

PERAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP DI KABUPATEN TEMANGGUNG

Barorotul Aifa'iyah¹, Sungkowo Edy Mulyono², Sugi³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana,
Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: barorotul16@students.unnes.ac.id¹, sungkow.edy@mail.unnes.ac.id²,
sugi.tmg@gmail.com³

Abstract

Teacher performance is a crucial determinant of educational quality; however, empirical evidence indicates that the performance of junior high school teachers, particularly English teachers in Temanggung Regency, has not yet reached an optimal level. This study aims to analyze the effects of work motivation, principal leadership, and emotional intelligence on teacher performance, as well as to examine the moderating role of organizational culture. The study employed a quantitative exploratory design. The population consisted of 149 public and private junior high school English teachers who are members of the Subject Teacher Working Group (MGMP) in Temanggung Regency. Using the Slovin formula, 109 teachers were selected through random sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The analysis included descriptive statistics and outer model testing, covering convergent validity, discriminant validity, and construct reliability, all of which met criteria. Inner model testing assessed model fit, multicollinearity, and effect size, indicating that the model was fit and free from problems. The results show that work motivation, principal leadership, and emotional intelligence have a positive and significant effect on teacher performance. Furthermore, organizational culture significantly moderates the relationship between these independent variables and teacher performance, thereby strengthening their influence. In conclusion, improving teacher performance is not solely determined by individual attributes and leadership quality, but is also influenced by the strength of school organizational culture. Therefore, fostering a collaborative and supportive organizational culture is an essential strategy for enhancing teacher performance in schools.

Keywords: Teacher Performance; Motivation; Principal Leadership; Emotional Intelligence; Organizational Culture; Junior High School Teachers

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan; namun, bukti empiris menunjukkan bahwa kinerja guru SMP, khususnya guru Bahasa Inggris di Kabupaten Temanggung, belum mencapai tingkat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, serta untuk menguji peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksploratif. Populasi penelitian ini berjumlah 149 guru yang terdiri dari guru Bahasa Inggris SMP Negeri dan Swasta yang tergabung dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di Kabupaten Temanggung,

dengan sampel berjumlah 109 guru yang ditentukan dengan rumus slovin yang dipilih secara acak proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup. Analisa data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS melalui tahapan analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian, pengujian outer model yang terdiri dari validitas konvergen, Validitas deskriminan dan reliabilitas konstruk semua dinyatakan valid dan layak. Sedangkan pada pengujian inner model yang terdiri dari pengujian goodness of fit model dinyatakan fit, uji Multikolinearitas juga bebas dan uji effect size dinyatakan aman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, budaya organisasi terbukti memoderasi hubungan antara variabel-variabel ini terhadap kinerja guru, sehingga memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulannya, penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individu dan kepemimpinan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kekuatan budaya organisasi sekolah. Temuan ini menyiratkan bahwa membina budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif sangat penting sebagai strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Motivasi; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kecerdasan Emosional; Budaya Organisasi; Guru SMP

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan tentu harus didukung dengan peningkatan kualitas tenaga pengajar. Tenaga pengajar merupakan komponen vital dalam pelaksanaan pendidikan, karena mereka bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pengajaran, pelatihan, pendidikan, penelitian, pengembangan, pengelolaan, dan penyediaan layanan teknis di bidang pendidikan. Di antara tenaga pengajar tersebut, guru memainkan peran sentral sebagai agen utama yang terlibat langsung dalam proses pengajaran dan pembelajaran

Guru adalah aktor utama dalam sistem pendidikan. Tanggung jawab mendasar mereka adalah membantu siswa beradaptasi dengan berbagai tantangan dan tekanan hidup yang mereka hadapi (Mohamed & Nadia, 2024). Tanggung jawab ini mencakup pemberdayaan siswa di berbagai dimensi, meliputi pengembangan kepribadian, pertumbuhan intelektual, kompetensi sosial, regulasi emosi, dan keterampilan praktis (Singh & Agarwal, 2024). Selain itu, guru memikul tanggung jawab besar dalam membentuk generasi masa depan yang unggul dan mampu memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Di luar tanggung jawab tersebut, guru dituntut untuk menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, karena kinerja guru memiliki dampak langsung pada kualitas hasil belajar (Engida dkk., 2024). Kinerja guru yang efektif meningkatkan kualitas pengajaran dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Nugroho, 2024). Akibatnya, sektor pendidikan yang didukung oleh guru-guru berkinerja baik menjadi landasan yang kokoh bagi pengembangan sumber daya manusia berkualitas tinggi, yang pada akhirnya mempercepat terwujudnya Visi Emas Indonesia.

