



Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kecerdasan Emosional, Budaya Sekolah, dan Kerja Sama Tim di Sekolah Dasar di Gunung Sindur, Kabupaten Bogor

Naini Faizah^{1*}, Yulita Pujilestari², Herdi Wisman Jaya³

¹⁻³Program Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nainifai@gmail.com

Abstract. *Teacher performance is a crucial factor in enhancing the quality of elementary education, as it reflects both individual competencies and organizational conditions within schools. This study aimed to examine the effects of emotional intelligence, school culture, and teamwork on the performance of elementary school teachers in Gunung Sindur District, Bogor Regency. A quantitative survey approach was employed involving 162 elementary school teachers as respondents. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed through descriptive statistics and multiple linear regression using SPSS. The findings revealed that emotional intelligence had a positive but insignificant effect on teacher performance ($t = 1.694$; $p = 0.092$). School culture demonstrated a positive and significant effect ($t = 3.384$; $p = 0.001$), whereas teamwork showed a positive but insignificant effect ($t = 0.187$; $p = 0.852$). Simultaneously, emotional intelligence, school culture, and teamwork significantly influenced teacher performance ($F = 9.694$; $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.155$) indicated that the model explained 15.5% of the variance in teacher performance. These findings emphasize the importance of strengthening school culture while considering other contributing factors that may influence teacher performance.*

Keywords: *Elementary School; Emotional Intelligence; School Culture; Teacher Performance; Teamwork.*

Abstrak. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar karena mencerminkan kompetensi individu serta kondisi organisasi dalam lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja sama tim terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 162 guru sekolah dasar sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis melalui statistik deskriptif serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru ($t = 1,694$; $p = 0,092$). Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,384$; $p = 0,001$), sedangkan kerja sama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan ($t = 0,187$; $p = 0,852$). Secara simultan, kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 9,694$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,155$) menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 15,5% variasi kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya sekolah serta perlunya mempertimbangkan faktor lain yang turut memengaruhi peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Sekolah; Guru Sekolah Dasar; Kecerdasan Emosional; Kerja Sama Tim; Kinerja Guru.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja guru merupakan salah satu komponen utama dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena guru memiliki peran langsung dalam proses pembelajaran, pembentukan karakter, serta pengembangan potensi peserta didik. Pada jenjang sekolah dasar, kinerja guru tidak hanya diukur berdasarkan pelaksanaan tugas utama seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar, tetapi juga mencakup perilaku tambahan yang mendukung efektivitas organisasi sekolah serta perilaku yang dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja guru perlu mempertimbangkan berbagai dimensi, termasuk kinerja tugas (*task performance*), perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*), dan perilaku

kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) sebagai bagian dari konstruksi kinerja secara menyeluruh (Ocan, 2023; Abas et al., 2025).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 40 guru sekolah dasar di Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, ditemukan bahwa tingkat pencapaian kinerja tugas berada pada angka 50,6%, perilaku kewarganegaraan organisasi sebesar 51,15%, dan perilaku kontraproduktif sebesar 44,64%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan awal ini menjadi dasar penting untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor individual maupun faktor organisasi yang dapat memengaruhi variasi kinerja guru dalam konteks sekolah dasar.

Salah satu faktor individual yang diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja guru adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, membangun hubungan interpersonal, serta mempertahankan motivasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan sekolah, kecerdasan emosional berperan dalam membantu guru mengelola interaksi dengan peserta didik, rekan kerja, dan pihak sekolah secara efektif. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi dan konteks pendidikan yang diteliti (Khatimah et al., 2023; Lonto et al., 2024).

Selain faktor individu, lingkungan organisasi sekolah juga menjadi aspek penting yang dapat membentuk perilaku dan kinerja guru. Budaya sekolah merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, praktik, serta pola interaksi yang berkembang dalam lingkungan sekolah dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya sekolah yang positif dapat mendorong kedisiplinan, komitmen, kolaborasi, serta orientasi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi maupun budaya sekolah memiliki keterkaitan dengan perilaku kerja dan efektivitas anggota organisasi pendidikan (Amri, 2022; Najmudin et al., 2023).

Di samping kecerdasan emosional dan budaya sekolah, kerja sama tim juga menjadi faktor yang relevan dalam meningkatkan kinerja guru. Proses pendidikan tidak dapat berjalan secara optimal melalui kerja individual semata, melainkan membutuhkan koordinasi, komunikasi, rasa percaya, serta dukungan antaranggota sekolah. Guru yang mampu bekerja secara kolaboratif memiliki peluang lebih besar untuk berbagi praktik pembelajaran, menyelesaikan permasalahan pendidikan, dan mencapai tujuan sekolah secara bersama. Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara kerja tim dan kinerja, namun hasil yang

diperoleh masih menunjukkan variasi sesuai dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja masing-masing (Meliantari et al., 2022; Ananda et al., 2023; Pandi & Prasajo, 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara kecerdasan emosional, budaya sekolah, maupun kerja sama tim terhadap kinerja guru, sebagian besar kajian masih menelaah variabel tersebut secara terpisah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji ketiga faktor tersebut secara simultan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris melalui pengujian pengaruh kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja sama tim terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru serta menguji kontribusi simultan ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan perilaku dan kontribusi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan tugas. Ocan (2023) menjelaskan bahwa kinerja terdiri atas tiga dimensi, yaitu *task performance*, *citizenship behavior*, dan *counterproductive work behavior*. *Task performance* berkaitan dengan kemampuan melaksanakan tugas utama, *citizenship behavior* menunjukkan perilaku positif yang mendukung organisasi, sedangkan *counterproductive work behavior* merupakan perilaku yang dapat merugikan organisasi.

