE.MM (Pembimbing 1)		12/8 - 2026
Dr. Kartika Hendra Titisari, SE,Msi,Akt,CA,CSRS,CSRA (Pembimbing 2)		13/8 2026

DISAHKAN PIMPINAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Suhendro, SE,M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi)		12/8 2026
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Ka.Prodi Magister Manajemen)		12-8-2026
Tanggal Lulus	03 Agustus 2026	
Nomor Register	4000/KPTS/UT/MM UNIBA/VIII/2026	

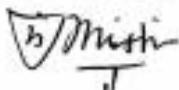
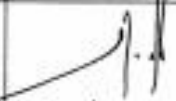
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : FATMA LUVY PURBORINI

NPM : 2024P20068

Judul Tesis : Kinerja Guru Ditinjau Dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi (Studi Pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta)

**TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr.Ec.Dra.Hj. Istiatin. SE.MM (Penguji 1)		12/8 - 2026
Dr. Kartika Hendra Titisari, SE,Msi,Akt,CA,CSRS,CSRA (Penguji 2)		12/08 2026
Dr. H. Bambang Mursito, M.M (Penguji 3)		12/8 '2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : FATMA LUVY PURBORINI

NPM : 2024P20068

Judul Tesis : Kinerja Guru Ditinjau Dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi (Studi Pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar pada program magister ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabanya sepenuhnya berada pada saya.

Surakarta, Mei 2026



FATMA LUVY PURBORINI

PERSEMBAHAN

- ❖ Ibu Sri Fatimah orang tua saya tercinta, yang telah memberikan doa dan perhatiannya, sehingga penulis terdorong untuk menyelesaikannya.
- ❖ Suami saya tercinta, Agus Sartomo, S.T., M.T., yang telah memberikan bimbingan, cinta, izin, dan kesabaran kepada penulis setiap waktu.
- ❖ Anak-anakku tercinta Pandhu Abid Astaguna dan Afrinisa Ilma Astaguna yang telah menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
- ❖ Pimpinan dan rekan kantor sejawat yang telah memberikan izin dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan karya ini.

HALAMAN MOTTO

"Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al Insyiroh : 5-6)

"Barangsiapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga."

(HR. Muslim)

"Janganlah sekali-kali seseorang di antara kamu meremehkan orang lain dari kaum Muslimin, karena orang yang kecil di mata manusia bisa jadi besar di mata Allah."

(Abu Bakar Ash-Shiddiq RA)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya sehingga penyusunan laporan penelitian ini dapat diselesaikan. Tesis ini berjudul Kinerja Guru Ditinjau Dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi (Studi pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta) dapat diselesaikan dengan baik atas dukungan dari beberapa pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis dengan segala ketulusan dan penghargaan yang sebesar besarnya kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, S.E., Ak., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen, yang telah memfasilitasi dan memberikan dukungan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian tesis.
4. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, masukan, perhatian dan waktu kepada penulis selama menyelesaikan tesis.
5. Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, Msi, Akt, CA, CSRS, CSRA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak perhatian, arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Segenap civitas akademika Universitas Islam Batik Surakarta, atas segala bentuk bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas segala hal yang membangun dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena penulis mengharapkan saran dari semua pihak yang ingin memberikan saran baiknya demi perkembangan positif bagi penulis.

Demikian tesis ini penulis susun, semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis sendiri. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iii
LAMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iv
SURAT PENYATAAN KEASLIAN TESIS	v
PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Perumusan Masalah	10
D. Batasan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	13
A. Tinjauan Pustaka.....	13
1. Kinerja Guru.....	13
2. Beban Kerja.....	18
3. Kecerdasan Emosional	21
4. Pelatihan	24
5. Pemanfaatan Teknologi	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual Penelitian	35
D. Hipotesa	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Tempat Penelitian	39
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	39

D. Sumber Data	40
E. Variabel Penelitian.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Definisi Operasional Variabel dan Instrumen	43
H. Uji Instrumen.....	46
I. Analisa Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA.....	58
A. Diskripsi Data Yayasan Ta'mirul Surakarta	58
B. Diskripsi Responden.....	60
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2. Deskripsi Responden Tingkat Pendidikan	61
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
C. Analisis Data.....	63
D. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi	87
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian	35
Gambar IV.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Gambar IV.2.	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Gambar IV.3	Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	63
Gambar IV.4	Histogram.....	65
Gambar IV.5	Normal P-P Plot.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel dan kisi kisi instrumen	43
Tabel III.2	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	50
Tabel III.3	Hasil uji validitas Kecerdasan Emosional	50
Tabel III.4	Hasil uji validitas Pelatihan	50
Tabel III.5	Hasil uji validitas Pemanfaatan Teknologi	51
Tabel III.6	Hasil uji validitas Kinerja Guru.....	51
Tabel III.7	Hasil uji reliabilitas	52
Tabel IV.1	Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel IV.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel IV.4	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
Tabel IV.5	Hasil Uji Kelayakan Model	76
Tabel IV.6	Hasil Uji Hipotesis	78
Tabel IV.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Data Guru
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Skoring Responden
- Lampiran 5 Hasil Responden
- Lampiran 6 Hasil Olah Data Responden

ABSTRAK

Fatma Luvy Purborini, 2024P20068. *Kinerja Guru Ditinjau Dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi*. Tesis. Universitas Islam Batik Surakarta. Mei 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan, dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru di SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif di bawah naungan Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena penurunan beberapa indikator kinerja guru pada rapor pendidikan tahun 2025, serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 87 responden melalui kuesioner daring (*Google Form*). Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan, dan pemanfaatan teknologi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional, peningkatan kecerdasan emosional, pelaksanaan pelatihan berkelanjutan, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Pemanfaatan Teknologi*.

ABSTRACT

Fatma Luvy Purborini, 2024P20068. Teacher Performance as Viewed from Workload, Emotional Intelligence, Training, and Technology Utilization. Thesis. Universitas Islam Batik, Surakarta. Mei 2026.

This study aims to examine and analyze the influence of workload, emotional intelligence, training, and technology utilization on teacher performance at SD Ta'mirul Islam and SD Ta'mirul Islam Inovatif under Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari, Surakarta. The background of this study is based on the phenomenon of a decline in several teacher performance indicators in the 2025 educational report card, as well as the inconsistencies in the results of previous studies (research gap) regarding the influence of these variables on teacher performance.

The study employed a quantitative research method with a survey approach involving 87 respondents using an online questionnaire (Google Form). Data analysis techniques included instrument validity and reliability testing, followed by multiple linear regression analysis to examine the relationships and influences between the variables.

The results indicate that workload, emotional intelligence, training, and technology utilization have a positive and significant influence on teacher performance, both partially and simultaneously. The conclusion of this study confirms that proportionate workload management, the enhancement of emotional intelligence, the implementation of continuous training, and the optimization of technology utilization are key factors in improving teacher performance at the Ta'mirul Masjid Tegalsari Foundation, Surakarta.

Keywords: Teacher Performance, Workload, Emotional Intelligence, Training, Technology Utilization.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional, karena guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Berbagai usaha telah dilakukan baik oleh Pemerintah maupun stakeholder dibidang pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku, bantuan peralatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), perbaikan penguasaan teknologi, serta peningkatan mutu manajemen sekolah.

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Dalam hal ini, pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik. Sekolah sebagai lembaga formal menjadi pusat utama dalam proses tersebut. Tidak hanya lembaga pendidikan negeri, lembaga pendidikan swasta, termasuk yang berbasis agama, juga memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan pendidikan yang bermutu. Pada jenjang pendidikan dasar, peran sekolah semakin strategis karena membentuk fondasi awal kecakapan intelektual dan moral peserta didik. Kota Surakarta, terdapat berbagai sekolah dasar berbasis agama yang turut berkontribusi dalam mencetak generasi

yang berilmu dan berakhlak. Salah satunya adalah Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta. Sebagai lembaga pendidikan Islam, yayasan ini diharapkan mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas melalui dukungan tenaga pendidik yang profesional. Dalam hal ini, kinerja guru menjadi aspek penting yang menentukan keberhasilan pendidikan di lingkungan tersebut.

Guru merupakan aktor utama dan garda terdepan yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 dinyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam Undang-Undang tersebut juga menyebutkan bahwa guru dituntut untuk memiliki empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Pada pasal 20 butir a menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Proses pembelajaran yang dirancang oleh guru menjadi titik awal dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Artinya, kinerja guru sangat berperan penting dalam keberhasilan pendidikan.

Kinerja menjadi ukuran apakah organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Kinerja guru dihitung berdasarkan hasil kerja yang telah diperoleh atau dicapai

seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi berdasarkan standar yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan norma yang ditetapkan guna mencapai tujuan (Perkasa & Mulyanto, 2023). Kinerja seorang guru dapat dianggap sebagai hasil pekerjaan keras guru yang dilakukan atas dasar kemampuan, keikhlasan, dan pemanfaatan waktunya dengan baik (Nurdin & Samudi, 2024). Kinerja guru yaitu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang diemban oleh guru berdasarkan kemampuan, pengalaman, ketulusan, dan waktu yang digunakan, yang hasilnya dapat dilihat dari aspek kuantitas maupun kualitas (Dewi, Harapan& Rohana, 2022).

Namun demikian, dalam praktiknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal yang menonjol adalah beban kerja guru. Permendikdasmen No. 11 Tahun 2025 mengatur bahwa guru wajib mengajar antara 24 hingga 40 jam per minggu, selain tugas-tugas tambahan seperti pengelolaan administrasi, menjadi wali kelas, atau membina kegiatan ekstrakurikuler. Guru juga diwajibkan untuk terus mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, dan studi lanjut guna meningkatkan kompetensi profesional. Beban kerja yakni faktor lain yang mengakibatkan pengaruh atas timbulnya kinerja seorang guru. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ada saat ini, lembaga pendidikan harus memperhitungkan dengan cermat kapasitas gurunya, agar pekerjaan yang diterimanya sesuai dengan

kemampuannya (Nurdin & Samudi, 2024). Efektivitas proses belajar mengajar berkaitan erat dengan beban kerja guru. Bagi guru, beban kerja mencakup semua tanggung jawab yang menjadi kewajiban mereka (Solania *et al.*, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan Perkasa & Mulyanto (2023) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Ifansyah (2023) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Fahmi Palu. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Zibrani (2023) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Selain itu, kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja guru. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola emosi, mengatasi tekanan pekerjaan, dan menjalin hubungan sosial yang positif dengan siswa maupun rekan kerja. Kecerdasan emosional merupakan seperangkat kemampuan non-kognitif yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan lingkungan dan tekanan yang dihasilkan (Julita *et al.*, 2019). Kecerdasan emosional sebagaimana diketahui, kemampuan dalam mengendalikan diri dan memiliki ketahanan saat menghadapi tantangan, mampu mengontrol dorongan dan tidak mudah merasa puas, mengatur suasana hati dan

mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, serta mampu berempati (Dewi *et al.*, 2022).

Sejalan dengan beban kerja yang diterima oleh seorang guru, kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Julita *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru matematika di SMA Bengkulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Mesuji Makmur. Dalam penelitian Ifansyah (2023) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Fahmi Palu. Hasil penelitian Framsiska *et al.* (2024) menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Namun demikian, Lie *et al.* (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama saat dikaji bersamaan dengan kecerdasan intelektual dan spiritual. Inkonsistensi hasil ini memperkuat urgensi penelitian lanjutan.

Guru di Indonesia diharapkan memiliki empat kompetensi yaitu : kompetensi pedagogik (a), kompetensi profesional (b), kompetensi kepribadian (c) dan kompetensi sosial (d). Kompetensi-kompetensi tersebut akan meningkatkan kinerja guru. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, baik sekolah

ataupun *stakeholder* lain seperti dinas pendidikan dan kementerian pendidikan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti kegiatan pelatihan. Karena itu perlu menerapkan program pelatihan baru bagi guru untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru serta mendukung perkembangan profesional guru. Adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten.

Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se Kota Batu memberikan dampak positif dan signifikan, hal ini dinyatakan dalam penelitian (Risdiatoro, 2021). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya (Novianti & Atmajawati, 2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMK Bina Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang kuat dan positif (Pambreni *et al.*, 2023).

Pemanfaatan teknologi informasi oleh guru dalam kegiatan mengajar, merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Pemerintah dalam hal dukungannya kepada satuan pendidikan untuk pemanfaatan teknologi telah dilakukan dengan memberikan bantuan peralatan TIK yang dibagikan kepada 80.479 satuan pendidikan di semua jenjang. Dukungan lain berupa penguatan sumber daya manusia melalui pelatihan pemanfaatan TIK bagi guru.

Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare yang diteliti oleh Amri, Hidayat, & Arfan (2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan penguasaan teknologi secara parsial terhadap kinerja guru. Pemanfaatan teknologi informasi oleh guru diteliti juga oleh (Hidayah, Egar, & Abdullah, 2022), yang menyimpulkan bahwa hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang. Pemanfaatan teknologi menjadi salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rahmadhani, Azainil, & Mulawarman (2024) yang mengungkapkan bahwa salah satu pemanfaatan teknologi berupa penggunaan *Platform* Kecerdasan Buatan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Tenggarong.

Kinerja guru adalah determinan tunggal yang sangat memengaruhi kualitas output pendidikan. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi pedagogik yang didalamnya terdapat kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi secara kritis dan kreatif dalam pembelajaran untuk memperluas akses, memperdalam pemahaman, dan mendukung literasi digital murid dan mampu mengelola dinamika emosional di kelas. Namun, menjaga stabilitas kinerja profesional sering kali terbentur pada kompleksitas beban kerja dan keterbatasan dukungan organisasi.

Fenomena ini terlihat nyata di SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif di bawah Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari. Sebagai institusi swasta, guru

di sini menghadapi tekanan ganda yaitu menjalankan peran pendidik moral sekaligus akademik dengan sumber daya manusia yang terbatas. Di tengah tekanan beban kerja tersebut, kecerdasan emosional muncul sebagai faktor krusial yang mendukung kinerja. Guru diharapkan memiliki kompetensi kepribadian dimana salah satu kemampuannya adalah harus menampilkan perilaku etis dan keteladanan yang mencerminkan kematangan spiritual, moral, dan emosional berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa dan nilai-nilai keberagaman. Di sisi lain, akses pelatihan yang bergantung pada kuota pemerintah serta belum meratanya sarana dan prasarana TIK di setiap kelas menjadi salah satu hambatan dalam inovasi pembelajaran.

Berdasarkan nilai hasil rapor pendidikan untuk SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif pada tahun 2025, meski nilai secara umum mendapatkan predikat BAIK, namun ada beberapa indikator yang nilainya turun dibandingkan tahun sebelumnya antara lain pada indikator:

- a) kualitas pembelajaran untuk SD Ta'mirul Islam turun 6,4 dari tahun sebelumnya, dan untuk SD Ta'mirul Islam Inovatif turun 7,9
- b) refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru untuk SD Ta'mirul Islam turun 5,95 dari tahun sebelumnya, dan untuk SD Ta'mirul Islam Inovatif turun 4,82
- c) iklim keamanan satuan pendidikan pada aspek kesejahteraan psikologis (*wellbeing* guru) untuk SD Ta'mirul Islam turun 6,69 dari tahun sebelumnya, dan untuk SD Ta'mirul Islam Inovatif turun 2,4.