Saat ini, kinerja guru telah menjadi isu yang banyak dibahas di kalangan pemangku kepentingan pendidikan (Swargiary, 2024). Guru dianggap sebagai faktor penentu dalam mencapai tujuan pendidikan, karena mereka adalah tenaga pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa melalui bimbingan dan pengajaran, yang pada akhirnya menentukan kualitas lulusan. Oleh karena itu, kinerja guru harus terus ditingkatkan (Tabassum & Alam, 2024); (Hasibuan, & Andika, 2023).

Kinerja guru mengacu pada kemampuan guru untuk mencapai

tujuan pembelajaran, sebagaimana tercermin dalam perilaku mereka selama proses pengajaran dan pembelajaran (Fatoni & Subando, 2024). Kinerja ini dievaluasi berdasarkan dua belas kompetensi inti yang wajib dimiliki guru, yaitu: mengembangkan rencana pembelajaran, melaksanakan pengajaran, menilai hasil belajar, melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian, memahami dasar-dasar pendidikan, memahami kebijakan pendidikan, mengenali tahapan perkembangan siswa, menerapkan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran, membina kerja tim, menguasai pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan mata pelajaran, dan terlibat dalam pengembangan profesional berkelanjutan (Zhao & Huang, 2025).

Berbagai perspektif telah diajukan mengenai konsep kinerja. Hemsworth dkk., (2024) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian, presentasi, dan pelaksanaan tugas.

Menurut Junça & Pinto (2024), kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan,

dan hubungan dalam organisasi. Evaluasi kinerja dalam pendidikan melibatkan penilaian keberhasilan guru dalam memenuhi tanggung jawab pengajaran inti menggunakan kriteria yang telah ditentukan. Fadillah dkk. (2024) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kompensasi, kepuasan kerja, dan variabel lainnya. Perspektif ini diperkuat oleh Wulan (2024), yang menekankan bahwa kinerja dibentuk oleh kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, struktur pekerjaan, dan hubungan organisasi. Berdasarkan definisi ini, kinerja dapat dikonseptualisasikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan proses atau aktivitas kerja secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang terukur.

Kinerja guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung perlu ditingkatkan, karena masih terdapat beberapa masalah terkait kinerja yang diamati dalam praktik. Masalah-masalah tersebut meliputi: (1) rencana pembelajaran yang digunakan kembali dari tahun-tahun sebelumnya tanpa penyesuaian terhadap perkembangan terkini; (2)

implementasi Kurikulum Merdeka yang belum lengkap; (3) penggunaan teknologi yang kurang optimal untuk mendukung proses pembelajaran; (4) pemahaman yang terbatas tentang visi dan misi sekolah; (5) persiapan analisis penilaian sumatif dan rancangan tes yang kurang memadai; (6) gaya kepemimpinan otoriter di beberapa kepala sekolah yang mengurangi motivasi guru; dan (7) regulasi emosi yang kurang memadai di kalangan guru, yang menghambat kolaborasi dan terciptanya lingkungan kerja yang positif (Sumber: Divisi Kurikulum Merdeka).

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Studi ini berfokus pada tiga penentu utama—motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional—dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi mengacu pada dorongan internal yang mendorong individu untuk mengerahkan upaya lebih besar dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Urhahne & Wijnia (2023), motivasi ditentukan oleh harapan individu mengenai hubungan antara upaya dan hasil. Dalam konteks

pendidikan, guru yang sangat termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan metode pengajaran, lebih reseptif terhadap inovasi, dan lebih berkomitmen pada tanggung jawab profesional mereka. Studi empiris mendukung hubungan ini. Fachmi dkk. (2021) menemukan bahwa motivasi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, sementara Comighud & Arevalo (2021) melaporkan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Namun, Kurniawati (2024) melaporkan temuan yang kontras, menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengungkapkan inkonsistensi dalam bukti empiris mengenai dampak motivasi terhadap kinerja guru. Motivasi rendah, kepemimpinan yang tidak efektif, dan kecerdasan emosional yang lemah dapat menyebabkan penurunan kinerja guru, yang mengakibatkan penurunan kualitas pengajaran, inovasi yang terbatas, dan metode pembelajaran yang tidak efektif. Sebaliknya, motivasi tinggi di kalangan guru meningkatkan komitmen dan produktivitas, yang didukung oleh pengakuan,

penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional.

