Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Strada Cabang Bekasi

Galuh Arti Setyani*[1], Tin Agustina Karnawati[2], Dany M. Handarini[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia
E-mail: galuharti88@gmail.com

Article Info
Article History
Received: 2024-12-15
Revised: 2025-01-22
Published: 2025-02-08

Keywords:
Motivation;
Emotional Intelligence;
School Culture;
Performance.

Abstract
Teacher performance is the result achieved by a teacher in carrying out their duties and responsibilities at school. This study aims to determine the influence of work motivation, emotional intelligence, and school culture on teacher performance at SD Strada Cabang Bekasi. The research employs a quantitative method by processing primary data through a questionnaire distributed via Google Forms to all 130 teachers at SD Strada Cabang Bekasi. The collected data was analyzed using SPSS version 27. The analysis methods used in this study include instrument tests (validity and reliability) and regression tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, determination, t-test, and F-test). The results showed that work motivation (X1) does not significantly affect performance (Y), while emotional intelligence (X2) and school culture (X3) positively and significantly influence teacher performance at SD Strada Cabang Bekasi. For the simultaneous test results, work motivation (X1), emotional intelligence (X2), and school culture (X3) collectively have a significant influence on teacher performance (Y). This research is expected to provide implications in the following areas: 1) consistent recognition and appreciation of teacher performance and involvement, especially for teachers who demonstrate high initiative; 2) quality improvement by establishing regular dialogue forums to gather useful aspirations, suggestions, and input; and 3) scheduling regular meetings and discussions to allow teachers to share experiences. Future research is expected to explore different variables, theories, and methods with a more focused respondent base, targeting one or two schools only.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2024-12-15
Direvisi: 2025-01-22
Dipublikasi: 2025-02-08

Kata kunci:
Motivasi;
Kecerdasan Emosional;
Budaya Sekolah;
Kinerja.

Abstrak
Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner dalam bentuk *Google form* yang disebarkan kepada seluruh guru SD Strada Cabang Bekasi sebanyak 130 responden. Data yang diperoleh lalu diolah menggunakan SPSS versi 27. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan regresi linier berganda. Dari hasil yang didapat menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sedangkan kecerdasan emosional (X2) dan budaya sekolah (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi. Untuk hasil uji simultan, motivasi kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan Budaya Sekolah (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) atau bersifat signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi dalam hal: 1) Pemberian apresiasi dan pengakuan yang konsisten terhadap kinerja dan keterlibatan guru khususnya bagi guru yang menunjukkan inisiatif yang tinggi. 2) peningkatan kualitas dengan membuka forum dialog berkala untuk mendengarkan aspirasi, saran dan masukan yang berguna serta 3) pembuatan jadwal rapat dan diskusi secara rutin sehingga guru dapat saling berbagi pengalaman. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel, teori, dan metode lain dengan jumlah responden yang lebih berfokus pada satu atau dua sekolah saja.

I. PENDAHULUAN

Kualitas kinerja seorang guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu "Seseorang dikatakan sebagai guru jika memiliki 4 kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian." Guru yang sudah memiliki 4 kompetensi tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan

dengan guru yang tidak memiliki 4 kompetensi yang telah ditentukan di atas. Sennen, (2017) mengungkapkan beberapa masalah terkait kinerja guru meliputi: 1) rendahnya kompetensi guru, 2) rendahnya motivasi guru untuk mengembangkan mutu diri guru, 3) persebaran guru yang tidak merata, 4) rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, 5) rendahnya kemampuan guru untuk menulis dan melaksanakan PTK, dan 6) banyaknya guru yang bermental cari gampang.

