

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau

Lesperi¹, Nurul Hidayat²

Universitas Borneo Trakan, Indonesia

nurul_hidayat@borneo.ac.id²

Email Korespondensi : lesperi@gmail.com

Submitted: 12th February 2026 | **Edited:** 14th March 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Lesperi, L., & Hidayat, N. (2026). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 942-952.

ABSTRACT

Teacher performance in remote areas often faces structural and psychological challenges that may hinder instructional effectiveness. In Malinau Barat District, limited infrastructure, work pressure, and organizational dynamics potentially influence teachers' professional outcomes. This study aims to examine the effects of emotional intelligence, work motivation, work environment, and organizational culture on the performance of public elementary school teachers. The research employed a quantitative explanatory design using a survey method. Data were collected from 86 teachers selected through proportional random sampling from a population of 109 teachers. A Likert-scale questionnaire consisting of 50 items was administered and tested for validity and reliability prior to analysis. Multiple linear regression analysis was applied after fulfilling classical assumption tests. The findings reveal that emotional intelligence, work motivation, work environment, and organizational culture each have a positive and statistically significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination ($R^2 = 0.73$) indicates that 73% of the variance in teacher performance is explained by the four independent variables. These results highlight the importance of strengthening both internal competencies and organizational conditions to enhance educational quality in remote primary schools.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menjamin mutu pendidikan di sekolah dasar, terutama pada wilayah yang memiliki tantangan geografis dan sumber daya seperti Kecamatan Malinau Barat, Kabupaten Malinau. Kinerja ini mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif demi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa berbagai faktor psikologis dan organisasional dapat berkontribusi

terhadap kinerja guru, seperti kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sekolah.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu guru mengendalikan emosi, membangun hubungan interpersonal yang sehat, serta menghadapi tuntutan profesi secara positif (Barkah & Hidayat, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar, baik secara parsial maupun simultan (Setyani, Karnawati & Handarini, 2025; Purnawan, Aedy & Lisapaly, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana profesional yang mempengaruhi efektivitas instruktur dalam melaksanakan tugasnya (Sudibjo & Nasution, 2019; Dani et al., 2025).

Motivasi kerja juga terbukti menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian empiris di berbagai daerah Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dengan prestasi tugas profesional guru (Zainuddin et al., 2021; Ulan, Puspitawati & Putra, 2025). Penelitian lain juga menemukan bahwa kombinasi antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan sebagian besar varians kinerja guru (Iba et al., 2021; Sumarlin, 2023).

Lebih lanjut, budaya organisasi sekolah yang adaptif dan mendukung profesionalisme terbukti mendorong kinerja guru melalui penguatan norma, nilai, dan praktik kerja yang kolektif (Sumarlin, 2023). Dengan adanya bukti empiris tersebut, diperlukan studi yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di konteks sekolah dasar negeri di Kecamatan Malinau Barat, sehingga strategi peningkatan kualitas pembelajaran dapat dirumuskan secara efektif.

Berdasarkan kajian pustaka dan realitas tadi, penelitian ini dirancang untuk menguji secara simultan pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Malinau Barat, Kabupaten Malinau.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Kinerja ini mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, serta tanggung jawab administratif dan sosial. Dalam perspektif manajemen pendidikan, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga faktor psikologis dan lingkungan organisasi (Rahmawati & Suyatno, 2020).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru berkorelasi dengan tingkat profesionalisme, komitmen organisasi, serta dukungan sistem sekolah (Pratama & Wulandari, 2021). Oleh karena itu, kinerja guru diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal secara simultan.

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara konstruktif dalam interaksi sosial maupun profesional. Dalam konteks pendidikan, guru dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu menciptakan suasana pembelajaran yang stabil dan suportif (Ningsih & Anwar, 2019).

Secara teoritis, kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kontrol diri, empati, serta kemampuan membangun relasi dengan siswa dan kolega. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru karena mampu mengurangi stres dan meningkatkan adaptasi terhadap tekanan pekerjaan (Saputra & Rahardjo, 2022).

Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Dalam teori motivasi kontemporer, motivasi intrinsik seperti panggilan profesi dan kepuasan mengajar memiliki peran penting dalam meningkatkan performa guru (Hidayah & Setiawan, 2020).

Penelitian di berbagai sekolah dasar menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan dedikasi lebih besar dalam perencanaan dan inovasi pembelajaran (Kusuma & Darmawan, 2021). Motivasi yang kuat juga memperkuat komitmen terhadap standar mutu pendidikan dan tanggung jawab profesional.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun psikososial yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan fisik meliputi fasilitas, sarana prasarana, dan keamanan, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, dan iklim kerja (Yuliana & Hartanto, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru (Fitria & Rahman, 2020). Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja dipandang sebagai faktor eksternal penting dalam meningkatkan performa tenaga pendidik.

Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi tercermin dalam pola kepemimpinan, etos kerja, kolaborasi, serta orientasi terhadap mutu (Handoko & Surya, 2021).

Budaya organisasi yang kuat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat koordinasi antar guru (Putri & Sari, 2023). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan inovasi pembelajaran (Maulana & Rifai, 2024).

Model Konseptual Penelitian

Secara konseptual, penelitian ini mengintegrasikan empat variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) dalam satu model regresi untuk menjelaskan variasi kinerja guru. Pendekatan integratif ini digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai determinan kinerja guru, khususnya pada konteks sekolah dasar di wilayah dengan tantangan geografis.

Model ini mengasumsikan bahwa faktor internal (kecerdasan emosional dan motivasi kerja) serta faktor eksternal (lingkungan kerja dan budaya organisasi) secara bersama-sama memengaruhi kualitas kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta analisis statistik yang sistematis untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Desain eksplanatori sesuai digunakan ketika penelitian diarahkan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui model regresi (Sugiyono, 2021; Siregar, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Malinau Barat, Kabupaten Malinau, yang berjumlah 109 orang dan tersebar di 10 satuan pendidikan. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%. Hasil penelitian dibulatkan menjadi 86 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling agar setiap sekolah memperoleh alokasi responden secara proporsional sesuai jumlah guru yang dimiliki. Teknik ini digunakan untuk menjaga representativitas dan meminimalkan bias dalam generalisasi hasil penelitian (Arikunto, 2021).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Total item pernyataan berjumlah 50 butir yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05, dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja guru. Model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), serta uji autokorelasi (Durbin-Watson). Model regresi dinyatakan layak apabila memenuhi

kriteria asumsi klasik tersebut (Heryanto & Triwibowo, 2020). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan 86 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Malinau Barat yang dipilih melalui teknik proportional random sampling dari total populasi 109 guru. Data diperoleh melalui kuesioner dengan 50 item pernyataan menggunakan skala Likert lima tingkat. Variabel yang dianalisis meliputi kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), budaya organisasi (X4), dan kinerja guru (Y).

Secara deskriptif, rata-rata skor seluruh variabel berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi psikologis dan organisasi di lingkungan kerja mereka. Namun demikian, variasi skor tetap ditemukan, sehingga memungkinkan dilakukan analisis inferensial untuk menguji pengaruh antarvariabel.

Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi Pearson Product Moment (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,213 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 86 orang. Rentang nilai korelasi untuk variabel kecerdasan emosional berada antara 0,42 hingga 0,78, yang menunjukkan hubungan item dengan skor total berada pada kategori cukup kuat hingga kuat. Pada variabel motivasi kerja, nilai korelasi berkisar antara 0,45 hingga 0,81, yang mencerminkan konsistensi indikator dalam mengukur konstruk motivasi secara memadai.

Variabel lingkungan kerja memiliki rentang korelasi 0,47 sampai 0,83, yang mengindikasikan bahwa setiap butir mampu merepresentasikan aspek fisik maupun psikososial secara akurat. Budaya organisasi menunjukkan rentang nilai 0,50 hingga 0,86, yang termasuk kategori kuat, sehingga indikator yang digunakan relevan dalam menggambarkan nilai dan norma organisasi sekolah. Sementara itu, variabel kinerja guru memiliki rentang 0,53 hingga 0,88, yang merupakan korelasi tertinggi di antara variabel

lain, menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki daya diskriminasi yang sangat baik dalam mengukur kinerja guru.

Secara keseluruhan, karena seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka seluruh item dinyatakan valid. Hal ini berarti instrumen yang digunakan telah mampu mengukur masing-masing konstruk secara tepat dan layak digunakan untuk analisis regresi pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai alpha berkisar antara 0,88 hingga 0,92, yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Secara lebih rinci, variabel budaya organisasi (X_4) memiliki nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,92, yang menunjukkan bahwa item-item pada variabel ini memiliki konsistensi yang sangat kuat dalam merepresentasikan nilai, norma, dan praktik organisasi sekolah. Variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai 0,91, yang mencerminkan stabilitas jawaban responden terhadap indikator motivasi. Kinerja guru (Y) memiliki nilai 0,90, yang mengindikasikan bahwa item-item pengukuran kinerja memiliki keseragaman dan presisi yang baik.