Data empiris tersebut menginformasikan bahwa terdapat suatu masalah pada efektivitas kinerja guru yang kemungkinan berasal dari tekanan kerja dan keterbatasan fasilitas. Selain masalah di lapangan, pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan, dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru telah diteliti secara parsial dan terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud menguji kembali Kinerja Guru ditinjau dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi pada Sekolah Dasar yang berada dibawah naungan Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta yaitu SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Masih terdapat guru yang mengalami kelelahan dan penurunan produktifitas akibat beban kerja tinggi baik dalam bentuk beban mengajar, tugas administrasi maupun tanggung jawab tambahan;
2. Kecerdasan emosional guru belum sepenuhnya berkembang secara merata, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal, dan menciptakan suasana kelas yang kondusif;

3. Pelatihan guru belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan profesional guru di lapangan serta belum dilaksanakan secara berkelanjutan;
4. Pemanfaatan teknologi oleh guru belum merata dan optimal.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru, sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan dan pemanfaatan teknologi.
2. Responden dari penelitian ini adalah guru yang bekerja di bawah naungan Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta khususnya di SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif yang berjumlah 87 pegawai.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah secara umum penelitian ini bermaksud untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditulis, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen terutama pada bidang manajemen pendidikan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan zaman.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan, dan pemanfaatan

teknologi terhadap kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta.

b. Bagi Guru

Dapat memberikan informasi beberapa variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun tesis serta menambah pengetahuan tentang pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan, dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Uno (2017:136), sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam konteks pendidikan, Uno (2017:137) menegaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja guru menurut Supardi (2016:54) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru menurut Mulyasa (2021:159) merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah pencapaian kerja yang diperoleh guru melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesinya secara profesional, dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, serta usaha terbaik, untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan atau tujuan pembelajaran.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Mulyasa (2021:135-136), antara lain:

1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan langsung dengan kompetensi dan karakteristik pribadi yang dimiliki oleh seorang guru. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru menurut Mulyasa (2021:135-136) antara lain:

- Kompetensi pedagogik yaitu memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan memastikan tujuan pembelajaran tercapai.
- Kompetensi profesional yaitu memiliki penguasaan materi pelajaran secara mendalamserta kemampuan mengembangkan keilmuan dalam bidangnya. Hal ini memastikan guru tidak hanya

menyampaikan materi, tetapi juga memperkaya pengetahuan peserta didik dengan informasi mutakhir.

- Kompetensi kepribadian yaitu memiliki kepribadian yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan mampu menjadi teladan. Guru dengan kepribadian yang matang mampu menjadi panutan baik di dalam maupun luar kelas.
- Kompetensi sosial yaitu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, kerjasama dan membangun interaksi yang harmonis dengan peserta didik, rekan kerja, orang tua dari peserta didik dan masyarakat. Kompetensi ini penting agar guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan kolaboratif.

2) Faktor eksternal mencakup aspek diluar diri guru yang berfungsi sebagai dukungan dalam peningkatan kinerja. Faktor-faktor eksternal menurut Mulyasa (2021:135-136) antara lain:

- Pelatihan dan pengembangan profesional melalui pelatihan, seminar dan workshop menjadi sarana penting untuk memperbarui oengetahuan dan keterampilan guru sesuai dengan perkembangan zaman.
- Supervisi kepala sekolah berupa pembinaan, monitoring dan evaluasi turut berperan menjaga mutu kinerja guru sekaligus memberikan arahan dalam peningkatan profesionalisme.

- Iklim organisasi dan budaya sekolah seperti suasana kerja yang kondusif, adanya kerja sama antarguru, serta Beban Kerja yang partisipatif akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja guru
- Sarana dan prasarana berupa fasilitas belajar, media pembelajaran, serta teknologi informasi yang memadai sangat mendukung guru dalam menjalankan tugasnya dengan efektif
- Kebijakan pemerintah seperti pengaturan beban kerja guru, sertifikasi guru, kurikulum, hingga tunjangan profesi juga menjadi faktor penentu dalam membentuk kualitas kinerja guru.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Siswanto (2023) indikator kinerja guru mengacu pada dimensi pokok dalam pelaksanaan profesi guru yang meliputi aspek :

1) Perencanaan Pembelajaran

Guru dituntut mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan perangkat lainnya secara sistematis. Perencanaan mencakup perumusan tujuan pembelajaran, penyusunan materi sesuai kurikulum, serta penentuan strategi, metode, dan media pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik. Indikator ini menunjukkan kesiapan guru dalam mengajar dan menjadi dasar keberhasilan proses pembelajaran.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Dalam melaksanakan pembelajaran, guru perlu menguasai materi secara mendalam, mengelola kelas dengan baik, dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi agar tercipta suasana belajar yang aktif dan kondusif. Selain itu, guru juga berperan memotivasi siswa agar terlibat secara optimal dalam proses belajar mengajar.

3) Evaluasi Pembelajaran

Guru diharapkan mampu melaksanakan penilaian proses maupun hasil belajar dengan instrumen yang tepat. Evaluasi ini mencakup pemberian umpan balik (*feedback*) terhadap hasil belajar siswa serta pemanfaatan hasil penilaian untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran pada tahap berikutnya.

4) Tugas Tambahan dan Profesionalisme

Selain tugas utama dalam pembelajaran, guru juga memikul tanggung jawab administratif dan tugas tambahan di sekolah. Profesionalisme guru tercermin dari kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta komitmen dalam menjalankan peran sebagai tenaga pendidik yang berintegritas.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Mangkunegara (2016 : 67) adalah volume pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang, ditinjau dari segi kuantitatif (jumlah pekerjaan), kualitatif (tingkat kesulitan), maupun kondisi kerja (waktu, sarana, lingkungan). Sedangkan beban kerja guru menurut Sagala (2020 : 75) adalah keseluruhan tugas pokok, tambahan, serta tanggung jawab administratif yang dibebankan kepada guru baik di dalam maupun di luar kelas, yang harus dilaksanakan secara profesional sesuai standar kompetensi guru.

Beban kerja guru menurut Zibran (2023) adalah jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru sesuai jam mengajar, administrasi, dan tugas tambahan.

Berdasarkan definisi beban kerja dari beberapa teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan volume pekerjaan yang harus diselesaikan guru dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup aspek kuantitatif (jumlah jam mengajar dan banyaknya tanggung jawab), aspek kualitatif (tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas), serta kondisi kerja (sarana, waktu, dan lingkungan). Beban kerja ini tidak hanya meliputi tugas pokok mengajar, tetapi juga mencakup administrasi, pengelolaan kelas, dan tanggung jawab tambahan

di luar kegiatan pembelajaran, yang seluruhnya harus dijalankan secara profesional sesuai standar kompetensi guru.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Sagala (2020:90) menyatakan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja guru antara lain:

1) Tugas Pokok

Hal ini berkaitan langsung dengan proses pembelajaran seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai kurikulum, melakukan evaluasi/ penilaian terhadap hasil belajar siswa, membimbing dan melatih siswa baik akademik maupun non akademik.

2) Tugas Tambahan

Tugas-tugas di luar mengajar, seperti menjadi wali kelas, pembina kegiatan ekstrakurikuler, atau koordinator program tertentu seperti menjadi panitia kegiatan sekolah, memegang jabatan struktural seperti wakil kepala sekolah, koordinator bidang studi, kepala laboratorium atau perpustakaan, melaksanakan tugas insidental yang diberikan kepala sekolah atau dinas pendidikan.

3) Administrasi

Guru diwajibkan untuk menyusun berbagai dokumen pembelajaran seperti RPP, silabus, jurnal mengajar, pembuatan soal, analisis hasil belajar, dan laporan hasil belajar atau perkembangan siswa, pengisian administrasi sekolah seperti absensi dan data dapodik,

menyusun laporan kegiatan akademik dan juga non akademik, dan perangkat pembelajaran lainnya.

4) Profesionalisme

Guru diharapkan melaksanakan tugas sesuai standar kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian). Untuk mendukung hal tersebut guru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan pengembangan profesi berkelanjutan. Untuk mengikuti tuntutan perkembangan teknologi dan peningkatan keefektifitasan dalam mengajar guru juga diharapkan menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Selain itu guru juga harus menunjukkan komitmen etika profesi guru antara lain dengan sikap disiplin, tanggungjawab dan integritas.

c. Berdasarkan Zibran (2023), indikator beban kerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jumlah jam mengajar, yang menjadi kewajiban utama seorang guru untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Tugas tambahan dalam bentuk administrasi, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, laporan akademik, dan pengisian data sekolah yang menjadi tanggung jawab rutin guru.

- 3) Tugas non pedagogik, yaitu berbagai bentuk keterlibatan guru diluar kegiatan mengajar, misalnya menjadi wali kelas, pembina kegiatan ekstrakurikuler, kepanitiaan dalam kegiatan sekolah.
- 4) Tekanan waktu kerja, yang muncul karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab tersebut.
- 5) Kesesuaian antara proporsi pekerjaan dengan kemampuan guru, yang menunjukkan sejauh amana beban yang diterima sesuai dengan kapasitas profesional dan personal masing-masing guru.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2020:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri dan dalam hubungan sosial. Menurut Herawaty (2016:27) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri maupun orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, serta membina hubungan sosial yang baik, sehingga mendukung keberhasilan dalam bekerja.

Menurut Astuti & Raharjo (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan guru dalam mengenali, mengelola, serta memanfaatkan emosi untuk menciptakan suasana belajar

yang kondusif, termasuk membangun komunikasi dan hubungan sosial yang efektif.

Berdasarkan beberapa teori tentang kecerdasan emosional diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional guru merupakan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, serta membangun hubungan sosial yang positif sehingga mendukung pelaksanaan tugas profesi secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh guru karena berpengaruh terhadap cara guru membangun hubungan dengan siswa, menghadapi tekanan dalam proses mengajar, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki empati, mampu mengelola stres, dan dapat menjadi teladan bagi siswa dalam pengelolaan emosi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2020:57) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak bersifat bawaan mutlak, melainkan dapat dipengaruhi dan dikembangkan oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1) Faktor biologis (sistem saraf otak)

Hal ini berperan dalam pengaturan emosi, sehingga kondisi fisiologis memengaruhi kecerdasan emosional.

2) Faktor keluarga

Pola asuh orang tua, kasih sayang, dan pengalaman masa kecil membentuk kemampuan awal seseorang dalam mengenali serta mengelola emosi.

3) Faktor lingkungan sosial

Interaksi dengan teman, rekan kerja, dan masyarakat membentuk keterampilan dalam memahami dan merespon emosi orang lain.

4) Faktor pendidikan dan pengalaman

Pengalaman belajar, pelatihan, dan pembelajaran sosial berkontribusi pada pengembangan empati, motivasi, dan keterampilan sosial.

5) Faktor budaya

Nilai dan norma sosial dalam suatu lingkungan memberi pengaruh terhadap cara seseorang mengekspresikan dan mengendalikan emosi.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Berdasarkan Lie *et al.* (2021) maka indikator kecerdasan emosional guru dapat dirinci sebagai berikut:

1) Kesadaran terhadap emosi diri sendiri

Guru mampu mengenali emosinya sendiri, mengetahui kekuatan dan kelemahan diri, serta memahami bagaimana emosi memengaruhi proses mengajar.

2) Kemampuan mengendalikan emosi

Guru mampu mengendalikan emosi negatif, tetap sabar menghadapi siswa, serta menyesuaikan diri dengan tekanan atau perubahan dalam kelas.

3) Memiliki motivasi internal dalam bekerja

Guru memiliki dorongan internal untuk berprestasi, semangat dalam melaksanakan pembelajaran, dan optimisme dalam mencapai tujuan pendidikan.

4) Empati terhadap kondisi siswa

Guru mampu memahami perasaan siswa, berempati pada kesulitan belajar, dan menyesuaikan metode mengajar dengan kebutuhan mereka.

5) Keterampilan sosial

Guru mampu membangun hubungan baik dengan siswa, kolega, dan orang tua, serta dapat bekerja sama dalam tim sekolah.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Mulyasa (2021:45) pelatihan merupakan bagian dari pengembangan profesi guru yang dilaksanakan secara sistematis untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menunjang peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Sedangkan menurut Priansa (2018:147), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guru, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara profesional dan sesuai dengan tuntutan perkembangan Pendidikan.

Menurut Zulfahmi, Marantika & Zulher (2022), pelatihan guru dipahami sebagai kegiatan yang bermanfaat untuk menghasilkan guru yang mampu berpikir sistematis dalam menyusun kurikulum, mengembangkan silabus, dan menyiapkan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis paparkan, maka penulis menyimpulkan pelatihan guru merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pelatihan dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru diarahkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi, memperbarui pengetahuan pedagogik dan teknologi, serta meningkatkan kinerja profesional guru di kelas maupun dalam pengelolaan pembelajaran.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mulyasa (2021:162) menekankan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh faktor berikut:

1) Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan lebih efektif jika materi dan tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja guru di lapangan. Identifikasi kebutuhan pelatihan yang akurat menjadi dasar dalam menentukan arah program yang tepat sasaran.

2) Frekuensi Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan secara berkala dan berkesinambungan akan memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pelatihan yang hanya dilakukan satu kali. Konsistensi dalam mengikuti pelatihan akan membantu guru dalam menginternalisasi keterampilan yang diperoleh.

3) Kualitas Penyelenggara

Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kualitas narasumber, metode pembelajaran, dan media yang digunakan. Pelatihan yang interaktif, aplikatif, dan didukung fasilitator yang kompeten akan lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh peserta.

4) Relevansi Materi Pelatihan

Materi yang disampaikan harus memiliki keterkaitan langsung dengan bidang tugas guru, baik secara pedagogik maupun teknis.

Materi yang relevan akan lebih mudah diimplementasikan dalam proses pembelajaran di kelas.

5) Dukungan Institusi

Kebijakan dan komitmen kepala sekolah atau instansi pendidikan terhadap pelatihan guru menjadi faktor penting. Dukungan ini bisa berupa pemberian izin, pendanaan, serta tindak lanjut implementasi hasil pelatihan di sekolah.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Gutara *et al.* (2021) pelatihan diukur dengan indikator:

1) Instruktur

Pelatih atau fasilitator yang membawakan materi. Kualitas instruktur sangat menentukan efektivitas pelatihan karena pengalaman, penguasaan materi, serta kemampuan komunikasi akan memengaruhi pemahaman guru.

2) Peserta

Guru yang mengikuti pelatihan., faktor motivasi, kesiapan, dan partisipasi aktif peserta mempengaruhi sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi mereka.

3) Metode Pelatihan

Strategi atau teknik yang digunakan, misalnya ceramah, diskusi, *workshop*, praktik langsung, atau *e-learning*. Pemilihan metode yang tepat akan membuat materi lebih mudah dipahami dan diterapkan.

4) Materi Pelatihan

Isi atau konten yang diberikan selama pelatihan, seperti penyusunan RPP, pengelolaan kelas, pemanfaatan teknologi, atau teknik evaluasi. Materi harus relevan dengan kebutuhan guru di kelas dan dapat meningkatkan kompetensi guru.

5) Tujuan pelatihan

Sasaran yang ingin dicapai, yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru. Tujuan yang jelas membantu mengukur keberhasilan program pelatihan.