Menurut penelitian dari beberapa ahli, menunjukkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh John Seymour dan Martin Shervington (Wibowo, 2014) disampaikan bahwa keberhasilan kinerja ditentukan 15% oleh *technical skills* dan *Intelegence Quotient* yang merupakan kompetensi teknis dan sisanya 85% oleh *Emotional Intelegence*. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektifitas kinerja, seseorang perlu meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Widnyani (2020) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Tingginya motivasi kerja pada diri seorang guru bisa mengarahkan guru untuk bekerja secara optimal. Selain motivasi, Masaong (2014) mengemukakan bahwa budaya sekolah akan memengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Maka anggota atau warga sekolah yang sudah menerapkan budaya yang berlaku di sekolah masing-masing memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kualitas kinerja yang unggul dapat dibentuk dari budaya sekolah yang unggul.

Perkumpulan Strada merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Dipaparkan dalam website Perkumpulan Strada (https://perkumpulanstrada.education/sejarah/), karya pendidikan yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Strada merupakan partisipasi masyarakat Katolik Keuskupan Agung Jakarta dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai wujud nyata komitmen dan konsistensinya terhadap implementasi Undang-Undang Dasar 1945. Perkumpulan Strada genap berusia 100 tahun pada tahun 2024 ini. Salah satu ketertarikan peneliti memilih Sekolah Strada sebagai obyek penelitian adalah pada usianya yang sudah 100 tahun, bukanlah hal yang mudah untuk dapat bertahan dan tetap eksis di dunia pendidikan. Salah satu yang menjadi faktor pendukung dalam pencapaian tersebut adalah guru sebagai ujung tombak pendidikan karena kinerja dan loyalitasnya maka Perkumpulan Strada tetap bertahan dan terus berkembang dari tahun ke tahun. Bukit, (2017) menyatakan bahwa kunci utama mempertahankan organisasi adalah bagaimana manusia dalam organisasi memiliki kemampuan dalam bekerja. Sebuah organisasi yang memiliki SDM berkinerja tinggi akan mampu bertahan dalam kondisi apapun, mengikuti perkembangan zaman, dan mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Salah satu cara mengetahui kinerja guru di Sekolah Strada adalah dengan melakukan supervisi dan monitoring langsung dari kepala sekolah. Penilaian kinerja guru terdiri dari dua aspek yaitu sikap kerja dan hasil kerja. Dalam tiga tahun terakhir kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi mengalami perubahan, ada yang meningkat, stagnan ataupun mengalami penurunan kinerja. hasil EKI Guru SD Strada Cabang Bekasi cenderung stabil. Namun Perkumpulan Strada menetapkan standar pencapaiannya, dan berharap agar pencapaian Evaluasi Kinerja Individu (EKI) dapat lebih meningkat pada tahun mendatang.

Berdasarkan dari data tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan pengawas SD Strada Cabang Bekasi pada bulan Agustus 2024 terkait kinerja guru. Dari hasil wawancara, motivasi guru dalam membuat perencanaan pembelajaran masih perlu menjadi perhatian. Rentang usia para guru yang bekerja di sekolah ini berkisar antara 23 tahun hingga 58 tahun. Hal ini menjadi kendala dalam cara bersikap, berelasi dan berkomunikasi. Kendala ini berhubungan erat dengan kecerdasan emosional guru. Selain itu, budaya sekolah dilihat dari indikator sikap kerja masih belum stabil. Komitmen yang sudah disepakati belum terlaksana secara konsisten. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana budaya sekolah berperan dalam memengaruhi kineja guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosan et al., (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen et al., (2020), dan Ni Prema Swandewi et al., (2024) menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, sedangkan Dimas Hanif Adi Baskoro et al., (2024)

menunjukkan terdapat hubungan tidak signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi. Selain itu, adanya *gap research* yang belum nampak konsisten antara pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru maka masih merasa menarik dan perlu penelitian lebih lanjut. Harapannya setelah mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya, penelitian ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu, bisa menjadi masukan positif agar kinerja dan kompetensi guru di SD Strada Cabang Bekasi lebih berkualitas.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitaif merupakan penelitian yang berupa angka dan analisis yang menggunakan statistik (Sugiyono, 2019). Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari dan meneliti populasi dan sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrument penelitian yanga sesuai. Analaisis data dilakukan secara kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi.