Selain motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk kinerja guru. Suciningrum dkk., (2021) menekankan bahwa kinerja sumber daya manusia yang optimal dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi. Dalam organisasi pendidikan formal, gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja guru, karena kepemimpinan yang efektif mendorong sumber daya manusia berkualitas tinggi (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Fitria & Lingiani, (2024) menemukan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi minimal terhadap varians kinerja, sementara Fauzi dkk., (2022) melaporkan tidak ada pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan inkonsistensi dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

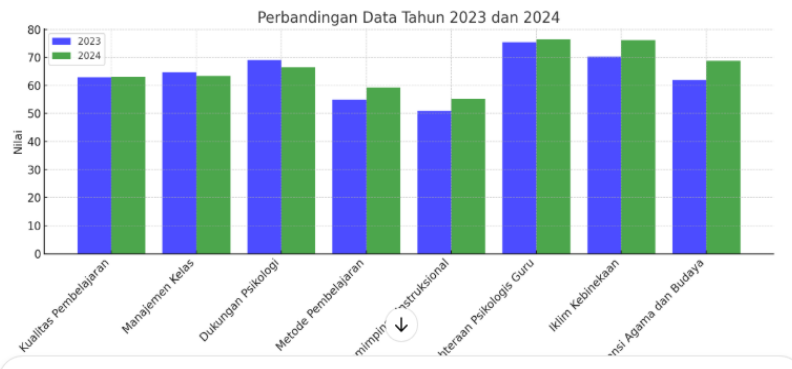
Kecerdasan emosional merupakan faktor berpengaruh lainnya. Igbokwe dkk., (2023) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk

mengenali, menilai, mengelola, dan mengatur emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Studi oleh Mustotiah dkk., (2025) menemukan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja guru. Trad dkk. (2021) lebih lanjut menunjukkan bahwa komponen kecerdasan emosional—kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial—secara positif memengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan tinggi swasta di Lebanon. Namun, Anggraini dkk., (2021) melaporkan temuan yang tidak signifikan, menyoroti inkonsistensi empiris. Budaya organisasi sebagai variabel moderasi masih kurang dieksplorasi dalam studi kinerja guru. Penelitian sebelumnya seringkali berfokus pada hubungan langsung antara motivasi, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional, mengabaikan peran penguatan budaya organisasi. Studi oleh Kartiko dkk., (2024) menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, sedangkan Ratnawati (2024) melaporkan tidak ada pengaruh signifikan, yang menunjukkan

inkonsistensi lebih lanjut. Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi dengan mendorong komunikasi terbuka dan dukungan profesional. Demikian pula, kepala sekolah dengan kecerdasan emosional yang tinggi menciptakan lingkungan kerja positif yang meningkatkan kinerja guru.

Secara keseluruhan, penguatan motivasi, kepemimpinan yang efektif, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan. Sekolah-sekolah yang memiliki guru yang termotivasi, kepemimpinan yang efektif, regulasi emosi yang kuat, dan budaya organisasi yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan nasional di Indonesia.

Terakhir, data dari Laporan Pendidikan Kabupaten Temanggung selama dua tahun terakhir memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti yang diilustrasikan pada diagram berikut.



Sumber : Laporan Pendidikan Kabupaten Temanggung

**Gambar 1.Laporan Pendidikan Kabupaten Temanggung
untuk Tahun 2023 dan 2024**

Berdasarkan data grafis yang disajikan di atas, perbandingan indikator kinerja guru antara tahun 2023 dan 2024 mengungkapkan variasi di delapan kategori yang dianalisis. Kualitas pembelajaran menunjukkan peningkatan marginal dari 62,90 pada tahun 2023 menjadi 63,04 pada tahun 2024, yang mewakili sedikit peningkatan sebesar 0,14 poin. Sebaliknya, manajemen kelas mengalami penurunan dari 64,73 pada tahun 2023 menjadi 63,42 pada tahun 2024, yang mencerminkan penurunan sebesar 1,31 poin. Dukungan psikologis—yang mencakup dukungan efektif, perhatian dan kepedulian guru, serta umpan balik yang konstruktif—juga menunjukkan penurunan yang signifikan, menurun dari 89,03 pada tahun 2023 menjadi 66,45 pada tahun

2024, pengurangan sebesar 2,58 poin.