5. Pemanfaatan Teknologi

a. Pengertian Pemanfaatan Teknologi

Menurut Munir (2017:38), menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi adalah proses penggunaan perangkat teknologi informasi dan komunikasi untuk mempermudah, memperkaya, dan memperluas pengalaman belajar peserta didik serta efektivitas guru dalam mengajar. Sedangkan Rusman (2018:327) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran merupakan upaya guru untuk mengintegrasikan berbagai media, perangkat, dan aplikasi digital dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat meningkatkan interaktivitas, kreativitas, dan hasil belajar.

Sedangkan menurut Erni & Dewi (2024) dalam penelitiannya menyatakan pemanfaatan teknologi informasi didefinisikan sebagai

penggunaan perangkat digital, media sosial, dan sistem berbasis *Artificial Intelligence* (AI) untuk mempermudah pembelajaran dan meningkatkan efisiensi kerja guru. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin sering guru memanfaatkan teknologi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Berdasarkan dari teori yang telah dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi dapat dimaknai sebagai proses integrasi perangkat digital, aplikasi pembelajaran, dan sistem informasi oleh guru untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerjanya. Dengan teknologi, guru lebih mudah merancang pembelajaran yang menarik, mengurangi beban administratif, serta beradaptasi dengan tuntutan era digital.

Guru yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam kegiatan pembelajaran akan lebih efektif dalam menyampaikan materi, meningkatkan partisipasi siswa, serta menciptakan pembelajaran yang interaktif dan inovatif dan sesuai dengan karakteristik peserta didik abad ke-21.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi

Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat pemanfaatan teknologi oleh guru menurut Mulyasa (2021: 180) antara lain:

1) Kompetensi Guru

Kemampuan guru dalam mengoperasikan perangkat teknologi informasi dan komunikasi, mengintegrasikannya dalam pembelajaran,

serta menggunakannya untuk menyusun administrasi seperti RPP, penilaian, laporan.

2) Ketersediaan Sarana dan Prasana

Akses terhadap perangkat komputer, jaringan internet, LCD, proyektor, dan sistem informasi sekolah.

3) Dukungan Lembaga/Manajemen Sekolah

Kebijakan sekolah dalam mendorong pemanfaatan teknologi baik untuk pembelajaran maupun administrasi.

4) Motivasi dan Sikap Guru

Keterbukaan guru terhadap inovasi dan kemauan untuk belajar teknologi baru

5) Kebijakan Pemerintah

Regulasi pendidikan yang mendorong digitalisasi sekolah, termasuk program pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TK) untuk guru.

c. Indikator Pemanfaatan Teknologi

Berdasarkan penelitian Erni & Dewi (2024), indikator-indikator pemanfaatan teknologi oleh guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Frekuensi dan Intensitas

Menggambarkan seberapa sering guru menggunakan perangkat teknologi seperti laptop, LCD atau aplikasi pembelajaran dalam proses belajar mengajar dan dalam tugas lainnya.

2) Kemudahan dan Kecepatan Akses

Sejauh mana guru dapat dengan mudah menggunakan perangkat teknologi informasi (komputer, laptop, *smartphone*, aplikasi pembelajaran, LMS, internet) tanpa hambatan berarti. Termasuk kemudahan dalam login, mencari materi, menggunakan aplikasi belajar, atau mengoperasikan *platform* digital.

3) Integrasi Media Sosial dalam Kegiatan

Media sosial (seperti *WhatsApp*, Facebook, Instagram, atau Telegram) dimanfaatkan guru sebagai sarana komunikasi, penyebaran materi, serta ruang diskusi bagi siswa.

4) Pemanfaatan *platform* berbasis Kecerdasan Buatan

Menggambarkan penggunaan alat digital untuk pembelajaran seperti menyusun materi, membuat soal, pelaksanaan pembelajaran dan merancang media presentasi yang menarik. Penggunaan dalam tugas lain sebagai guru seperti menilai pembelajaran siswa, pengolahan nilai, penyusunan laporan, dan pembuatan jadwal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang beban kerja yang dilakukan oleh Nurdin dan Samudin (2024) dengan metode kuantitatif dimana sampel yang digunakan sejumlah 64 orang guru PAI di Provinsi Banten menunjukkan hasil bahwa stres kerja, Kecerdasan Emosional, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja

guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Mulyanto & Perkasa (2023), berdasarkan penelitian yang mereka lakukan dengan penelitian kuantitatif dengan survey pada 66 orang guru secara observasi, membagikan kuesioner dan studi literatur menyatakan beban kerja, gaya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 21 Kabupaten Tangerang.

Penelitian yang dilakukan Ifansyah (2023), dengan metode *simple random sampling* pada 43 orang guru menyatakan kecerdasan emosional dan beban kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Fahmi Palu. Penelitian tersebut dilakukan pada sejumlah 43 orang guru di SDIT Al-Fahmi Kota Palu. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solania *et al.* (2023) beban kerja dan Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada guru di SD Negeri Butuandengan jumlah sampel 45 orang dengan metode survei menggunakan kuesioner. Zibran (2023) melakukan penelitian kuantitatif pada sejumlah 32 orang guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang dengan membagikan kuesioner dimana hasil penelitian itu mengatakan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan Julita, Herawaty & Gusri(2019) tentang kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja guru Matematika pada jenjang SMA di Kota Bengkulu, dengan sampel sejumlah 80 orangdengan survei menyatakan terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional dan *self efficacy*

terhadap kinerja guru Matematika, dan ada pengaruh langsung dari kecerdasan emosional terhadap *self efficacy*. (Dewi, Harapan & Rohana, 2022) melakukan penelitian kuantitatif dengan metode survei kepada sejumlah 100 orang guru SMP di Kecamatan Mesuji Makmur dan mendapatkan hasil bahwa kemampuan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal serupa juga dilakukan oleh Framsiska, Sudari, & Rachmawati (2024) dengan jumlah sampel 30 orang guru di SD Jatiwaringin VIII dengan metode kuantitatif dan survei mendapatkan hasil bahwa kemampuan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Lie *et al.* (2021) dengan metode kuantitatif dengan survei, pemilihan sampel dilakukan secara *purposive* dan mempertimbangkan guru yang telah memiliki pengalaman lebih dari dua tahun menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Novianti & Atmajawati (2022) dengan metode kuantitatif, distribusi kuesioner secara langsung kepada responden menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian itu dilakukan di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya dengan jumlah sampel 65 orang guru. Sedangkan (Pambreni, Ridho, & Sutisna, 2023) yang melakukan penelitian kuantitatif kepada semua guru di SMK Bina Mandiri sejumlah 34 orang menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan jika

pelatihan ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. Risdiantoro (2021) juga melakukan penelitian terhadap sebanyak 65 orang guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Batu dengan jenis penelitian kuantitatif korelasional kausalitas . Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

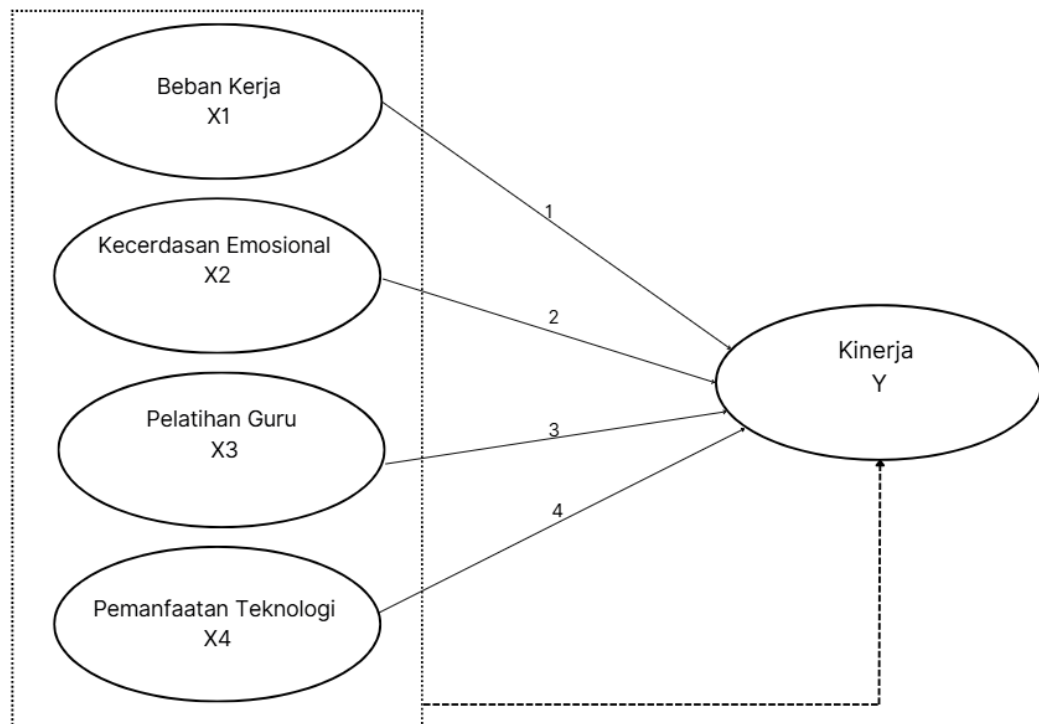
Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Ruspitasari (2024) kepada sejumlah 74 guru SMP di Strada Cabang Tangerang dengan metode *purposive sampling* dan menyebarkan kuisioner secara *online* dengan *google form*, berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang.

Penelitian tentang pemanfaatan teknologi bagi guru yang dilakukan oleh Rahmadhani, Azainil & Mulawarman (2024) dengan metode kuantitatif dan pengisian kuesioner oleh guru di SDN Tenggarong, menyatakan bahwa penggunaan *platform* kecerdasan buatan berpengaruh terhadap keefektifan guru dalam mengajar. Pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Egar & Abdullah (2022) dengan sampel sejumlah 114 orang guru di SMP dan MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang dengan metode kuantitatif dengan pengisian kuesioner. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zulfahmi, Marantika & Zulher, 2022) pada sejumlah 65 orang guru di Bangkinang Kota dengan metode *purposive sampling* yaitu guru yang telah mengikuti proses sertifikasi menyatakan pelatihan guru juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap tingkat kelulusan sertifikasi guru. Berbeda dengan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Febriany(2022), pada guru di SMK Negeri 5 Palembang dengan teknik *purposive sampling* yaitu guru Mata Pelajaran Ekonommi dan Akuntansi yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru. Sistematika kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

1. Ali Nurdin & Samudi (2024), Perkasa & Mulyanto (2023), Ifansyah (2023), Solamia *et.al* (2023) dan Zibran (2023)
2. Ifansyah (2023), Julita *et.al* (2019), Dewi, Harapan, Rohana (2022), Framsiska, Sudari, Rachmawati (2024), Lie *et.al* (2021)
3. Risdiantoro (2021), Novianti & Atmajawati (2022), Pambreni, Ridho & Sutisna (2023)
4. Rahmadhani, Azainil, & Mulawarman (2024), Amri, Hidayat, & Arfan (2021), Hidayah, Egar, & Abdullah (2022), Zulfahmi, Marantika & Zulher (2022), Febriany (2022)

D. Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019: 64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Nurdin dan Samudin (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja guru Pendidikan Agama Islam pada SMA di Banten. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja, maka akan semakin meningkat kinerja guru. Penelitian lain Ifansyah (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT AlFahmi Palu. Mulyanto & Perkasa (2023) melakukan penelitian pada guru

SMA di Banten dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Seorang guru perlu memperhatikan beban kerja agar mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya.

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari di Surakarta.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Julita, Herawaty, Gusri (2019) pada penelitiannya terhadap guru Matematika di Kota Bengkulu menyatakan ada pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Harapan, Rohana (2022) adalah kecerdasan emosional guru memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Mesuji Makmur.

Ifansyah (2023) dalam penelitiannya pada guru SDIT Al-Fahmi Palu menyatakan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Fahmi Palu.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari di Surakarta.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Novianti & Atmajawati (2024) dalam penelitian ini menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pambreni,

Ridho, Sutisna (2023) didapat bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. Dalam Risdiantoro (2021), Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kota Batu.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari di Surakarta.

4. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Guru

Dalam temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhani, Azainil, & Mulawarman (2024), menunjukkan penggunaan *platform* kecerdasan buatan dalam pembelajaran dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam penyampaian materi, sehingga proses pengajaran menjadi lebih efektif. Hasil kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Egar, & Abdullah (2022) adalah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri, Hidayat, & Arfan (2021) yang menyatakan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H4 : Pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari di Surakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019: 7). Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan dan pemantauan teknologi pada pembelajaran terhadap kinerja guru.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari yang beralamatkan di Jalan Dr. Wahidin No. 36, Bumi, Kec. Laweyan, Kota Surakarta Prov. Jawa Tengah. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 103).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja dibawah naungan Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif yang berjumlah 87 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 109). Jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 87 orang atau responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 118).

D. Sumber data

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin & Sudarwati, 2021: 33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin & Sudarwati, 2021: 33). Data sekunder dari penelitian ini

diperoleh dari data yang dimiliki oleh sekolah, buku-buku terkait dengan Manajemen SDM dan jurnal ilmiah tentang kinerja guru.

E. Variabel Penelitian

Varibel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari beban kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), pelatihan (X3), pemanfaatan teknologi (X4) dan variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

F. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung (Sugiyono, 2019: 145). Observasi dilaksanakan pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang-barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda-benda

peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin & Sudarwati, 2021: 36).

3. Kuesioner / Angket

Kuesioner /angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin & Sudarwati, 2021: 36).

4. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin & Sudarwati, 2021: 38). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

5. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, disertasi maupun sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin & Sudarwati, 2021: 39).