Tempat yang digunakan untuk penelitian dilaksanakan di SD Strada Cabang Bekasi. Sekolah yang berada di Cabang Bekasi ada 7 sekolah dimana berpusat pada satu naungan yaitu Perkumpulan Strada. Waktu penelitian dilakukan dalam waktu 4 bulan terhitung sejak bulan Agustus 2024 s.d. November 2024. Subjek penelitian berjumlah 130 responden. sampel penelitian dengan sampel jenuh yang dijadikan responden dan menjadi objek dalam penelitian ini adalah semua Guru SD Strada Cabang Bekasi.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *google form* dengan menggunakan Skala Likert untuk pengukurannya yaitu sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) dengan skor 4, kurang setuju (KS) dengan skor 3, tidak setuju (TS) dengan skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Variabel kinerja diukur dengan lima dimensi/indikator, merujuk indikator dari Supardi, (2016) yaitu 1) *quantity of work*/volume pekerjaan, 2) *quality of work/*ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja, 3) inisiatif/keinginan maju, mandiri, penuh tanggung jawab, 4) *adaptability*/merespons dan menyesuaikan dengan keadaan, 5) *cooperation*/kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Indikator kecerdasan emosional menurut WLEIS dalam Adha, Fadly. Mulyaningsih, (2018) yaitu 1) Penilaian emosi diri, 2) Penilaian emosi orang lain, 3) Penggunaan emosi, 4) Pengaturan emosi. Variabel motivasi ini diukur dengan tiga dimensi/indikator menurut McClelland dalam Hasibuan, (2016), yaitu 1) kebutuhan berprestasi, 2) kebutuhan berafiliasi, dan 3) kebutuhan berkuasa. Pada budaya sekolah terdapat variabel yang diukur dengan tiga indikator menurut Peterson & Deal dalam Najmudin, (2023) yaitu a) kedisiplinan, b) keterbukaan dan inklusi, c) etika dan integritas, d) pemberdayaan individu, e) budaya pembelajaran.

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 27.0 for windows dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Sebelumnya dilakukan terlebih dahulu analisis statistik deskriptif. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

   Hasil analisis deskriptif dari persepsi responden terhadap motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan budaya sekolah adalah sebagai berikut.

   a) Variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh hasil rata-rata (mean) sebesar 26,83; simpangan (*std. deviataion*) sebesar 2,801; varian data sebesar 7,847; rentang nilai (*range*) sebesar 12; nilai terendah (*minimum*) yaitu 18; nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 30; dan penjumlahan keseluruhan data (*sum*) sebesar 3488.
   b) Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memperoleh hasil rata-rata (mean) sebesar 67,15; simpangan (*std. deviataion*) sebesar 7,722; varian data sebesar 59,635; rentang nilai (*range*) sebesar 33; nilai terendah (*minimum*) yaitu 47; nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 80; dan penjumlahan keseluruhan data (*sum*) sebesar 8730.
   c) Variabel Budaya Sekolah (X3) memperoleh hasil rata-rata (mean) sebesar

43,66; simpangan (*std. deviataion*) sebesar 5,677; varian data sebesar 32,226; rentang nilai (*range*) sebesar 36; nilai terendah (*minimum*) yaitu 14; nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 50; dan penjumlahan keseluruhan data (*sum*) sebesar 5676.

d) Variabel Kinerja (Y) memperoleh hasil rata-rata (mean) sebesar 42,92; simpangan (*std. deviataion*) sebesar 4,814; varian data sebesar 23,179; rentang nilai (*range*) sebesar 19; nilai terendah (*minimum*) yaitu 31; nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 50; dan penjumlahan keseluruhan data (*sum*) sebesar 5579.