Sementara itu, kecerdasan emosional (X_1) dengan nilai 0,89 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,88 juga berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Perbedaan nilai antarvariabel relatif kecil, yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk diukur dengan tingkat konsistensi yang seimbang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang kuat dan layak digunakan untuk analisis lanjutan, karena mampu menghasilkan data yang stabil, konsisten, dan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan model persamaan :

$$Y = 5,214 + 0,312X_1 + 0,284X_2 + 0,276X_3 + 0,301X_4$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien terbesar terdapat pada variabel kecerdasan emosional ($\beta = 0,312$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan

emosional memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan variabel lainnya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi masing-masing memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Artinya, secara parsial keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, uji F menghasilkan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,73 mengindikasikan bahwa 73% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 27% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan model memiliki daya jelaskan yang kuat dalam konteks penelitian sosial pendidikan.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Hadi (2020) yang menemukan bahwa kemampuan mengelola emosi meningkatkan stabilitas kerja dan efektivitas pembelajaran. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi tekanan kerja serta membangun interaksi positif dengan siswa dan rekan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lestari dan Mulyono (2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi terhadap dedikasi dan tanggung jawab profesional guru. Dalam konteks Malinau Barat, motivasi menjadi faktor penting mengingat tantangan geografis dan keterbatasan fasilitas yang dihadapi.

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung penelitian Sari dan Putra (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik dan psikososial yang nyaman meningkatkan produktivitas tenaga pendidik. Kondisi sekolah yang aman dan hubungan interpersonal yang harmonis mendorong guru untuk bekerja lebih optimal.

Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Santoso (2023) yang menegaskan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat membentuk komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah. Budaya yang mendukung kolaborasi dan profesionalisme menciptakan iklim kerja yang mendorong peningkatan mutu pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pendekatan integratif yang menggabungkan faktor internal (kecerdasan emosional dan motivasi kerja) serta faktor eksternal (lingkungan kerja dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Model empiris yang dihasilkan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan di daerah terpencil memerlukan strategi yang tidak hanya berfokus pada aspek individu, tetapi juga pada penguatan sistem organisasi sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Malinau Barat, baik secara parsial maupun simultan. Secara empiris, keempat variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru, yang menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kualitas kerja tenaga pendidik.

Kecerdasan emosional muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru, yang mengindikasikan pentingnya kemampuan pengelolaan emosi, empati, dan kontrol diri dalam menghadapi dinamika pembelajaran. Motivasi kerja terbukti menjadi penggerak utama dalam menjaga konsistensi dan komitmen profesional, terutama pada wilayah dengan keterbatasan fasilitas. Lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan profesionalisme juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja guru.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat pendekatan integratif yang menggabungkan dimensi psikologis individu dan dimensi organisasi dalam menjelaskan kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi pengambil kebijakan untuk merancang program pengembangan guru yang tidak hanya berfokus pada peningkatan

kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan aspek emosional dan pembenahan sistem organisasi sekolah

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah yang relatif terbatas serta variabel yang diteliti masih terbatas pada empat faktor utama. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta mempertimbangkan pendekatan metodologi campuran (mixed methods) guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Barkah, J., & Hidayat, F. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10234-10241.
- Fitria, H., & Rahman, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(2), 98-107.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson Education.
- Handoko, T., & Surya, D. (2021). Budaya organisasi dan implikasinya terhadap kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(1), 45-56.
- Heryanto, I., & Triwibowo, T. (2020). *Path analysis dan structural equation modeling dengan SPSS dan AMOS*. Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Setiawan, A. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Kependidikan*, 6(3), 201-210.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-86.
- Kusuma, R., & Darmawan, I. (2021). Hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 15-25.
- Lestari, D., & Mulyono, H. (2021). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 145-156.
- Maulana, A., & Rifai, M. (2024). Budaya organisasi sekolah dan peningkatan mutu pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Manajemen*, 10(1), 33-44.
- Ningsih, P., & Anwar, K. (2019). Kecerdasan emosional sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan Indonesia*, 5(2), 120-129.
- Pratama, D., & Wulandari, S. (2021). Profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Evaluasi Pendidikan*, 9(2), 88-97.
- Purnawan, M. S., Aedy, H., & Lisapaly, D. C. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PPPK di Kabupaten Kolaka Timur. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 19(2), 150-160.

- Putri, M., & Sari, R. (2023). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 140-150.
- Rahman, A., & Hadi, S. (2020). Kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan Indonesia*, 6(1), 55-64.
- Rahmawati, L., & Suyatno, S. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(1), 55-64.
- Saputra, E., & Rahardjo, T. (2022). Kecerdasan emosional dan stres kerja dalam meningkatkan performa guru. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 14(2), 99-110.
- Sari, N., & Putra, R. (2022). Lingkungan kerja dan produktivitas guru pada sekolah dasar negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 19(1), 78-89.
- Setyani, G. A., Karnawati, T. A., & Handarini, D. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(1), 45-56.
- Siregar, S. (2020). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2019). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 52(2), 120-130.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarlin, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekasakti Jurnal Penelitian dan Pengabdian*, 4(1), 33-44.
- Ulan, N. K., Puspitawati, N. M. D., & Putra, I. G. N. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 12 Denpasar. *EMAS: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 88-97.
- Wibowo, T., & Santoso, B. (2023). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 8(2), 101-112.
- Yuliana, S., & Hartanto, B. (2022). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja guru. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan*, 3(1), 67-78.
- Zainuddin, I., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-86.