G. Definisi Operasional Variabel Dan Instrumen

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 38). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu :

Tabel III.1. Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi Orisinalitas	Indikator	Instrumen
1	Kinerja Guru	Kinerja guru adalah pencapaian kerja yang diperoleh guru melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesinya secara profesional, dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, serta usaha terbaik, untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan atau tujuan pembelajaran	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan pembelajaran 3. Evaluasi pembelajaran 4. Tugas tambahan dan profesionalisme (Siswanto, 2023)	1. Bapak Ibu menyusun perangkat pembelajaran (RPP, modul ajar) secara lengkap sebelum semester baru dimulai 2. Bapak/Ibu mampu menyajikan materi pelajaran dengan metode yang bervariasi sehingga target kompetensi siswa tercapai 3. Bapak Ibu melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala dan memberikan umpan balik kepada siswa 4. Setiap amanah tugas dari sekolah/yayasan dijalankan oleh Bapak/Ibu dengan integritas, dedikasi, dan disiplin yang tinggi 5. Pengetahuan baru hasil pelatihan secara konsisten Bapak/Ibu terapkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran di kelas
2	Beban Kerja Guru	Beban kerja dapat dipahami	1. Jumlah jam mengajar	1. Jumlah jam mengajar yang ditetapkan

		sebagai keseluruhan volume pekerjaan yang harus diselesaikan guru dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup aspek kuantitatif (jumlah jam mengajar dan banyaknya tanggung jawab), aspek kualitatif (tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas), serta kondisi kerja (sarana, waktu, dan lingkungan	2. Beban administrasi 3. Tugas tambahan diluar mengajar (wali kelas, pembina kegiatan) 4. Tekanan waktu kerja 5. Kesesuaian antara proporsi pekerjaan dan kemampuan guru (Zibran, 2023)	sekolah/yayasan saat ini masih dalam batas kemampuan profesional Bapak/Ibu 2. Seluruh tugas administratif rutin mampu Bapak/Ibu selesaikan dengan baik, teliti dan tepat waktu 3. Tugas tambahan (wali kelas/ekskul/panitia, dll) dapat dijalankan secara efektif di sela-sela waktu mengajar Bapak/Ibu 4. Waktu yang tersedia di sekolah dirasa sudah cukup bagi Bapak/Ibu untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawab 5. Beban tugas yang diberikan oleh sekolah/yayasan sudah sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang Bapak/Ibu miliki
3	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, serta membangun hubungan sosial yang positif sehingga mendukung pelaksanaan	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Keterampilan sosial (Lie <i>et.al.</i> 2021)	1. Perubahan suasana hati (<i>mood</i>) saat berinteraksi dengan siswa maupun rekan kerja dapat Bapak/Ibu kenali dengan baik 2. Bapak Ibu mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang saat menghadapi situasi kelas yang sulit diatur 3. Semangat yang tinggi selalu Bapak/Ibu miliki untuk memberikan performa terbaik dalam setiap kondisi di sekolah

		tugas profesi secara optimal		4. Bapak Ibu berusaha memahami perasaan serta perspektif siswa, rekan kerja dan pimpinan dalam bekerja 5. Bapak Ibu menjalin hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja dan pimpinan dimana hal tersebut membantu menciptakan suasana tugas profesi yang kondusif
4	Pelatihan	Pelatihan guru merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya	1. Instruktur 2. Motivasi Peserta 3. Metode Pelatihan 4. Materi Pelatihan 5. Tujuan Pelatihan (Gutara <i>et al.</i>, 2021)	1. Pelatihan yang Bapak Ibu ikuti memiliki narasumber yang kompeten dibidangnya 2. Bapak Ibu memiliki motivasi dan antusiasme yang tinggi untuk mengikuti setiap program pelatihan yang diselenggarakan 3. Metode pelatihan yang digunakan memudahkan Bapak Ibu untuk memahami materi 4. Materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan Bapak Ibu dalam proses pembelajaran di kelas 5. Pelatihan yang Bapak Ibu ikuti memberikan dampak nyata dalam peningkatan kemampuan mengajar
5	Pemanfaatan Teknologi	Pemfaatan Teknologi informasi dalam	1. Frekuensi dan intensitas	1. Bapak/Ibu memanfaatkan <i>search engine</i> dan sumber

		pendidikan merupakan sarana untuk memfasilitasi proses belajar-mengajar melalui pemanfaatan perangkat keras dan perangkat lunak yang berbasis komputer dan jaringan internet	2. Kemudahan dalam mengakses 3. Integrasi media sosial 4. Pemanfaatan platform berbasis AI (Erni & Dewi, 2024)	daring secara rutin untuk menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) 2. Penggunaan perangkat teknologi (Laptop, LCD) dan aplikasi kreatif (Canva/PPT/Quiziz) Bapak/Ibu terapkan dalam penyampaian materi 3. Kemudahan akses internet dan perangkat digital di sekolah sangat membantu kelancaran tugas-tugas Bapak/Ibu 4. Bapak Ibu memanfaatkan media sosial (WhatsApp, Telegram, Google Classroom, atau sejenisnya) sebagai sarana komunikasi pembelajaran dan membagikan materi dan tugas kepada siswa 5. Bapak/Ibu mulai memanfaatkan platform berbasis AI atau sistem digital lainnya untuk efisiensi pelaksanaan tugas mengajar dan administrasi
--	--	--	---	---

H. Uji Instrumen

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya

instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

Uji instrumen :

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015: 51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} (n-2). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrumen pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2015: 51).

Rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Suatu pengujian dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan tidak valid. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 20 responden, maka kita akan

menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk - (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $20 - 2 = 18$ adalah 0,4438

Berikut tabel hasil uji validitas :

a. Validitas Instrumen Beban Kerja (X1)

Tabel III.2
Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,616	0,4438	Valid
2	0,547	0,4438	Valid
3	0,751	0,4438	Valid
4	0,775	0,4438	Valid
5	0,823	0,4438	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional (X2)

Tabel III.3
Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,660	0,4438	Valid
2	0,478	0,4438	Valid
3	0,588	0,4438	Valid
4	0,675	0,4438	Valid
5	0,59216	0,4438	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

c. Validitas Instrumen Pelatihan (X3)

Tabel III.4
Uji Validitas Pelatihan (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,806	0,4438	Valid
2	0,587	0,4438	Valid
3	0,785	0,4438	Valid
4	0,736	0,4438	Valid
5	0,669	0,4438	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

d. Validitas Pemanfaatan Teknologi (X4)

Tabel III.5
Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,782	0,4438	Valid
2	0,742	0,4438	Valid
3	0,488	0,4438	Valid
4	0,398	0,4438	Valid
5	0,863	0,4438	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

e. Validitas Kinerja Guru (Y)

Tabel III.6
Uji Validitas Kinerja Guru (Y)
f.

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,820	0,4438	Valid
2	0,467	0,4438	Valid
3	0,772	0,4438	Valid
4	0,820	0,4438	Valid
5	0,830	0,4438	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2015: 53).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$$\sigma_t^2 = \text{Varians Total}$$

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Dari 20 responden pre test diperoleh hasil reliabilitasnya sebagai berikut:

Tabel III.7.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Beban Kerja	0,774	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,699	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,778	0,6	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi	0,767	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	0,794	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Karena nilai Cronbach Alpha (α), apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

I. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2018: 109).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018: 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2018: 152).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2018: 163) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2018: 135).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 139).

J. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 86). Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Ghozali, 2018: 86})$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Guru

X₁ : Variabel Beban Kerja

X₂ : Variabel Kecerdasan Emosional

X₃ : Variabel Pelatihan

X_4 : Variabel Pemanfaatan Teknologi

a : konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : koefisien korelasi

e : *error term* kesalahan pengganggu

K. Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 303). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan *level of significance*

$\alpha = 0,05$ atau 5 %

$F_{\alpha; k-1; (n-k)}$

c. Kriteria Pengujian

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Perhitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

e. Keputusan

Ho diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sebaliknya Ho ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

L. Uji Hipotesa

Uji hipotesa adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 304). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menyusun Formasi H_0 dan H_a

Jika H_0 : $b = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika H_a : $b \neq 0$, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Menentukan level of significance $\alpha = 0,05$ atau 5%

c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika : $-t(\alpha/2, n-k-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-k-1)$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-k-1)$ atau $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-k-1)$

d. Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b : Parameter estimasi

S_b : Standar error

e. Keputusan

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat ditemukan pengaruh secara individu kinerja guru di SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif ditinjau dari beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan dan pemanfaatan teknologi.

M. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang

disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka sering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2_{\text{adj}} = \frac{1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-K}}{N-K}$$

Dimana, N = Jumlah observasi, K= Jumlah variabel bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Diskripsi Data

1. Yayasan Ta'mirul Surakarta

a. Sejarah Berdirinya Yayasan Ta'mirul Surakarta

Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta merupakan lembaga sosial-keagamaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan masjid serta kegiatan dakwah Islam. Yayasan ini didirikan sebagai bentuk kepedulian masyarakat terhadap pentingnya pengelolaan masjid yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat kegiatan sosial, pendidikan, dan pemberdayaan umat. Secara historis, Masjid Tegalsari telah menjadi salah satu masjid yang memiliki peran penting dalam kehidupan keagamaan masyarakat di wilayah Tegalsari, Surakarta. Seiring dengan berkembangnya kebutuhan organisasi dan meningkatnya aktivitas masjid, dibentuklah Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari untuk mengelola kegiatan secara lebih profesional, terstruktur, dan berkelanjutan. Yayasan ini berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan ibadah, pengembangan kegiatan keislaman, serta pemberdayaan masyarakat sekitar melalui berbagai program sosial dan pendidikan. Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta memiliki 4 lembaga di bawah naungannya, diantaranya

SD Ta'mirul Islam, SD Ta'mirul Islam Inovatif, MI Ta'mirul Islam, dan SMP Ta'mirul Islam.

b. Letak Geografis

Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta berlokasi di wilayah Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah. Lokasi ini berada di kawasan yang cukup strategis dan mudah diakses oleh masyarakat, baik dari lingkungan sekitar maupun dari luar daerah. Keberadaan masjid di tengah pemukiman penduduk menjadikan yayasan ini memiliki peran yang sangat penting dalam membina kehidupan keagamaan masyarakat. Akses yang mudah juga mendukung tingginya partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan.

c. Visi dan Misi

1) Visi

Mewujudkan masjid sebagai pusat ibadah, dakwah, dan pemberdayaan umat yang profesional, amanah, dan berkelanjutan.

2) Misi

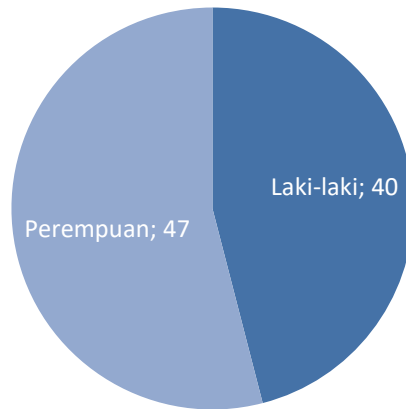
- a) Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah kepada jamaah.
- b) Menyelenggarakan kegiatan dakwah dan pendidikan Islam secara rutin.
- c) Mengembangkan program sosial dan pemberdayaan ekonomi umat.
- d) Meningkatkan profesionalisme pengelolaan organisasi masjid.

e) Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk kemajuan umat.

B. Diskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini sejumlah 87 guru pada SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta dengan kriteria responden sebagai berikut:

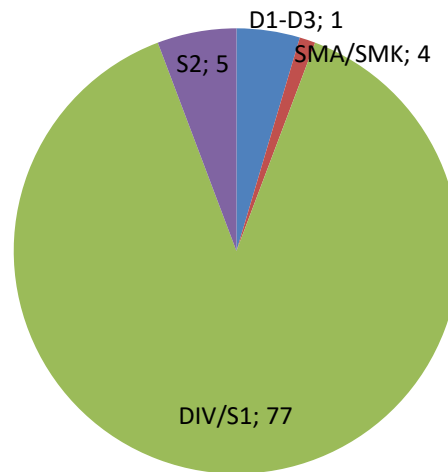


Gambar IV.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar 4.1 tersebut dijelaskan bahwa dari 87 responden, maka responden laki-laki sebanyak 40 orang dan perempuan sebanyak 47 orang.

2. Deskripsi Responden Tingkat Pendidikan



Gambar IV.2

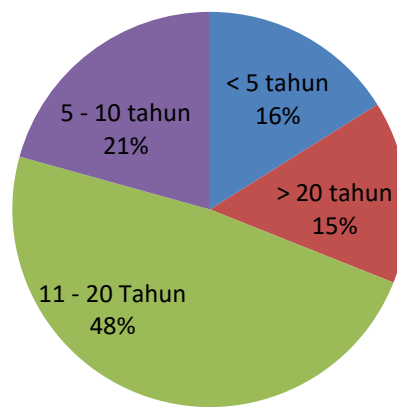
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar 4.2 tersebut dijelaskan bahwa dari 87 responden, maka responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMKD3 sebanyak 4 pegawai, yang berpendidikan D1-D3 sebanyak 1 pegawai, yang tingkat pendidikan DIV/S1 sebanyak 77 pegawai, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 5 pegawai.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui masa kerja pegawai, peneliti membagi menjadi 4 bagian, yaitu kurang dari 5 tahun, 5 – 10 tahun, 11 – 20 tahun dan > 20 tahun. Berikut deskripsi responden berdasarkan masa kerja:



Gambar IV.3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar IV.3 tersebut dijelaskan bahwa dari 87 responden, maka responden yang masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 14 pegawai, yang masa kerja 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 18 pegawai, yang usianya 11 – 20 tahun sebanyak 42 pegawai, dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 13 pegawai.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018).

Penelitian ini menggunakan uji statistik, salah satu uji statistik yang biasa digunakan adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika pada hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya, jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

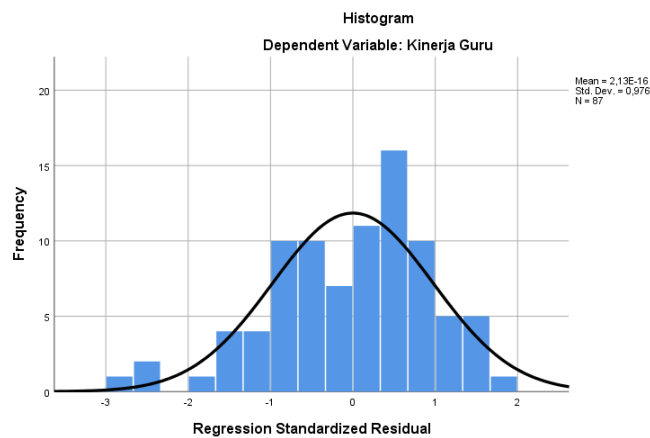
Tabel IV.1

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73105644
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,054
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,353 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

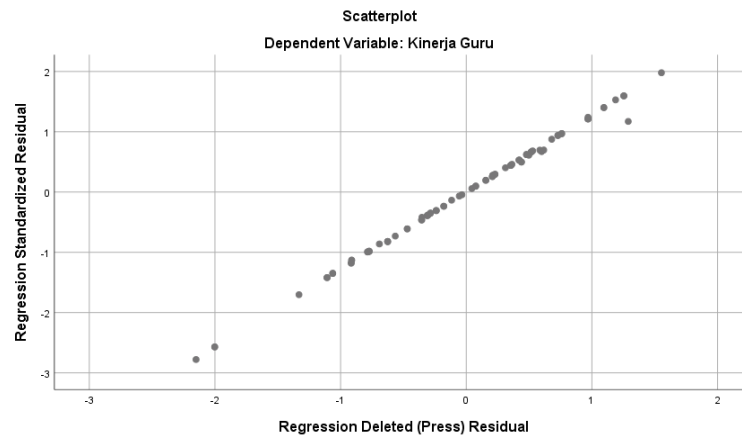
Sumber: Lampiran 6

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai 0,353. Karena nilainya $> 0,05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal. Adapun gambar diagram histogramnya sebagai berikut:



Gambar IV.5. Histogram

Sumber: Lampiran 6



Gambar IV.6 Normal P-P Plot

Sumber: Lampiran 6

Dari gambar histogram diatas diketahui distribusi memusat ditengah yang berarti berdistribusi normal. Dari grafik PP Plot dibawah ini nilai PP plot mendekati garis diagonal, sehingga bisa dikatakan berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasinya antara sesama variabel independen sama dengan nol. Ada dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolonieritas didalam model regresi dengan menganalisi korelasi antara variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Jika nilai *tolerance* > dari 0,1 atau nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Dari hasil analisis data dapat diperoleh nilai uji Multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel IV.2. Uji Multikulinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,623	,825		-,755	,452		
Beban Kerja	,351	,037	,476	9,589	,000	,686	1,457
Kecerdasan Emosional	,425	,060	,460	7,145	,000	,409	2,448
Pelatihan	,091	,030	,127	3,050	,003	,971	1,030
Pemanfaatan Teknologi	,177	,041	,258	4,359	,000	,484	2,066

Sumber: Lampiran 6

Karena nilai *tolerance* > dari 0,1 atau nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji scatterplot, yaitu jika nilai penyebaran titik-titik tidak beraturan, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Dari hasil olah data dapat diketahui Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel IV.3. Uji Heterokedastisitas (Glejser)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,595	,451		3,539	,001
Beban Kerja	-,019	,020	-,118	-,935	,353
Kecerdasan emosional	-,051	,033	-,258	-1,571	,120
Pelatihan	,005	,016	,033	,308	,759
Pemanfaatan Teknologi	,003	,022	,019	,127	,899

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai signifikannya lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

2. Analisa Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisiensi Regresi

- X_1 : Beban Kerja
 X_2 : Kecerdasan Emosional
 X_3 : Pelatihan
 X_4 : Pemanfaatan Teknologi
 e : Standart error

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = -0,623 + 0,351X_1 + 0,425X_2 + 0,091X_3 + 0,177X_4.$$

Persamaan tersebut

dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). $a = -0,623$, ini berarti, apabila faktor Beban Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Pelatihan (X_3) dan Pemanfaatan Teknologi (X_4) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) menurun sebesar 0,623.
- 2) $b_1 = 0,351$, ini berarti, apabila faktor Beban Kerja (X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Kecerdasan Emosional (X_2), Pelatihan (X_3), dan Pemanfaatan Teknologi (X_4) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) sebesar 0,351.
- 3) $b_2 = 0,425$ ini berarti, apabila faktor Kecerdasan Emosional (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Beban Kerja (X_1), Pelatihan (X_3) dan Pemanfaatan Teknologi (X_4) konstan, maka Kinerja Guru Pada

Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) meningkat sebesar 0,425.