Sementara itu, metode pengajaran menunjukkan peningkatan, naik dari 54,96 pada tahun 2023 menjadi 59,28 pada tahun 2024, mewakili peningkatan sebesar 4,32 poin. Kepemimpinan pengajaran juga menunjukkan pertumbuhan positif, naik dari 50,95 menjadi 55,15, peningkatan sebesar 4,20 poin. Selain itu, kesejahteraan psikologis guru mengalami peningkatan moderat dari 75,45 pada tahun 2023 menjadi 76,54 pada tahun 2024, mencerminkan peningkatan sebesar 1,09 poin.

Indikator-indikator ini digunakan dalam Laporan Pendidikan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi pendidikan, mendukung perencanaan strategis untuk peningkatan kualitas, dan berfungsi sebagai dasar empiris untuk

pembuatan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat daerah.

Berdasarkan analisis latar belakang yang disajikan di atas, penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dianggap penting karena beberapa alasan. Pertama, motivasi memainkan peran penting dalam mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka; tingkat motivasi guru yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan kualitas pendidikan. Kedua, kepemimpinan kepala sekolah memegang peran sentral dan strategis dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Ketiga, kecerdasan emosional diakui memiliki potensi yang kuat untuk meningkatkan kinerja guru, karena pengajaran pada dasarnya melibatkan interaksi berkelanjutan dengan siswa yang bertujuan untuk mengembangkan pembentukan karakter holistik. Keempat, studi empiris yang mengkaji motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan kinerja guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung masih terbatas,

menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang jelas.

Berdasarkan fenomena ini dan kesenjangan penelitian yang teridentifikasi, studi ini mengusulkan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma yang telah diterima secara kolektif dan dipraktikkan secara konsisten oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah. Demikian pula, Nugroho (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi dalam konteks pendidikan mengacu pada norma, nilai, kepercayaan, dan perilaku kolektif yang mendefinisikan identitas dan praktik operasional lembaga pendidikan, yang mewakili nilai-nilai bersama yang dijunjung tinggi untuk menjaga integritas institusional dan mencapai tujuan pendidikan.

Budaya organisasi sangat memengaruhi proses pembelajaran, kesejahteraan siswa, dan keberhasilan institusi. Ketika budaya organisasi menekankan kolaborasi, dukungan, dan motivasi, hal itu mendorong lingkungan pembelajaran inklusif yang mempromosikan

pertumbuhan akademik serta perkembangan sosial dan emosional yang sehat di kalangan siswa. Akibatnya, budaya seperti itu secara positif memengaruhi kualitas lingkungan pembelajaran dan efektivitas keseluruhan lembaga pendidikan.

Diharapkan studi ini akan menjadi referensi berharga bagi para pemangku kepentingan sekolah, termasuk guru dan kepala sekolah, dengan mendorong peningkatan responsivitas dan optimalisasi potensi yang ada dalam mengelola kecerdasan emosional guru, memperkuat kepemimpinan kepala sekolah, dan meningkatkan motivasi guru. Pada akhirnya, upaya-upaya ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan signifikan dalam kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif-komparatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mendeskripsikan dan membandingkan variabel penelitian berdasarkan karakteristik spesifik responden. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur

perbedaan dan tren data secara objektif melalui analisis numerik. Penelitian ini mengadopsi desain survei kuantitatif, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu (lintas sektoral).

Desain ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran sistematis dan efisien tentang kondisi subjek penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan. Populasi penelitian ini terdiri dari semua subjek yang memenuhi karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Sampel dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak, memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan sebagai responden. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan kecukupan data dan keterwakilan populasi, sehingga memungkinkan generalisasi temuan penelitian yang terbatas. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner terstruktur (tertutup) yang dikembangkan berdasarkan indikator variabel penelitian dan berasal dari kerangka kerja teoretis dan studi empiris sebelumnya. Kuesioner menggunakan skala pengukuran yang sesuai, seperti skala Likert, untuk mempermudah

kuantifikasi data. Data dikumpulkan secara daring menggunakan platform digital (Google Forms) untuk meningkatkan efisiensi dan memberikan aksesibilitas yang lebih besar bagi responden dalam mengisi instrumen penelitian. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan

karakteristik responden dan mengidentifikasi tren data. Selanjutnya, analisis statistik inferensial (seperti uji perbandingan atau perbedaan) dilakukan untuk memeriksa perbedaan atau hubungan antar variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Semua analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	Statistik T	Nilai P	Kesimpulan
H1: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru	0.248	3.799	0,000	diterima
H2: Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru	0.372	6.197	0,000	diterima
H3: Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru	0,114	2,069	0,019	diterima
H4: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	0.567	10.947	0,000	diterima
H5: Budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.	0,158	1,933	0,027	diterima