2. Uji Validitas

Pada uji validitas variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, budaya sekolah dan kinerja guru dengan r tabel 0,1438, diperoleh hasil untuk seluruh item pernyataan pada 4 variabel tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan perbandingan Cronbach Alpha.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Ket
1	Motivasi Kerja	0,756	0,60	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0,912	0,60	Reliabel
3	Budaya Sekolah	0,952	0,60	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,911	0,60	Reliabel

Semua variabel memiliki item pernyataan yang reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat mengukur suatu kuesioner.

4. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas ditunjukkan pada gambar berikut ini.

Gambar 1. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik data menyebar di sekitar garis regresi. Gambar 5.1 P-P plot di atas menerangkan titik-titik data ada di sekitar garis regresi yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara varibel bebas. Pengujian dilakukan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) yang ditunjukkan pada tabel berikut.

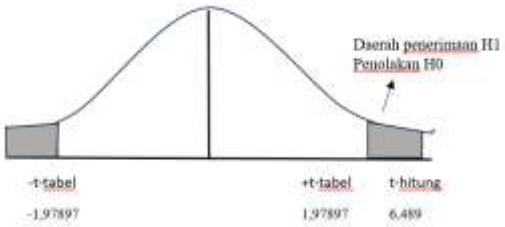
Tabel 2. Uji Multikolinearitas Data

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0,447	2,235
2	Kecerdasan Emosional	0,480	2,085
3	Budaya Sekolah	0,658	1,520

Ketiga variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu sebesar 0,447 (Motivasi Kerja), 0,480 (Kecerdasan Emosional), dan 0,658 (Budaya Sekolah). Ketiga variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)<10 yaitu sebesar 2.235 (Motivasi Kerja), 2.085 (Kecerdasan Emosional), 1.520 (Budaya Sekolah). Maka dapat dinyatakan bahwa asumsi multikolinieritas terpenuhi atau dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel.

6. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser sebagai berikut.



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik residual data tidak membentuk pola tertentu yang menunjukkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

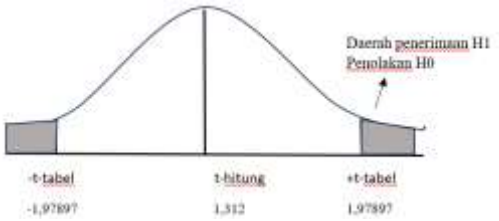
7. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linier untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan budaya sekolah terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut.

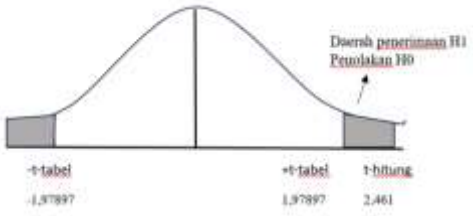
Y = 5.007 + 0,415 X1 + 0,162 X2 + 0,365 X3

8. Uji Statistik t (Uji Parsial)

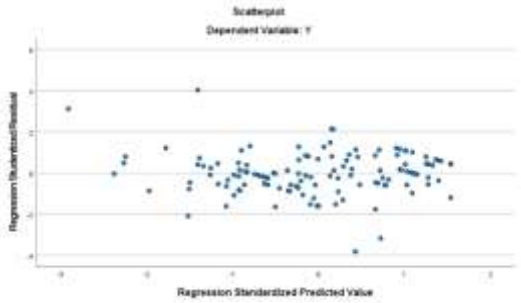
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel kekuatan hubungan antar variabel data. Hasil uji t dapat dilihat dari gambar berikut ini.



Gambar 3. Uji t Motivasi Kerja



Gambar 4. Uji t Kecerdasan Emosional



Gambar 5. Uji t Budaya Sekolah

9. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Nilai F-hitung sebesar 594,186 dengan Sig. sebesar <0,001. Karena Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai F hitung 594,186 > F tabel 2,68, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan Budaya Sekolah (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) atau bersifat signifikan.

10. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel data. Hasil uji menunjukkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,587 maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 58,7%, sisanya adalah variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi. Hasil ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja guru seperti pelatihan guru. Pelatihan tersebut dapat berupa pembuatan perencanaan pembelajaran. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hosan, Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020), Dinda Addilla Lubis (2022), Puspita Jaya Wulandari (2023) yang menunjukkan

bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Guru

   Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SD Strada Cabang Bekasi dengan nilai signifikasi 0,002<0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,461>1,97897. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mecapai sebuah tujuan, membangun hubungan produktif untuk meraih keberhasilan di tempat kerja (Priansa, 2020). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid Pathurrahman, dkk. (2019), Agustina, A. (2020), Ni Putu Prema Swandewi, I Putu Wisna Ariawan, Ni Luh Gede Erni Sulindawati (2024) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Baskoro, Tri Joko Susilo, Elina Intan Apriliani, Faiz Ridwan Romaldon, Dzikir Khoirul Amin (2024) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

3. Pengaruh Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

   Hasil analisis data menyatakan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SD Strada Cabang Bekasi dengan nilai signifikansi <0,001<0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 6,489>1,97897. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020), Dinda Addilla Lubis (2022), Puspita Jaya Wulandari (2023) yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hosan, Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019) yang menyatakan bahwa budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

   Berdasarkan hasil uji tentang pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, diketahui nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ketiga variabel X menjadi faktor pendukung hubungan atau relasi yang kuat untuk tercapainya kinerja guru yang maksimal.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi.
3. Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi.
4. Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pemberian apresiasi dan pengakuan yang konsisten terhadap kinerja dan keterlibatan guru khususnya bagi guru yang menunjukkan inisiatif yang tinggi.
2. SD Strada Cabang Bekasi dapat membuka forum diskusi atau dialog secara berkala sehingga dapat mendengarkan aspirasi guru serta saran dan masukan yang berguna untuk peningkatan kualitas sekolah di unit masing-masing.
3. Membuat jadwal rapat dan diskusi di setiap unit sekolah secara rutin sehingga guru bisa saling berbagi pengalaman dalam menangani hal-hal terkait pembelajaran siswa dan berbagai kasus yang dihadapi.
4. Bagi peneliti bisa menggunakan variabel lainnya seperti lingkungan sekolah, kompetensi, kompensasi, dan lain-lain yang memengaruhi kinerja untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda. Selain itu peneliti dapat menggunakan teori serta metode lain dengan jumlah responden yang lebih berfokus pada satu atau dua sekolah saja.

DAFTAR RUJUKAN

Adha, Fadly. Mulyaningsih, H. (2018). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KEWIRAUSAHAAN (Studi Pada UMKM Kreatif di Warehouse 22 Bandung) THE INFLUNECE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ENTREPRENEURIAL PERFORMANCE (Case Study on Creative MSMEs in Warehouse 22 B). *E-Proceeding of Management*, *5*, 3880.

Bukit, B. et all. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ZAHR Publishing.

Dimas Hanif Adi Baskoro, Tri joko Susilo, Elina Intan Apriliani, Faiz Ridwan Romadlon, & Dzikiri Khoirul Amin. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di TKIT Nurussalam Grogol. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, *6*(1), 186–191. https://doi.org/10.35473/ijec.v6i1.2799

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hosan, Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Ilmish Manajemen*, *7*(3), 250–262. http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index

Masaong, A. K. (2014). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Alfabeta.

Prema Swandewi, N. P., Wisna Ariawan, I. P., & Gede Erni Sulindawati, N. L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sosial Teknologi*, *4*(1), 1–16. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i1.1094

Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Kinerja Sekolah*. CV Pustaka Setia.

Sennen. (2017). Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru. *E-Jurnal Unpatti*. https://ejournal.unpatti.ac.id/

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Gravindo Persada

Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *8*(2), 175–185. https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33867