- 4) $b_3 = 0,091$ ini berarti, apabila faktor Pelatihan (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Beban Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Pemanfaatan Teknologi (X_4) konstan maka Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) meningkat sebesar 0,091.
- 5) $b_4 = 0,177$ ini berarti, apabila faktor Pemanfaatan Teknologi (X_4) bertambah 1 satuan, dan variabel Beban Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Pelatihan (X_3) konstan maka Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) meningkat sebesar 0,177.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel IV.4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,623	,825		-,755	,452
Beban Kerja	,351	,037	,476	9,589	,000
Kecerdasan Emosional	,425	,060	,460	7,145	,000
Pelatihan	,091	,030	,127	3,050	,003
Pemanfaatan Teknologi	,177	,041	,258	4,359	,000

Sumber: Lampiran 6

b. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Pelatihan (X_3) dan Pemanfaatan Teknologi (X_4) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) .

Uji F adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamasama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 303). Langkah-langkah pengujiannya untuk mengetahui F tabel sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

Jika $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

2) Menentukan *Level of significant* (α) = 0,05

3). Nilai F tabel = F 0,05 (K) (N – 1 – K)

$$= F_{0,05} (4) (87 - 1 - 4)$$

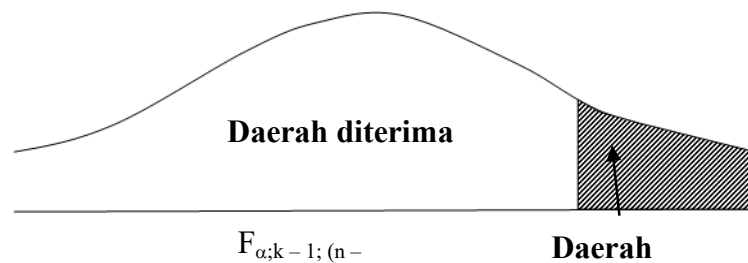
$$= F_{0,05} (4) (82)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,48$$

3) *Rule of the test*

Ho diterima: $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$

Ho ditolak: $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$



Dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,957	4	71,239	127,096	,000 ^b
	Residual	45,962	82	,561		
	Total	330,920	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi, Pelatihan, Beban Kerja, Kecerdasan emosional
Sumber: Lampiran 6

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 127,096 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} 127,096 > F_{\text{tabel}} 2,48$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Pelatihan (X_3) dan

Pemanfaatan Teknologi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil dari analisis ini adalah sebagai berikut:

1) Uji t yang berkaitan dengan Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

b) Level of Signifikan (α) = 0,05

c) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}; (N - K - 1)}$

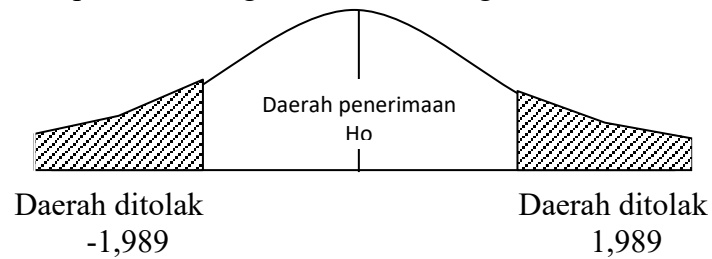
$$= t_{0,025 : (87 - 4 - 1)}$$

$$= t_{0,025 : 82} = 1,989$$

d) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



e) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

f) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = $9,589 > t_{\text{tabel}} = 1,989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

2) Uji t yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y).

a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan

Ta'mirul Surakarta khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD

Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_2)

terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya

SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif

Surakarta (Y)

b) Level of Signifikan (α) = 0,05

c) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1)$

$$= t_{0,025} : (87 - 4 - 1)$$

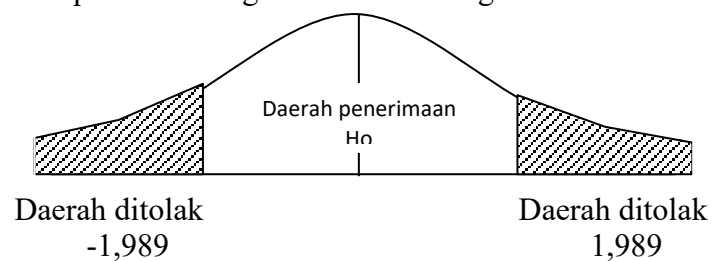
$$= t_{0,025} : 82$$

$$= 1,989$$

d) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



e) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

f) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil $t_{hitung} = 7,145 > t_{tabel} = 1,989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

3) Uji t yang berkaitan dengan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y).

a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

b) Level of Signifikan (α) = 0,05

c) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2} : (N - K - 1)}$
 $= t_{0,025 : (87 - 4 - 1)}$

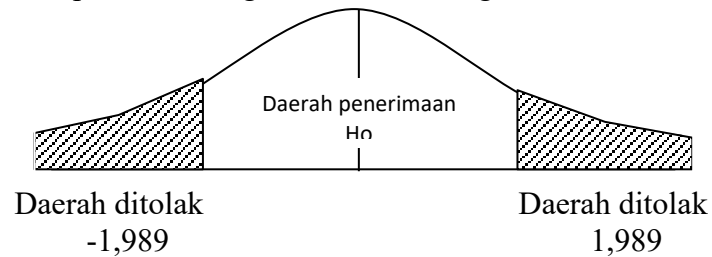
$$= t_{0,025 : 82}$$

$$= 1,989$$

d) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



e) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

f) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 3,050 > t tabel = 1,989 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05, maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

- 4) Uji t yang berkaitan dengan Pemanfaatan Teknologi (X_4) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y).

a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi (X₄) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi (X₄) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y)

b) Level of Signifikan (α) = 0,05

c) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1)$

$$= t_{0,025} : (87 - 4 - 1)$$

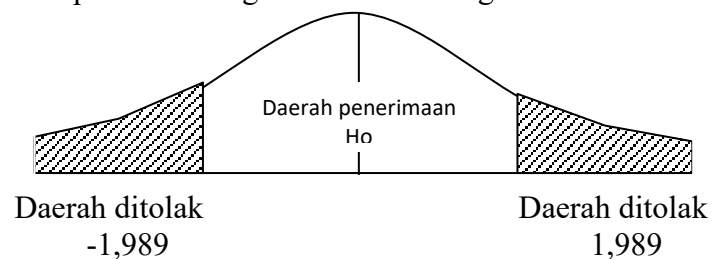
$$= t_{0,025} : 82$$

$$= 1,989$$

d) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



$$\text{e) Nilai } t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

f) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung Pemanfaatan Teknologi (X4) sebesar $= 4,359 > t \text{ tabel} = 1,989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemanfaatan Teknologi (X4) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y).

Dari hasil tersebut diatas dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel IV.5.

Hasil Uji-t

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig	Standar	Keterangan
H1	9,589	>1,989	0,000	0,05	H0 Ditolak
H2	7,145	>1,989	0,000	0,05	H0 Ditolak
H3	3,050	>1,989	0,003	0,05	H0 Ditolak
H4	4,359	>1,989	0,000	0,05	H0 Ditolak

Sumber: Lampiran 6

Jadi karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk

mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) terhadap variabel bebas (Y) dengan prosentase. Diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.15. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,854	,749

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,854 atau 85,4%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Pelatihan (X_3) dan Pemanfaatan Teknologi (X_4) terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya Surakarta SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y) sebesar 85,4%, sedangkan yang 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti misalnya insentif, sarana dan prasarana, *reward*, budaya organisasi dan lain-lain.

D. Pembahasan

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa menjawab hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji di tabel IV.5, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan

Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian Ali Nurdin & Samudi (2024), bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, didukung penelitian Perkasa & Mulyanto (2023) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang dialami guru memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang dimaksud mencakup berbagai aktivitas seperti kegiatan mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta tugas tambahan lainnya di lingkungan sekolah. Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima guru, maka cenderung berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kelelahan fisik dan mental yang dialami guru, sehingga berpengaruh terhadap konsentrasi, ketelitian, serta efektivitas dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang mengalami beban kerja berlebih juga berpotensi mengalami stres kerja yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja.

Namun demikian, beban kerja yang berada pada tingkat proporsional atau optimal justru dapat meningkatkan kinerja guru. Beban kerja yang sesuai akan mendorong guru untuk lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam kondisi ini, guru mampu mengelola

waktu dan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal.

Dalam konteks Yayasan Ta'mirul Surakarta, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pengelolaan beban kerja guru menjadi hal yang sangat penting. Pihak yayasan perlu memperhatikan distribusi tugas yang adil dan proporsional agar tidak terjadi kelebihan beban kerja pada guru tertentu. Selain itu, perlu adanya manajemen waktu dan dukungan organisasi yang baik agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta, sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji di tabel IV.13 menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta. Hal ini diperkuat penelitian Ifansyah (2023) dan Rohana (2022), yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Jadi hipotesis terbukti kebenarannya.

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini mencakup kemampuan guru dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, memahami

emosi orang lain (empati), serta membina hubungan sosial yang baik. Kemampuan tersebut sangat penting dalam profesi guru yang tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik dan pembimbing bagi siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan emosi dalam situasi pembelajaran, menghadapi berbagai karakter siswa, serta menyelesaikan permasalahan secara bijaksana. Hal ini berdampak pada terciptanya suasana belajar yang kondusif dan efektif, sehingga meningkatkan kualitas kinerja guru.

Sebaliknya, guru dengan kecerdasan emosional yang rendah cenderung lebih mudah mengalami stres, kurang mampu mengelola konflik, serta kesulitan dalam menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan siswa maupun rekan kerja. Kondisi ini dapat menghambat proses pembelajaran dan berdampak pada penurunan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Daniel Goleman yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja, termasuk dalam meningkatkan kinerja. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu beradaptasi, bekerja sama, dan menghadapi tekanan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek emosional memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan dengan kemampuan intelektual dalam menentukan keberhasilan kerja seseorang. Dalam konteks Yayasan Ta'mirul Surakarta, kecerdasan emosional guru menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak yayasan. Upaya peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, serta pengembangan *soft skills* bagi guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta, sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian yang tersaji di tabel IV.5, berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta. Hal ini diperkuat penelitian Risdiantoro (2021) dan Novianti & Atmajawati (2022) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Pelatihan dalam penelitian ini mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Bentuk pelatihan tersebut dapat

berupa *workshop*, seminar, diklat, maupun kegiatan pengembangan lainnya yang relevan dengan tugas guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru. Guru yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri guru serta kemampuan dalam menghadapi dinamika proses belajar mengajar.

Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan juga membantu guru dalam mengikuti perkembangan metode pembelajaran, teknologi pendidikan, serta kurikulum yang terus berubah. Dengan demikian, guru menjadi lebih adaptif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, kurangnya pelatihan dapat menyebabkan guru mengalami keterbatasan dalam penguasaan materi maupun metode pembelajaran. Hal ini dapat berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran dan menurunnya kualitas kinerja guru.

Dalam konteks Yayasan Ta'mirul Surakarta, pelatihan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas guru. Oleh karena itu, pihak yayasan perlu secara rutin menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru serta perkembangan dunia pendidikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam

Inovatif Surakarta, sehingga peningkatan kualitas pelatihan menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji di tabel IV.5 menunjukkan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmadhani, Azainil, & Mulawarman (2024) dan juga Amri, Hidayat, & Arfan (2021) bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru

Pemanfaatan teknologi dalam penelitian ini mencakup penggunaan berbagai perangkat dan aplikasi digital dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan komputer/laptop, media pembelajaran berbasis digital, *platform e-learning*, serta aplikasi penunjang pembelajaran lainnya. Pemanfaatan teknologi ini menjadi semakin penting dalam era digital, di mana proses pendidikan dituntut untuk lebih inovatif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi pembelajaran, mampu menciptakan suasana belajar yang menarik, serta meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar.

Selain itu, penggunaan teknologi juga mempermudah guru dalam melakukan administrasi pembelajaran, seperti pembuatan bahan ajar, penilaian hasil belajar, serta pengelolaan data siswa. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja guru sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya pemanfaatan teknologi dapat menghambat proses pembelajaran dan menurunkan kinerja guru. Guru yang kurang menguasai teknologi cenderung mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi secara menarik dan kurang mampu mengikuti perkembangan metode pembelajaran modern.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa teknologi informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks pendidikan, pemanfaatan teknologi menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam konteks Yayasan Ta'mirul Surakarta, pemanfaatan teknologi perlu terus ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas yang memadai serta pelatihan bagi guru. Dengan demikian, guru dapat lebih optimal dalam memanfaatkan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran. Dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD

Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta, sehingga peningkatan kemampuan dan penggunaan teknologi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru di Yayasan Ta'mirul khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Pemanfaatan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru
5. Berdasarkan hasil regresi diperoleh R^2 sebesar 0,854 atau 85,4%, artinya Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi mempengaruhi Kinerja Guru Pada Yayasan Ta'mirul Surakarta khususnya SD Ta'mirul Islam dan SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta sebesar 85,4%, sedangkan yang 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Implikasi

1. Implikasi Manajerial

Pihak Yayasan Ta'mirul Surakarta perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal pembagian beban kerja, peningkatan kecerdasan emosional, pelaksanaan pelatihan, serta penyediaan fasilitas

teknologi. Pengelolaan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

2. Implikasi Praktis

Guru diharapkan mampu mengembangkan kemampuan diri, baik dalam aspek emosional, profesional, maupun penguasaan teknologi. Dengan demikian, guru dapat lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan dunia pendidikan.