H6: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru	-0,282	4,004	0,000	diterima
H7: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru	-0,175	2,911	0,002	diterima

Sumber: data yang diproses (2025)

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan dalam Tabel 4.18 menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan didukung dalam penelitian ini.

Hipotesis 1 diterima ($p = 0,000$; koefisien jalur = 0,248), menunjukkan bahwa asumsi awal mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru telah dikonfirmasi. Motivasi ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari perspektif manajerial, temuan ini menyiratkan bahwa upaya di masa mendatang untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan secara efektif dengan meningkatkan motivasi guru

Hipotesis 2 juga didukung ($p = 0,000$; koefisien jalur = 0,372), yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung premis awal bahwa

kepemimpinan sekolah yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan praktik kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan sekolah merupakan strategi manajerial penting untuk meningkatkan kinerja guru

Hipotesis 3 diterima ($p = 0,019$; koefisien jalur = 0,114), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Temuan ini memvalidasi asumsi bahwa kecerdasan emosional guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, inisiatif manajerial yang bertujuan untuk mengembangkan kecerdasan emosional guru dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dalam praktik pengajaran

Hipotesis 4 didukung ($p = 0,000$; koefisien jalur = $0,567$), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memainkan peran penting dalam membentuk kinerja guru. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus memprioritaskan pengembangan budaya organisasi sekolah yang konstruktif dan produktif

Hipotesis 5 diterima ($p = 0,027$; koefisien jalur = $0,158$), menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas upaya motivasi dalam mendorong peningkatan kinerja guru

Hipotesis 6 Hal ini didukung ($p = 0,000$; koefisien jalur = $-0,282$), yang menegaskan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran

moderasi yang memengaruhi bagaimana praktik kepemimpinan diterjemahkan ke dalam hasil kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi sangat penting untuk mengoptimalkan dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hipotesis 7 juga diterima ($p = 0,002$; koefisien jalur = $-0,175$), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kekuatan hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan budaya organisasi diharapkan dapat memaksimalkan kontribusi kecerdasan emosional guru terhadap peningkatan kinerja

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Studi ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan motivasi kerja secara langsung mengarah pada peningkatan

kinerja guru, sedangkan penurunan motivasi mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru—khususnya di kalangan guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung—harus dimulai dengan memperkuat motivasi kerja guru. Studi-studi sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa guru yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas pengajaran, tugas administrasi, dan kegiatan pengembangan profesional

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan pencapaian dan kepuasan pribadi, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan sistem penghargaan. Sebuah studi oleh Muflihan dkk. (2024) melaporkan korelasi yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja guru. Temuan empiris lainnya menekankan pentingnya insentif, pengakuan, dan kesempatan

pengembangan profesional dalam meningkatkan motivasi guru. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, disiplin kerja yang kuat, dan pengalaman mengajar telah terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Implikasi manajerial dari temuan ini menyoroti perlunya keterlibatan aktif dari sekolah dan otoritas pendidikan lokal dalam mengembangkan sistem penghargaan yang efektif, mendorong kepemimpinan partisipatif, dan menyediakan fasilitas yang memadai serta pelatihan profesional berkelanjutan. Ketika guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif, visioner, komunikatif, dan inspiratif mampu meningkatkan motivasi,

produktivitas, dan komitmen guru, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif cenderung menurunkan kinerja guru. Studi empiris sebelumnya secara konsisten menekankan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan yang efektif melampaui manajemen administratif dan mencakup dukungan moral, bimbingan profesional, dan perilaku teladan. Gaya kepemimpinan demokratis, khususnya, telah terbukti memberikan pengaruh positif pada kinerja guru dengan secara aktif melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepercayaan. Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada faktor kontekstual, budaya organisasi, dan kondisi pendukung lainnya dalam lingkungan sekolah.