3. Implikasi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru, khususnya yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan, dan teknologi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, pelatihan dan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Yayasan Ta'mirul Surakarta diharapkan dapat mengelola beban kerja secara proporsional, meningkatkan kecerdasan emosional guru melalui pembinaan, menyelenggarakan pelatihan secara berkelanjutan, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Guru diharapkan terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, meningkatkan kemampuan mengelola emosi, serta memanfaatkan teknologi secara optimal dalam proses pembelajaran agar kinerjanya semakin baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja guru serta memperluas objek penelitian sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurdin & Samudi. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru PAI Di SMA Banten*. Almarhalah | Jurnal Pendidikan Islam, 8(1), 79–94. <https://doi.org/10.38153/almarhalah.v8i1.73>
- Amri, Hidayat& Arfan. (2021). Pengaruh Kemampuan Guru dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 549–558.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti & Raharjo. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Dewi, Harapan, & Rohana. (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>
- Erni& Dewi. (2024). Pengaruh Kompetensi Artificial Intellegence Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi Era Digitalasis Pendidikan. *Journal of Smart Society ADPERTISI*, 3(1), 13–28. <https://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/jssa>
- Framsiska, M., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). Influence of Emotional Intelligence, Work Discipline on Teacher Performance at SDN Jatiwaringin VIII. *Lead Journal of Economy and Administration*, 3(1), 66–78. <https://doi.org/10.56403/lejea.v3i1.202>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gutara, Pogo& Saluy (2021). Pengaruh Pelatihan, Pelatihan, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 73–81. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/10016/5046>
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/10016>
- Hidayah, Egar,& Abdullah, G. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi,

- Komitmen Kerja Guru Dan Beban Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp/Mts Di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 131–146. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.13645>
- Ifansyah, J. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sdit Al-Fahmi Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(12), 1995–2000. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i12.4589>
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika. *JUPITEK: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>
- Lie, D., Simatupang, S., Harini, S., & Dharma, E. (2021). Teacher Performance in Terms of the Aspects of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 224–233. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v10i2.32061>
- Nurul Novianti, yayah atmajawati. (2022). *Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Wachid Hasyim 1 Surabaya* Nurul Novianti Yayah Atmajawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 37, 1–18.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Beban Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85>
- Puji Lestari, A., & Dewi Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Smp Di Strada Cabang Tangerang. *Journal of Science and Social Research*, 4307(4), 1410–1416. <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- Rahmadhani, D., Azainil, & Mulawarman, W. G. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Platform Kecerdasan Buatan Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri. *JURNAL IMPIAN: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 106–113.
- Rindra Risdiantoro. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 144–157.

<https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.184>

- Siswanto Siswanto. (2023). Analisis Pelatihan, Beban Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(4), 01–19. <https://doi.org/10.59031/jkppk.v1i4.222>
- Solania, N., Coñado, E., Paguta, M. J., Ventura, R., & Arnado, A. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on the Performance of Teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1270–1277. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.22>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Pambreni, Ridho, Sutisna 2023. (2023). Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri*, 5(1), 79–91.
- Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226–241. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.678>
- Zulfahmi, Z., Marantika, A., & Zulher, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Bangkinang Kota. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 854–872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.655>

LAMPIRAN 1

Surat Ijin Penelitian



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM BATIK SURAKARTA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIP) Terakreditasi B, No: 81/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/II/2021



Alamat Kampus : Jl. K.H. Agus Salim No. 10 Surakarta 57147 Telp. (0271) 714751 Fax. (0271) 740160 Web : <http://www.uniba.ac.id>

Nomor : 009/061015.H4/D/2026
Lamp : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Ketua Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta
di,
Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita bisa menjalankan amanah sehari-hari. Salam sejahtera kami sampaikan, semoga kita semua senantiasa diberikan kemudahan dan kesejahteraan. Aamiin.

Dalam rangka menyelesaikan studi Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen (S2), Universitas Islam Batik Surakarta, bersama dengan ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan menerima dan membantu mahasiswa kami:

Nama : FATMA LUVY PURBORINI
NPM : 2024P20068
Tempat /Tgl Lahir : Surakarta, 24 September 1982
Alamat : Tegal Mulyo RT 03 RW 08 Pabelan Kartasura
Sukoharjo

Agar diberikan ijin melaksanakan penelitian untuk penulisan tugas akhir (Tesis) mahasiswa, dengan proposal terlampir : **"Kinerja Guru Ditinjau dari Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi"** waktu yang direncanakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) bulan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan ucapan terima kasih.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 22 Januari 2026
Ka. Prodi,



Dr. H. Sudarwati, SE. MM.
NIDN 0603027503

Tembusan :
1. Arsip

LAMPIRAN 2

DATA GURU

SD Ta'mirul Islam Surakarta

Tahun Ajaran 2025-2026

No	Nama	Jabatan	JML JP
1	Moh. Tohir Rosid, S.Si.	Kepala Sekolah	45
2	Aris Paryanto, S.H.I., M.Pd.	Wakil Kepala Sekolah / Wali Kelas VI.C	48
3	Sri Rejeki, S.Pd.SD.	Wali Kelas, I.A	38
4	Eva Muntya Lestari	Wali Kelas, I.B	38
5	Siti Isnainingsih, S.Pd.	Wali Kelas, I.C	43
6	Warsito, S.Pd., M.Pd.I.	Wali Kelas, I.D	46
7	Ana Safitri, S. Pd.	Wali Kelas, II.A	40
8	Ananda Kartika Catur Pamungkas, S.Pd.	Wali Kelas, II.B	43
9	Wahyu Kuncorojati, S.Pd.Gr.	Wali Kelas, II.C	43
10	Putri Ainur Rahmattullah, S.Pd.	Wali Kelas, II.D	46
11	H. Gunowo Basuki, S.Pd.SD.	Wali Kelas, III.A	39
12	Dina Arum Wulansari, S.Pd.	Wali Kelas, III.B	39
13	Abi Kusno, S.E.	Wali Kelas, III.C	41
14	Ulin Nada, S.Pd.SD.	Wali Kelas, III.D	45
15	Meri Kuriah Susilawati, S.Pd.	Wali Kelas, IV.A	40
16	Slamet Nur Iskandar, S.H., S.Pd.	Wali Kelas, IV.B	40
17	Anis Telas Tanti, S.Si., M.Pd.	Wali Kelas, IV.C	42
18	Rio Aditya Dhanang C., S.Pd.Gr.	Wali Kelas, IV.D	47
19	Esti Indriani, S.Pd.Gr.	Wali Kelas, V.A	40
20	Yusuf Nuryanto, S.Pd.	Wali Kelas, V.B	40
21	Aziztyawan Dwy Prayogo, S.Pd.	Wali Kelas, V.C	42
22	Ernawati, S.E., S.Pd.	Wali Kelas, V.D	45
23	Ika Yuniati, S.Pd.	Wali Kelas, VI.A	43
24	Sulistiyani, S.Pd.	Wali Kelas, VI.B	41
25	Aris Aufa Sarifah, S.Pd.I., S.Pd.	Wali Kelas, VI.D	44
26	Abdul Roub, S.E.	Guru Mapel	39
27	Ana Trisnowati, S.Hum.	Guru Mapel	46
28	Cahyo Subyantoro S.Pd	Guru Mapel	39
29	Cici Kustiyani, S.Pt.	Guru Mapel	49
30	Farda Faradina	Guru Mapel	47
31	Haniammaria	Guru Mapel	39
32	Lety Faizah, S.Pd.I.	Guru Mapel	40

No	Nama	Jabatan	JML JP
33	M. Arief Fuad, A.M, S.Ag.	Guru Mapel	39
34	M. Febri Aryadi	Guru Mapel	45
35	Masrukah, S.Pd.I.	Guru Mapel	45
36	Muh. Azhar Luthfi	Guru Mapel	46
37	Sella Indriagsti Putri, S.Pd.I.	Guru Mapel	46
38	Siti Kina'ah Kiky, S.Ag.	Guru Mapel	45
39	Siti Zumaroh, S.Pd.I.	Guru Mapel	43
40	Syafa'at, M.Pd.I.	Guru Mapel	39
41	Syafa'un Nur Azizah	Guru Mapel	46
42	Tri Muzaeni	Guru Mapel	47
43	Utomo Kristiyanto, S.Pd.SD.	Guru Mapel	39

SD Ta'mirul Islam Inovatif Surakarta
Tahun Ajaran 2025-2026

No	Nama	Jabatan	JPL
1	Amir Hafidh Zaini, S.H.I.	Kepala Sekolah	41
2	Wakhid Mustofa Kamal, S.Ag., S.Pd.	Wakil Kepala Sekolah	51
3	Agus Widodo, S.Pd.SD.	Wali Kelas, 1.1	46
4	Dini Mardhiyah, S.Pd.	Wali Kelas, 1.2	43
5	Naili Kurniawati, S.E.I.	Wali Kelas, 1.3	43
6	Miftakul Jannah, S.Pd.I.	Wali Kelas, 1.4	42
7	Dian Ariani, S.Sos., S.Pd.	Wali Kelas, 2.1	46
8	Andang Adiyanto, S.Pd.	Wali Kelas, 2.2	39
9	Karisma Fahmi Yuhsina, S.S.	Wali Kelas, 2.3	40
10	R. Fendra Probo A., S.H., S.Pd.	Wali Kelas, 2.4	39
11	Abdul Wahid, S.Pd.	Wali Kelas, 3.1	47
12	Ririn Dwi Utami, S.P., S.Pd.	Wali Kelas, 3.2	39
13	Atmira Satya Mardhika, S.Pd.	Wali Kelas, 3.3	41
14	Suboningsih, S.Pd.Gr.	Wali Kelas, 3.4	43
15	Ari Reswati, S.Pd.	Wali Kelas, 4.1	45
16	Rijali Aroni, S.T.P., S.Pd.	Wali Kelas, 4.2	42
17	Firda Azaria Sarwinda Kusuma	Wali Kelas, 4.3	40
18	Agtia Sita Devi, S.Pd.	Wali Kelas, 4.4	42
19	Heri Susanto, S.Pd.	Wali Kelas, 5.1	45
20	Yunita Nurul Khomsah, S.Pd.Gr.	Wali Kelas, 5.2	42
21	Wiwik Wijayanti, S.Pd.	Wali Kelas, 5.3	40
22	Fatmawati Rochimah, S.Pd.	Wali Kelas, 5.4	40
23	Andi Ma'ruf, S.Si.	Wali Kelas, 6.1	43
24	Kokom Siti Komariah, S.Pd.	Wali Kelas, 6.2	41
25	Triana Wulandari, S.Pd.Gr.	Wali Kelas, 6.3	45
26	Slamet, S.Pd.	Wali Kelas, 6.4	43
27	Agus Syaikhuna, S.Pd.I.	Guru Mapel	39
28	Ahmad Dhul Bikhar	Guru Mapel	45
29	Eko Prasetyo, S.S.	Guru Mapel	46
30	Feri Aryati, S.Pd.	Guru Mapel	31
31	Hj. Fasihah Furoidah, S.Ag.	Guru Mapel	45
32	Mardliyah Umul Husna	Guru Mapel	45
33	Miftahatul Asna, S.Pd.I.	Guru Mapel	45
34	Nine Mimi Mukasafah	Guru Mapel	30
35	Nur Mahmud, S.Pd.I.	Guru Mapel	39

No	Nama	Jabatan	JPL
36	Nur Sodik	Guru Mapel	46
37	Nur Sohib, S.H.I.	Guru Mapel	45
38	Ranu Prasetyo Aji, S.Pd.	Guru Mapel	31
39	Reci Ivan Saputra, S.Hum	Guru Mapel	50
40	Ribut Purwoko, S..Kom.	Guru Mapel	42
41	Robi'atun Ni'mah, S.Pd.I.	Guru Mapel	42
42	Rudi Handoko, S.H.	Guru Mapel	45
43	Siti Nurilngin, S.Pd.	Guru Mapel	
44	Tutuk Agustina, S.Ag.	Guru Mapel	45

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb.

Salam Sejahtera untuk kita.

Kepada, Yth Bapak/Ibu

Tenaga Pendidik pada Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta

Bersama ini, saya Fatma Luvy Purborini mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta (UNIBA) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu

berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian tesis saya guna menyelesaikan studi pascasarjana dengan topik akademik Kinerja Guru. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden (lingkari jawaban pilihan)

1. Nama :
(opsional, inisial, boleh tidak diisi)
2. Instansi : ☐ SD Ta'mirul Islam
☐ SD Ta'mirul Islam Inovatif
3. Nomer WA :
4. Usia : ☐ < 30 tahun ☐ 30 - 40 tahun
☐ 41 - 50 tahun ☐ > 50 tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
6. Masa Kerja sebagai Guru : ☐ < 5 tahun ☐ 5 - 10 tahun
☐ 11 - 20 tahun ☐ > 20 tahun
7. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D1 – D3
☐ DIV/S1 ☐ S2

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda checklist pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check list (☒) pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

Skala 2 =Tidak Setuju (TS),

Skala 3 = Netral/Ragu-ragu (N),

Skala 4 = Setuju (S),

Skala 5 =Sangat Setuju (SS).

1. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jumlah jam mengajar yang ditetapkan sekolah/yayasan saat ini masih dalam batas kemampuan profesional Bapak/Ibu					
2.	Seluruh tugas administratif rutin mampu Bapak/Ibu selesaikan dengan baik, teliti dan tepat waktu					
3.	Tugas tambahan (wali kelas/ekskul/panitia, dll) dapat dijalankan secara efektif di sela-sela waktu mengajar Bapak/Ibu					
4.	Waktu yang tersedia di sekolah dirasa sudah cukup bagi Bapak/Ibu untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawab					
5.	Beban tugas yang diberikan oleh sekolah/yayasan sudah sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang Bapak/Ibu miliki					

2. Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6.	Perubahan suasana hati (<i>mood</i>) saat berinteraksi dengan siswa maupun rekan kerja dapat Bapak/Ibu kenali dengan baik					
7.	Bapak Ibu mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang saat menghadapi situasi kelas yang sulit diatur					
8.	Semangat yang tinggi selalu Bapak/Ibu miliki untuk memberikan performa terbaik dalam setiap kondisi di sekolah					
9.	Bapak Ibu berusaha memahami perasaan serta perspektif siswa, rekan kerja dan pimpinan dalam bekerja					
10.	Bapak Ibu menjalin hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja dan pimpinan dimana hal tersebut membantu menciptakan suasana tugas profesi yang kondusif					

3. Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
11.	Pelatihan yang Bapak Ibu ikuti memiliki narasumber yang kompeten dibidangnya					
12.	Bapak Ibu memiliki motivasi dan antusiasme yang tinggi untuk mengikuti setiap program pelatihan yang diselenggarakan Metode pelatihan yang digunakan memudahkan Bapak Ibu untuk memahami materi					
13.	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan Bapak Ibu untuk memahami materi					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
14.	Materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan Bapak Ibu dalam proses pembelajaran di kelas					
15.	Pelatihan yang Bapak Ibu ikuti memberikan dampak nyata dalam peningkatan kemampuan mengajar					

4. Pemanfaatan Teknologi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
16.	Bapak/Ibu memanfaatkan <i>search engine</i> dan sumber daring secara rutin untuk menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
17.	Penggunaan perangkat teknologi (Laptop, LCD) dan aplikasi kreatif (Canva/PPT/Quiziz) Bapak/Ibu terapkan dalam penyampaian materi					
18.	Kemudahan akses internet dan perangkat digital di sekolah sangat membantu kelancaran tugas-tugas Bapak/Ibu					
19.	Bapak Ibu memanfaatkan media sosial (WhatsApp, Telegram, Google Classroom, atau sejenisnya) sebagai sarana komunikasi pembelajaran dan membagikan materi dan tugas kepada siswa					
20.	Bapak/Ibu mulai memanfaatkan <i>platform</i> berbasis AI atau sistem digital lainnya untuk efisiensi pelaksanaan tugas mengajar dan administrasi					

5. Kinerja Guru

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
21.	Bapak Ibu menyusun perangkat pembelajaran (RPP, modul ajar) secara lengkap sebelum semester baru dimulai					
22.	Bapak/Ibu mampu menyajikan materi pelajaran dengan metode yang bervariasi sehingga target kompetensi siswa tercapai					
23.	Bapak Ibu melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala dan memberikan umpan balik kepada siswa					
24.	Setiap amanah tugas dari sekolah/yayasan dijalankan oleh Bapak/Ibu dengan integritas, dedikasi, dan disiplin yang tinggi					
25.	Pengetahuan baru hasil pelatihan secara konsisten Bapak/Ibu terapkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas					

LAMPIRAN 3

HASIL SKORING RESPONDEN UJI

BEBAN KERJA (X1)

N	BUTIR PERNYATAAN BEBAN KERJA (X1)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	3	20
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	2	19
5	2	5	4	4	2	17
6	5	4	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	4	4	22
9	4	3	4	4	4	19
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	5	4	5	23
12	4	3	5	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	3	4	19
15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	5	4	5	23
17	4	5	5	5	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	4	5	5	5	4	23
20	4	5	5	5	4	23

KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

N	BUTIR PERNYATAAN KECERDASAN EMOSIONAL (X2)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	4	4	17
2	4	3	5	5	4	21
3	5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	5	4	21
5	2	2	4	4	4	16
6	4	4	4	4	2	18
7	5	3	4	5	3	20
8	4	4	3	3	3	17
9	3	3	4	4	4	18
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	2	5	4	19
12	3	3	4	4	3	17
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	3	5	2	17
15	4	5	2	5	2	18
16	4	4	1	4	2	15
17	4	4	4	4	1	17
18	4	4	4	4	1	17
19	4	4	4	4	1	17
20	4	4	4	4	1	17

PELATIHAN (X3)

N	BUTIR PERNYATAAN SUMBER DAYA MANUSIA (X3)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	4	4	17
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	4	5	21
10	5	3	5	5	5	23
11	4	4	3	3	3	17
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	2	4	4	4	18
15	4	4	5	5	3	21
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21

PEMANFAATAN TEKNOLOGI (X4)

N	BUTIR PERNYATAAN PENGALAMAN KERJA (X4)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	4	5	4	3	19
2	5	5	5	4	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	4	21
5	2	4	4	5	4	19
6	4	5	4	5	4	22
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	5	3	20
9	4	5	4	5	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	4	5	23
12	4	3	4	4	3	18
13	4	4	5	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	4	5	23
17	4	5	4	5	4	22
18	4	5	4	5	4	22
19	4	5	4	5	4	22
20	4	5	4	5	4	22

KINERJA GURU (Y)

N	BUTIR PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA (Y)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	4	5	23
2	4	5	5	5	4	23
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	4	5	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	4	3	20
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	4	2	19
18	2	5	4	4	2	17
19	5	4	4	4	4	21
20	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4

OLAH DATA HASIL RESPONDEN

Correlations Beban Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,080	,234	,246	,604**	,616**
	Sig. (2-tailed)		,737	,320	,297	,005	,004
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	-,080	1	,375	,590**	,160	,547*
	Sig. (2-tailed)	,737		,103	,006	,501	,013
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,234	,375	1	,636**	,565**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,320	,103		,003	,009	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	,246	,590**	,636**	1	,405	,775**
	Sig. (2-tailed)	,297	,006	,003		,076	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,604**	,160	,565**	,405	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	,005	,501	,009	,076		,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	,616**	,547*	,751**	,775**	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,013	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

Correlations Kecerdasan Emosional (X2)

		Correlations					
		X2.11	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.11	Pearson Correlation	1	,574**	,223	,438	-,032	,660**
	Sig. (2-tailed)		,008	,345	,053	,892	,002
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	,574**	1	-,211	,168	-,275	,278
	Sig. (2-tailed)	,008		,373	,480	,240	,236
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	,223	-,211	1	,184	,230	,588**
	Sig. (2-tailed)	,345	,373		,438	,329	,006
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	,438	,168	,184	1	,310	,675**
	Sig. (2-tailed)	,053	,480	,438		,184	,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	-,032	-,275	,230	,310	1	,592**
	Sig. (2-tailed)	,892	,240	,329	,184		,006
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	,660**	,278	,588**	,675**	,592**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,236	,006	,001	,006	
	N	20	20	20	20	20	20

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,699	6

Correlations Pelatihan (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,342	,626**	,559*	,474*	,806**
	Sig. (2-tailed)		,140	,003	,010	,035	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	,342	1	,311	,204	,216	,587**
	Sig. (2-tailed)	,140		,183	,388	,360	,006
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	,626**	,311	1	,560*	,297	,785**
	Sig. (2-tailed)	,003	,183		,010	,203	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	,559*	,204	,560*	1	,354	,736**
	Sig. (2-tailed)	,010	,388	,010		,126	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	,474*	,216	,297	,354	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,035	,360	,203	,126		,001
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	,806**	,587**	,785**	,736**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	6

Correlations Pemanfaatan Teknologi (X4)

		Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,339	,535*	-,055	,611**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,144	,015	,819	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.2	Pearson Correlation	,339	1	,000	,690**	,498*	,742**
	Sig. (2-tailed)	,144		1,000	,001	,025	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.3	Pearson Correlation	,535*	,000	1	-,408	,442	,488*
	Sig. (2-tailed)	,015	1,000		,074	,051	,029
	N	20	20	20	20	20	20
X4.4	Pearson Correlation	-,055	,690**	-,408	1	,241	,398
	Sig. (2-tailed)	,819	,001	,074		,307	,082
	N	20	20	20	20	20	20
X4.5	Pearson Correlation	,611**	,498*	,442	,241	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,004	,025	,051	,307		,000
	N	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	,782**	,742**	,488*	,398	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,029	,082	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	6

Correlations Kinerja Guru (Y)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,038	,471*	,505*	,794**	,820**
	Sig. (2-tailed)		,873	,036	,023	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,038	1	,404	,642**	,260	,467*
	Sig. (2-tailed)	,873		,077	,002	,268	,038
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,471*	,404	1	,630**	,643**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,036	,077		,003	,002	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	,505*	,642**	,630**	1	,637**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,023	,002	,003		,003	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,794**	,260	,643**	,637**	1	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,268	,002	,003		,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	,820**	,467*	,772**	,820**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	6

LAMPIRAN 5
HASIL RESPONDEN

HASIL KUESIONER BEBAN KERJA (X1)

N	BUTIR PERNYATAAN BEBAN KERJA (X1)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	2	2	14
2	5	2	5	2	3	17
3	5	2	5	5	3	20
4	2	4	4	4	3	17
5	5	2	5	4	3	19
6	5	2	4	5	2	18
7	4	3	2	3	2	14
8	5	4	2	5	2	18
9	5	2	3	4	3	17
10	5	2	5	4	3	19
11	4	2	4	4	2	16
12	5	4	2	5	3	19
13	5	2	5	5	3	20
14	5	2	4	4	3	18
15	4	3	2	4	2	15
16	5	5	2	5	3	20
17	5	2	4	5	2	18
18	5	4	2	3	2	16
19	2	4	4	4	3	17
20	2	5	5	5	3	20
21	3	2	4	4	2	15
22	5	2	4	3	2	16
23	4	3	2	3	2	14
24	4	2	5	5	3	19
25	4	3	2	3	2	14
26	5	5	2	5	3	20
27	4	2	4	4	3	17
28	5	2	4	5	3	19
29	2	2	2	4	3	13
30	2	2	2	2	2	10
31	2	2	2	2	1	9
32	5	5	2	5	3	20
33	4	2	4	5	2	17
34	5	2	5	5	3	20
35	2	3	2	3	2	12

36	2	5	4	3	3	17
37	2	4	5	4	4	19
38	2	4	4	5	3	18
39	2	5	5	5	3	20
40	2	4	4	5	3	18
41	4	2	4	4	2	16
42	5	2	4	5	3	19
43	5	2	5	5	3	20
44	5	2	5	3	3	18
45	4	4	2	3	2	15
46	5	5	2	5	3	20
47	4	2	5	4	3	18
48	3	2	4	4	3	16
49	4	2	4	4	3	17
50	5	5	2	5	3	20
51	4	3	2	4	1	14
52	5	5	2	2	3	17
53	5	2	5	5	3	20
54	2	4	4	4	3	17
55	2	5	5	4	3	19
56	5	2	4	5	2	18
57	2	3	4	3	2	14
58	5	2	4	5	2	18
59	5	2	3	4	3	17
60	5	2	5	4	3	19
61	4	4	2	4	2	16
62	5	4	2	5	3	19
63	5	2	5	5	3	20
64	5	2	4	4	3	18
65	4	3	2	4	2	15
66	5	5	2	5	3	20
67	5	2	4	5	2	18
68	5	4	2	3	2	16
69	2	4	4	4	3	17
70	2	5	5	5	3	20
71	3	2	4	4	2	15
72	5	2	4	3	2	16
73	2	3	4	3	2	14
74	4	2	5	5	3	19
75	4	3	2	3	2	14
76	5	5	2	5	3	20

77	4	5	2	4	2	17
78	5	2	4	5	3	19
79	2	2	2	4	3	13
80	2	2	3	2	1	10
81	2	2	2	2	1	9
82	4	3	3	2	2	14
83	5	2	5	2	3	17
84	5	2	5	5	3	20
85	2	4	4	4	3	17
86	5	2	5	4	3	19
87	5	2	4	5	2	18

HASIL KUESIONER KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

N	BUTIR PERNYATAAN KECERDASAN EMOSIONAL (X2)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	2	3	5	2	16
2	5	3	5	5	2	20
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	2	17
5	4	2	3	4	2	15
6	4	4	2	4	2	16
7	4	2	2	4	2	14
8	4	2	4	4	2	16
9	3	4	2	4	3	16
10	3	3	2	3	3	14
11	4	2	3	5	3	17
12	4	4	3	2	4	17
13	5	3	3	5	4	20
14	4	2	4	4	2	16
15	4	4	2	4	2	16
16	4	4	2	3	3	16
17	3	4	2	4	2	15
18	3	2	3	2	3	13
19	3	4	2	3	2	14
20	5	5	2	5	3	20
21	4	3	2	3	2	14
22	4	4	2	4	2	16
23	4	3	2	3	2	14
24	2	3	5	3	3	16
25	2	4	4	4	2	16
26	4	2	5	5	4	20
27	4	2	2	2	2	12
28	4	4	2	4	2	16
29	4	3	2	5	2	16
30	4	2	2	3	2	13
31	2	2	3	5	2	14
32	3	4	5	4	2	18
33	2	2	4	4	2	14
34	2	4	5	4	3	18
35	2	2	3	2	2	11

36	3	4	4	4	2	17
37	4	4	3	4	2	17
38	3	2	4	3	5	17
39	3	3	5	4	4	19
40	3	2	4	4	5	18
41	3	2	4	2	2	13
42	3	2	4	3	2	14
43	5	2	5	3	3	18
44	4	3	2	3	2	14
45	4	4	2	4	2	16
46	4	3	2	3	2	14
47	5	3	2	3	3	16
48	4	4	2	4	2	16
49	5	2	5	2	3	17
50	2	2	2	2	2	10
51	4	2	3	5	2	16
52	5	2	5	5	3	20
53	4	3	2	3	3	15
54	2	4	4	4	3	17
55	2	4	3	4	2	15
56	2	4	4	4	2	16
57	4	2	2	4	2	14
58	2	4	4	4	2	16
59	3	2	5	4	2	16
60	3	3	2	3	3	14
61	4	2	4	5	2	17
62	4	4	2	4	3	17
63	5	5	2	5	3	20
64	4	4	2	4	2	16
65	4	2	4	4	2	16
66	4	4	2	3	3	16
67	3	2	4	4	2	15
68	3	2	4	2	2	13
69	3	4	2	3	2	14
70	3	2	5	5	5	20
71	2	3	4	3	2	14
72	4	2	4	4	2	16
73	2	3	4	3	2	14
74	5	3	2	3	3	16
75	4	4	2	4	2	16
76	5	5	2	5	3	20

77	4	2	2	2	2	12
78	2	4	4	4	2	16
79	2	5	2	5	2	16
80	2	3	3	3	2	13
81	4	2	3	2	3	14
82	4	2	3	5	2	16
83	5	3	5	5	2	20
84	3	3	3	3	3	15
85	3	4	4	4	2	17
86	4	2	3	4	2	15
87	4	4	2	4	2	16

HASIL KUESIONER PELATIHAN (X3)

N	BUTIR PERNYATAAN PELATIHAN (X3)					TOTAL
	5	5	3	2	4	
1	3	3	5	3	2	16
2	3	4	3	5	2	17
3	2	5	4	5	3	19
4	5	2	2	4	2	15
5	5	2	3	5	3	18
6	5	2	4	5	3	19
7	5	3	3	4	2	17
8	5	5	2	4	3	19
9	5	2	3	5	3	18
10	4	3	2	4	2	15
11	5	5	2	5	3	20
12	5	2	5	5	3	20
13	4	4	2	5	3	18
14	5	2	5	5	3	20
15	5	2	4	5	3	19
16	5	3	4	5	2	19
17	4	4	2	3	3	16
18	4	4	2	5	3	18
19	2	3	4	3	2	14
20	3	4	5	4	2	18
21	5	2	4	3	3	17
22	5	4	2	5	3	19
23	5	5	2	5	3	20
24	2	4	5	4	2	17
25	2	3	3	3	4	15
26	5	4	2	4	3	18
27	4	3	2	3	2	14
28	3	2	2	3	2	12
29	2	2	2	2	2	10
30	2	4	5	5	4	20
31	3	2	5	5	3	18
32	3	2	2	4	3	14
33	2	3	3	4	3	15
34	2	2	2	2	2	10
35	2	5	4	5	3	19
36	4	2	3	2	2	13

37	3	2	2	2	2	11
38	4	2	5	3	3	17
39	2	4	4	2	3	15
40	3	4	2	3	3	15
41	2	2	3	2	2	11
42	4	4	2	5	3	18
43	5	5	4	2	3	19
44	2	4	5	5	4	20
45	4	4	2	3	3	16
46	4	2	3	3	2	14
47	2	4	4	2	2	14
48	2	5	4	5	3	19
49	5	2	5	5	3	20
50	2	2	1	2	2	9
51	5	3	3	3	2	16
52	2	4	3	5	3	17
53	2	5	4	5	3	19
54	2	4	2	4	3	15
55	2	5	3	5	3	18
56	2	5	4	5	3	19
57	5	2	3	4	3	17
58	2	5	5	4	3	19
59	2	5	3	5	3	18
60	4	3	2	4	2	15
61	5	5	2	5	3	20
62	2	5	5	5	3	20
63	4	4	2	5	3	18
64	5	5	2	5	3	20
65	5	2	4	5	3	19
66	2	5	4	5	3	19
67	4	4	3	3	2	16
68	4	4	3	5	2	18
69	4	3	2	3	2	14
70	5	4	2	4	3	18
71	3	4	4	3	3	17
72	2	4	5	5	3	19
73	5	2	5	5	3	20
74	4	4	2	4	3	17
75	5	3	2	3	2	15
76	2	4	5	4	3	18
77	4	3	2	3	2	14