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan melalui dampaknya pada kinerja guru. Kepemimpinan yang komunikatif dan suportif meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Implikasi manajerial dari temuan ini menggaris bawahi pentingnya peran kepala sekolah sebagai fasilitator, motivator, dan panutan dalam membina iklim kerja kolaboratif. Dengan praktik kepemimpinan yang efektif, guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung lebih mungkin termotivasi, profesional, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu

mengelola emosi mereka, menunjukkan empati terhadap siswa, dan membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah dapat mengurangi efektivitas kerja dan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung dapat dilakukan secara efektif melalui penguatan dan pelatihan kecerdasan emosional secara sistematis.

Studi empiris sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengatur emosi memainkan peran penting dalam efektivitas profesional guru. Kecerdasan emosional memungkinkan guru untuk mengatasi tekanan pekerjaan, mengelola stres, membuat keputusan yang tepat, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan kondusif. Fransiska dkk. (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru, khususnya dalam manajemen

kelas dan hubungan guru-siswa. Selain itu, kecerdasan emosional telah terbukti sangat penting dalam konteks pembelajaran daring, di mana mempertahankan keterlibatan siswa membutuhkan peningkatan kesadaran emosional dan keterampilan komunikasi.

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan pentingnya perhatian institusional terhadap perkembangan emosional guru. Sekolah dan otoritas pendidikan setempat harus menerapkan program pengembangan profesional yang berfokus pada pengaturan emosi, komunikasi yang efektif, dan empati. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran penting dalam membina lingkungan kerja yang suportif dan empatik. Dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, guru lebih cenderung menunjukkan profesionalisme, konsistensi, dan efektivitas dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat, disiplin, dan kolaboratif menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga meningkatkan kinerja guru, sedangkan budaya organisasi yang lemah dapat mengurangi komitmen dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung.

Studi empiris sebelumnya secara konsisten mengkonfirmasi bahwa nilai-nilai organisasi seperti disiplin, kolaborasi, tanggung jawab, dan saling menghormati mendorong guru untuk menjalankan tugas mereka secara profesional dan dengan komitmen yang kuat. Budaya organisasi yang positif menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Syahid dkk. (2024) melaporkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang substansial terhadap kinerja guru, sementara studi lain menyoroti pentingnya komunikasi, dukungan sosial, dan pengakuan

prestasi sebagai elemen budaya kunci. Lebih lanjut, kepemimpinan yang efektif telah terbukti memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan bahwa efektivitas sekolah tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh nilai-nilai bersama dan praktik kerja yang tertanam dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menanamkan nilai-nilai organisasi yang positif melalui perilaku teladan dan kebijakan yang konsisten. Dengan budaya organisasi yang inklusif, partisipatif, dan berorientasi pada kualitas, guru bahasa Inggris sekolah menengah pertama lebih mungkin termotivasi, produktif, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kualitas pengajaran.

5. Budaya Organisasi Dapat Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja guru ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif. Dalam konteks guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung, budaya kerja yang menekankan disiplin, kolaborasi, keterbukaan, dan pengakuan prestasi telah terbukti memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja.

Studi empiris sebelumnya secara konsisten menyoroti bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme penguat yang memungkinkan motivasi kerja guru berkembang secara optimal dan diterjemahkan ke dalam perilaku kerja yang produktif. Lingkungan sekolah yang dicirikan oleh nilai-nilai dan norma-norma positif menumbuhkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen profesional guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat mengurangi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja guru tetapi juga secara tidak langsung

meningkatkan kinerja dengan memperkuat motivasi kerja.

Implikasi manajerial dari temuan ini menggaris bawahi pentingnya menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai panutan dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja positif melalui kebijakan yang konsisten, sistem penghargaan yang adil, dan keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan. Dengan sinergi yang kuat antara motivasi kerja dan budaya organisasi, guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung lebih mungkin termotivasi, produktif, dan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

6. Budaya Organisasi Dapat Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memberikan dampak yang lebih kuat dalam

meningkatkan kinerja guru ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi harus diupayakan secara paralel dengan peningkatan praktik kepemimpinan di sekolah.

Studi empiris sebelumnya menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di lingkungan sekolah. Dalam budaya organisasi yang menekankan kolaborasi, disiplin, keterbukaan, dan saling menghormati, kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan empatik lebih mudah diterima dan lebih mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas guru. Budaya organisasi yang kuat juga menumbuhkan loyalitas guru dan rasa tanggung jawab profesional yang lebih tinggi.