78	3	2	2	3	2	12
79	2	2	2	2	2	10
80	2	5	5	5	3	20
81	5	5	3	2	4	19
82	3	3	5	3	2	16
83	3	4	3	5	2	17
84	2	5	4	5	3	19
85	5	2	2	4	2	15
86	5	2	3	5	3	18
87	5	5	3	2	4	19

HASIL KUESIONER PEMANFAATAN TEKNOLOGI (X4)

N	BUTIR PERNYATAAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI (X4)					TOTAL
	5	5	3	2	4	
1	3	5	5	3	2	18
2	2	4	5	5	3	19
3	3	2	2	2	1	10
4	3	2	2	4	2	13
5	2	2	2	2	3	11
6	3	3	3	3	2	14
7	2	3	4	5	2	16
8	2	3	3	3	2	13
9	5	2	5	3	3	18
10	2	4	3	3	3	15
11	5	2	5	4	3	19
12	5	2	4	2	3	16
13	2	5	5	5	3	20
14	2	4	3	4	2	15
15	2	4	4	2	2	14
16	3	2	3	2	3	13
17	2	4	3	3	3	15
18	2	2	3	2	2	11
19	2	2	2	3	2	11
20	2	5	4	5	3	19
21	2	2	3	4	2	13
22	4	2	4	4	2	16
23	3	2	3	3	2	13
24	5	2	4	2	3	16
25	3	2	4	4	2	15
26	5	2	5	5	3	20
27	2	2	2	2	2	10
28	2	4	4	3	2	15
29	2	4	5	3	3	17
30	4	3	2	2	2	13
31	2	5	5	3	3	18
32	2	4	3	4	2	15
33	3	2	2	2	2	11
34	4	2	3	3	3	15
35	2	3	4	2	2	13
36	2	4	3	4	2	15

37	2	4	5	4	3	18
38	3	2	3	2	2	12
39	2	4	4	4	3	17
40	4	3	4	2	3	16
41	3	2	2	2	1	10
42	4	2	3	3	2	14
43	2	4	4	5	2	17
44	2	3	3	4	2	14
45	3	4	3	5	2	17
46	2	3	3	3	3	14
47	3	5	5	5	2	20
48	5	3	4	3	2	17
49	2	4	4	5	3	18
50	2	4	4	3	2	15
51	5	2	5	3	3	18
52	2	4	5	5	3	19
53	2	2	2	2	2	10
54	2	2	2	4	3	13
55	2	2	2	2	3	11
56	2	3	3	3	3	14
57	2	3	4	5	2	16
58	2	3	3	3	2	13
59	2	4	5	3	4	18
60	2	4	3	3	3	15
61	2	5	5	4	3	19
62	5	2	4	2	3	16
63	5	2	5	5	3	20
64	4	2	3	4	2	15
65	4	4	4	2	0	14
66	3	3	3	2	2	13
67	2	4	3	3	3	15
68	2	2	3	2	2	11
69	2	2	2	3	2	11
70	2	5	4	5	3	19
71	2	2	3	4	2	13
72	4	2	4	4	2	16
73	3	2	3	3	2	13
74	2	5	4	2	3	16
75	3	2	4	4	2	15
76	5	2	5	5	3	20
77	2	2	2	2	2	10

78	4	2	4	3	2	15
79	2	4	5	3	3	17
80	2	3	4	2	2	13
81	5	2	5	3	3	18
82	3	5	5	3	2	18
83	2	4	5	5	3	19
84	3	2	2	2	1	10
85	3	2	2	4	2	13
86	2	2	2	2	3	11
87	3	3	3	3	2	14

HASIL KUESIONER KINERJA GURU (Y)

N	BUTIR PERNYATAAN KINERJA GURU (Y)					TOTAL
	5	5	3	2	4	
1	4	3	3	2	3	15
2	2	4	5	4	4	19
3	2	3	4	3	5	17
4	2	3	5	3	4	17
5	2	3	4	3	3	15
6	3	3	4	3	3	16
7	4	3	4	3	2	16
8	2	3	4	3	4	16
9	2	3	5	3	3	16
10	3	4	2	4	3	16
11	5	4	2	4	3	18
12	2	5	4	5	2	18
13	5	5	2	5	3	20
14	4	3	5	3	2	17
15	4	2	3	4	2	15
16	2	3	5	3	4	17
17	2	3	4	3	4	16
18	3	2	2	3	2	12
19	3	3	3	3	2	14
20	3	5	5	5	2	20
21	2	3	4	3	3	15
22	2	3	4	3	4	16
23	2	2	4	2	5	15
24	5	3	5	3	2	18
25	2	4	4	4	2	16
26	3	5	5	5	2	20
27	3	3	3	3	2	14
28	4	2	4	4	3	17
29	2	4	2	4	2	14
30	4	2	2	2	2	12
31	4	2	3	3	2	14
32	3	4	5	4	3	19
33	2	3	4	3	4	16
34	2	4	5	4	4	19
35	2	2	3	2	3	12
36	2	3	5	3	4	17

37	2	4	5	4	2	17
38	2	4	4	4	2	16
39	4	4	5	4	2	19
40	5	3	4	3	2	17
41	2	3	4	3	2	14
42	4	3	4	3	2	16
43	3	2	5	5	4	19
44	2	3	5	3	4	17
45	3	2	4	4	2	15
46	2	4	4	4	2	16
47	4	4	2	4	3	17
48	2	3	4	3	2	14
49	2	4	5	4	3	18
50	4	3	2	3	4	16
51	4	3	3	3	2	15
52	5	4	3	4	3	19
53	2	3	4	3	5	17
54	2	3	5	3	4	17
55	2	3	4	3	3	15
56	2	3	4	3	4	16
57	4	3	4	3	2	16
58	2	3	4	3	4	16
59	4	3	3	3	3	16
60	3	4	2	4	3	16
61	5	4	2	4	3	18
62	5	5	2	3	3	18
63	5	5	5	3	2	20
64	4	3	5	3	2	17
65	4	4	2	3	2	15
66	4	3	2	3	5	17
67	2	3	4	3	4	16
68	3	3	2	2	2	12
69	4	3	3	2	2	14
70	5	5	5	2	3	20
71	4	3	2	3	3	15
72	2	3	4	3	4	16
73	2	2	4	2	5	15
74	5	3	5	3	2	18
75	4	4	2	4	2	16
76	5	5	2	5	3	20
77	2	3	3	3	3	14

78	4	4	2	4	3	17
79	2	4	2	4	2	14
80	4	2	2	2	2	12
81	4	3	2	3	2	14
82	4	3	3	2	3	15
83	2	4	5	4	4	19
84	2	3	4	3	5	17
85	2	3	5	3	4	17
86	2	3	4	3	3	15
87	3	3	4	3	3	16

LAMPIRAN 6

OLAH DATA HASIL RESPONDEN

Correlations Beban Kerja (X1)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,234*	-,003	,276**	,106	,489**
	Sig. (2-tailed)		,029	,980	,010	,330	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P2	Pearson Correlation	-,234*	1	-,386**	,122	,209	,247*
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,261	,052	,021
	N	87	87	87	87	87	87
P3	Pearson Correlation	-,003	-,386**	1	,255*	,435**	,473**
	Sig. (2-tailed)	,980	,000		,017	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P4	Pearson Correlation	,276**	,122	,255*	1	,445**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,010	,261	,017		,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P5	Pearson Correlation	,106	,209	,435**	,445**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	,330	,052	,000	,000		,000
	N	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson Correlation	,489**	,247*	,473**	,769**	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,660	6

Correlations Kecerdasan Emosional (X2)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,058	-,236*	,191	,113	,415**
	Sig. (2-tailed)		,591	,028	,076	,299	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P2	Pearson Correlation	-,058	1	-,334**	,211	-,071	,318**
	Sig. (2-tailed)	,591		,002	,050	,511	,003
	N	87	87	87	87	87	87
P3	Pearson Correlation	-,236*	-,334**	1	,149	,204	,401**
	Sig. (2-tailed)	,028	,002		,168	,058	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P4	Pearson Correlation	,191	,211	,149	1	-,001	,689**
	Sig. (2-tailed)	,076	,050	,168		,994	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P5	Pearson Correlation	,113	-,071	,204	-,001	1	,474**
	Sig. (2-tailed)	,299	,511	,058	,994		,000
	N	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson Correlation	,415**	,318**	,401**	,689**	,474**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,606	6

Correlations Pelatihan (X3)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,259*	-,259*	,100	,028	,287**
	Sig. (2-tailed)		,016	,015	,355	,797	,007
	N	87	87	87	87	87	87
P2	Pearson Correlation	-,259*	1	,072	,279**	,397**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,016		,508	,009	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P3	Pearson Correlation	-,259*	,072	1	,258*	,244*	,491**
	Sig. (2-tailed)	,015	,508		,016	,023	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P4	Pearson Correlation	,100	,279**	,258*	1	,362**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,355	,009	,016		,001	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P5	Pearson Correlation	,028	,397**	,244*	,362**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,797	,000	,023	,001		,000
	N	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson Correlation	,287**	,528**	,491**	,752**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,667	6

Correlations Pemanfaatan Teknologi (X4)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,449**	,266*	-,057	,011	,283**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,603	,919	,008
	N	87	87	87	87	87	87
P2	Pearson Correlation	-,449**	1	,463**	,319**	,194	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,071	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P3	Pearson Correlation	,266*	,463**	1	,434**	,408**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,000	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P4	Pearson Correlation	-,057	,319**	,434**	1	,207	,675**
	Sig. (2-tailed)	,603	,003	,000		,054	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P5	Pearson Correlation	,011	,194	,408**	,207	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	,919	,071	,000	,054		,000
	N	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson Correlation	,283**	,539**	,890**	,675**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	6

Correlations Kinerja Guru (Y)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,193	-,387**	,027	-,414**	,235*
	Sig. (2-tailed)		,074	,000	,802	,000	,028
	N	87	87	87	87	87	87
P2	Pearson Correlation	,193	1	-,009	,577**	-,178	,653**
	Sig. (2-tailed)	,074		,931	,000	,098	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P3	Pearson Correlation	-,387**	-,009	1	,040	,192	,456**
	Sig. (2-tailed)	,000	,931		,715	,075	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P4	Pearson Correlation	,027	,577**	,040	1	-,158	,587**
	Sig. (2-tailed)	,802	,000	,715		,143	,000
	N	87	87	87	87	87	87
P5	Pearson Correlation	-,414**	-,178	,192	-,158	1	,225*
	Sig. (2-tailed)	,000	,098	,075	,143		,036
	N	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson Correlation	,235*	,653**	,456**	,587**	,225*	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000	,036	
	N	87	87	87	87	87	87

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

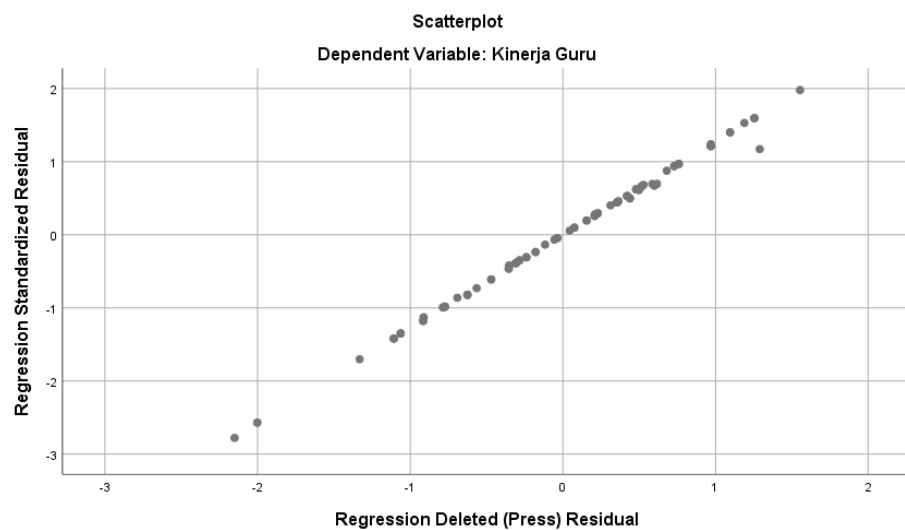
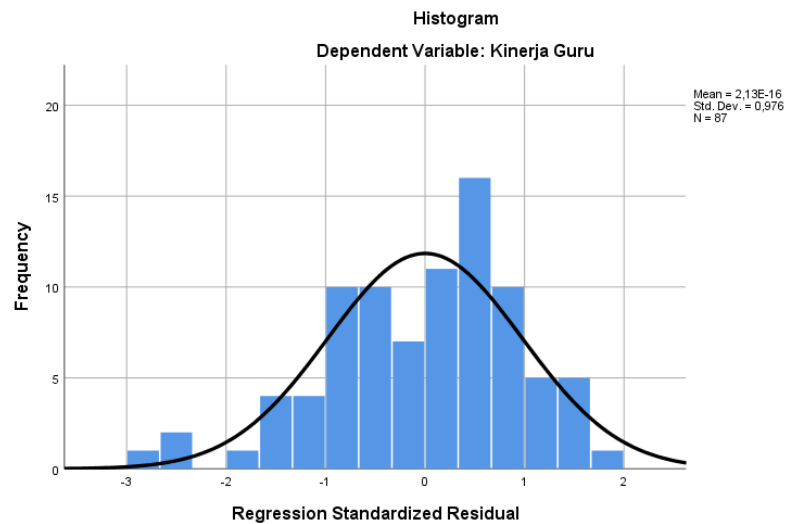
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,539	6

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73105644
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,054
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,353 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,341
		,366



Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,623	,825		-,755	,452		
Beban Kerja	,351	,037	,476	9,589	,000	,686	1,457
Kecerdasan Emosional	,425	,060	,460	7,145	,000	,409	2,448
Pelatihan	,091	,030	,127	3,050	,003	,971	1,030
Pemanfaatan Teknologi	,177	,041	,258	4,359	,000	,484	2,066

Uji Heterokedastisitas (Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,595	,451		3,539	,001
Beban Kerja	-,019	,020	-,118	-,935	,353
Kecerdasan emosional	-,051	,033	-,258	-1,571	,120
Pelatihan	,005	,016	,033	,308	,759
Pemanfaatan Teknologi	,003	,022	,019	,127	,899

a. Dependent Variable: ABS_Res

Hasil Uji-t

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig	Standar	Keterangan
H1	9,589	>1,989	0,000	0,05	H0 Ditolak
H2	7,145	>1,989	0,000	0,05	H0 Ditolak
H3	3,050	>1,989	0,003	0,05	H0 Ditolak
H4	4,359	>1,989	0,000	0,05	H0 Ditolak

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,957	4	71,239	127,096	,000 ^b
	Residual	45,962	82	,561		
	Total	330,920	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi, Pelatihan, Beban Kerja, Kecerdasan emosional

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,623	,825		-,755	,452
Beban Kerja	,351	,037	,476	9,589	,000
Kecerdasan Emosional	,425	,060	,460	7,145	,000
Pelatihan	,091	,030	,127	3,050	,003
Pemanfaatan Teknologi	,177	,041	,258	4,359	,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,854	,749