Implikasi manajerial dari temuan ini menyoroti bahwa kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan

tetapi juga sebagai penjaga dan promotor nilai-nilai budaya sekolah. Pendekatan kepemimpinan yang menekankan pemberdayaan, partisipasi, dan pengakuan terhadap guru cenderung lebih efektif dalam budaya kerja yang positif. Melalui sinergi antara kepemimpinan inspiratif dan budaya organisasi yang mendukung, guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung diharapkan lebih termotivasi, profesional, dan konsisten dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan mempertahankan kinerja tinggi dari waktu ke waktu.

7. Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional guru memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif, terbuka, dan saling menghormati. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kondusif

dapat menghambat pemanfaatan optimal potensi emosional guru. Oleh karena itu, membina budaya organisasi yang mendukung merupakan faktor penting dalam memaksimalkan peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru.

Studi empiris sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan unggul dalam pengaturan emosi, membangun hubungan interpersonal, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Namun, efektivitas kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Budaya organisasi yang dicirikan oleh kolaborasi, komunikasi terbuka, dan empati memungkinkan guru untuk menyalurkan kompetensi emosional mereka secara produktif, sehingga secara positif memengaruhi hasil kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat membatasi kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja kerja.

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan peran penting kepala sekolah dalam

menumbuhkan budaya kerja yang harmonis dan suportif. Sekolah harus mempromosikan komunikasi, kolaborasi, dan saling menghormati yang sehat, sekaligus menyediakan program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional. Dengan budaya organisasi yang kuat dan diterapkan secara konsisten, guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Temanggung berada pada posisi yang lebih baik untuk memanfaatkan kecerdasan emosional mereka secara efektif, meningkatkan kualitas interaksi pembelajaran, dan mencapai kinerja optimal yang berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru SMP di Kabupaten Temanggung. Tingkat motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab, inovatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas pengajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang

efektif berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan yang jelas bagi guru. Sementara itu, kecerdasan emosional meningkatkan kemampuan guru dalam mengatur emosi, membangun hubungan sosial yang positif, dan menumbuhkan iklim pembelajaran yang sehat

Studi ini juga menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan kolaboratif memperkuat efektivitas faktor-faktor tersebut, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja guru yang lebih substansial. Dengan demikian, budaya organisasi muncul sebagai faktor strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Dari perspektif teoretis, studi ini berkontribusi pada bidang manajemen pendidikan dengan memperkaya literatur tentang kinerja guru melalui dimasukkannya budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Dari sudut pandang

praktis, temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi kepala sekolah, administrator pendidikan, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan memperkuat motivasi kerja, mempromosikan kepemimpinan yang efektif, mengembangkan kecerdasan emosional, dan menumbuhkan budaya organisasi sekolah yang positif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja guru dan memperluas cakupan analisis di berbagai wilayah dan tingkat pendidikan untuk mendapatkan temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, WR, Hartati, CS, & Utari, W. (2021). Pengaruh kompetensi kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 257-268
- Comighud, SMT, & Arevalo, MJ (2021). Motivasi dalam kaitannya dengan kinerja guru.
- Engida, MA, Iyasu, AS, & Fentie, YM (2024, Juli). Dampak kualitas

- pengajaran terhadap prestasi siswa: bukti siswa. Dalam *Frontiers in Education* (Vol. 9, hlm. 1367317). Frontiers Media SA.
- Fachmi, M., Mustafa, M., & Ngandoh, AM (2021). Peran motivasi dan kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pembelajaran dan Pendidikan Digital*, 1(1), 39-46.
- Fadillah, MK, Dacholfany, MI, Tuala, RP, Winingsih, H., & Marpuah, S. (2024). Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagai penentu kinerja guru. *Fitrah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 48-73.
- Fatoni, MH, & Subando, J. (2024). Peran penting evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 12(2), 223-240.
- Fauzi, A., Rahmawati, S., & Lestari, D. (2022). Dampak kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 15(1), 33–47.
- Fitria, AS, & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 141-155.
- Framsiska, L., Putri, D., & Sumarno, H. (2024). Dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja guru: Bukti dari pendidikan menengah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 22(3), 77–93.
- Hasibuan, M., & Andika, F. (2023). Karakteristik budaya dan efektivitas guru di sekolah-sekolah Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sumber Daya Manusia*, 8(4), 87–99.
- Hemsworth, D., Muterera, J., Khorakian, A., & Garcia-Rivera, BR (2024). Menjelajahi teori perilaku terencana karyawan: kepuasan kerja sebagai kunci kinerja organisasi. *Psychological Reports*, 00332941241252784.
- Hikmah, N., Asikin, A., Syfa, L., & Sabila, AF (2024). Pengembangan Kompetensi Pedagogis Guru Madrasah Ibtidaiyah Melalui Manajemen Asesmen Formatif. *Jurnal Pendidikan Dasar Terpadu*, 4(2), 238-256.

- Igbokwe, IC, Egboka, PN, Thompson, CC, Etele, AV, Anyanwu, AN, Okeke-James, NJ, & Uzoekwe, HE (2023). Kecerdasan emosional: Praktik untuk mengelola dan mengembangkannya. *Jurnal Eropa Ilmu Teoretis dan Terapan*, 1(4), 42-48.
- Junça Silva, A., & Pinto, D. (2024). Pelatihan dalam konteks ekstrem: peran dukungan organisasi dan adaptabilitas terhadap transfer motivasi dan kinerja setelah pelatihan. *Tinjauan Personel*, 53(3), 743-770.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, AA, & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Pelayan Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1-14.
- Kurniawati, D., & Parmin, P. (2024). Pengaruh Motivasi, Reward dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 6(1), 134-151.
- Mohamed, KIES, & Nadia, KIES (2024). Beradaptasi dengan transformasi pendidikan: Tantangan baru bagi guru. *Jurnal Bahasa dan Terjemahan*, 4(1), 80-88.
- Moni Trad ,Mona Omar Alayoubi, Rasha Abdul Khalek ,Nada Khaddage-Soboh (November 2021) "Assessing the Influence of Emotional Intelligence on Teachers' Performances in Lebanon Private Education Institutions" Penelitian ini diterbitkan pada bulan November 2021 dalam jurnal *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, Volume 12, Nomor 3, halaman 556–57 [SemanticScholar+3ResearchGate+3CoLab+3](#)
- Muflihan, R., Pratama, Y., & Sari, D. (2024). Korelasi motivasi dan kinerja guru di pendidikan menengah. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 19(1), 33–48.
- Mustotiah, M., Suriansyah, A., & Ahmad, KI (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja Guru. *Jurnal*

- Studi Guru dan Pembelajaran, 8(1), 156-177.
- Nugroho, P. (2024). Dampak Pelatihan dan Pengalaman Guru terhadap Kinerja: Memperkuat Kualitas Pendidikan Melalui Pengembangan Profesional. *Jurnal Studi Islam dan Pendidikan*, 3(1), 101-106.
- Ratnawati, R. (2024). Pengaruh Supervisi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Di Smkn Rengel Tuban. *Mahasiswa Penelitian dan Pengembangan Jurnal Ilmiah*, 2(3), 01-12.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Singh, S., & Agarwal, S. (2024). Memberdayakan individu untuk masa depan yang berkelanjutan: Peran pengembangan keterampilan hidup. *Jurnal Ekofisiologi dan Kesehatan Kerja*, 24(2), 211-219.
- Suciningrum, F., Rhamanda, AZ, & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Tersedia di SSRN 3864629.
- SWARGIARY, K. (2024). Peran Para Pemangku Kepentingan dalam Pendidikan: Pemerintah, Pimpinan Sekolah, Guru, Staf, Orang Tua, Komunitas, dan Masyarakat Terhadap Siswa. *Asosiasi Riset EdTech*, AS.
- Syahid, T., Ramadhan, A., & Wicaksono, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah negeri. *Jurnal Penelitian dan Inovasi Pendidikan*, 19(1), 44–60.
- Tabassum, M., & Alam, MMU (2024). Menjelajahi Harapan Beragam dari Guru: Analisis dari Perspektif Wali Murid dan Siswa. *Jurnal Penelitian Sosial Indonesia (IJSR)*, 6(2), 141-155.
- Urhahne, D., & Wijnia, L. (2023). Teori motivasi dalam pendidikan: Kerangka kerja integratif. *Educational Psychology Review*, 35(2), 45.
- Wulan, S. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 16(1), 112-118.
- Zhao, L., & Huang, H. (2025). Efek pedang bermata dua dari perfeksionisme pemimpin terhadap kinerja pekerjaan karyawan: peran moderasi

efikasi diri. *Frontiers in
Psychology*, 16, 1412064.