Dalam konteks sekolah, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, membangun hubungan positif dengan warga sekolah, serta menjalankan tanggung jawab profesional. Abas et al. (2025) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku individu yang memberikan kontribusi terhadap organisasi melalui pelaksanaan tugas, perilaku kewargaan, dan penghindaran perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu, kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi tersebut.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri maupun orang lain. Khatimah et al. (2023) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima aspek utama, yaitu kesadaran diri

(*self awareness*), pengaturan diri (*self management*), motivasi (*self motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*relationship management*).

Dalam lingkungan pendidikan, kecerdasan emosional penting karena guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dan rekan kerja. Lonto et al. (2024) menyatakan bahwa kecerdasan emosional membantu individu menggunakan emosi secara efektif dalam membangun hubungan positif dan menghadapi tuntutan pekerjaan. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja dan menunjukkan perilaku profesional yang mendukung peningkatan kinerja.

Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang berkembang serta menjadi pedoman perilaku seluruh warga sekolah. Najmudin et al. (2023) menjelaskan bahwa budaya sekolah tercermin melalui nilai kedisiplinan, keterbukaan, etika, integritas, pemberdayaan, dan budaya pembelajaran yang diterapkan dalam lingkungan sekolah.

Budaya sekolah yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan komitmen dan profesionalisme guru. Amri (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi perekat sosial melalui nilai dan norma bersama yang menjadi dasar perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, budaya sekolah yang kuat dapat mendukung peningkatan kinerja guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan proses kolaborasi antarindividu dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi, koordinasi, dan tanggung jawab bersama. Dewi dan Rochmaningsih (2024) menjelaskan bahwa kerja sama tim berperan penting dalam keberhasilan kinerja karena pencapaian organisasi membutuhkan kontribusi dari setiap anggota.

Dalam konteks sekolah, kerja sama tim diperlukan untuk mendukung berbagai aktivitas pendidikan, seperti perencanaan pembelajaran, penyelesaian masalah, dan pengembangan program sekolah. Tamaya et al. (2023) menyatakan bahwa kerja sama tim yang didukung komunikasi, kepercayaan, dan kejelasan tujuan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kerja sama tim menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei (*quantitative survey design*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja sama tim terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel secara empiris melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen, yaitu kecerdasan emosional (X1), budaya sekolah (X2), dan kerja sama tim (X3), terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Distrik Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. Sampel penelitian yang dianalisis terdiri dari 162 guru sekolah dasar yang menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Skala pengukuran yang digunakan terdiri atas skor 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, dan 5 = selalu. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap kondisi kinerja guru, kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja sama tim yang terjadi dalam lingkungan sekolah.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel kinerja guru (Y) diukur berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu kinerja tugas (*task performance*), perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), dan perilaku kontraproduktif (*counterproductive work behavior*). Variabel kecerdasan emosional (X1) diukur melalui lima aspek, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), manajemen diri (*self management*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*), dan manajemen hubungan (*relationship management*). Selanjutnya, variabel budaya sekolah (X2) diukur melalui aspek disiplin, keterbukaan dan inklusi, etika dan integritas, pemberdayaan siswa, serta budaya belajar. Sementara itu, variabel kerja sama tim (X3) diukur melalui aspek kepercayaan (*trust*), kohesi (*cohesion*), dan kerja sama (*collaboration*).

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada 40 responden untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen kinerja guru yang terdiri dari 40 item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik. Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data

penelitian. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas residual dan uji linearitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi regresi. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov–Smirnov One Sample Test dengan tingkat signifikansi 0,05. Setelah memenuhi persyaratan analisis, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y sebagai kinerja guru, X_1 sebagai kecerdasan emosional, X_2 sebagai budaya sekolah, X_3 sebagai kerja sama tim, a sebagai konstanta, b sebagai koefisien regresi, dan e sebagai nilai kesalahan (*error*). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja sama tim dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan rata-rata kinerja guru sebesar 141,72 (SD = 11,440). Kecerdasan emosional memiliki rata-rata 145,18 (SD = 13,098), budaya sekolah 139,93 (SD = 8,008), dan kerja sama tim 139,31 (SD = 13,759). Indikator rata-rata kinerja guru adalah 3,38 untuk kinerja tugas, 3,47 untuk perilaku kewarganegaraan, dan 3,77 untuk perilaku kontraproduktif.

Pengujian Asumsi

Tes Kolmogorov–Smirnov Satu Sampel menghasilkan statistik 0,056 dan signifikansi asimptotik 0,200, melebihi 0,05; dengan demikian, residual memenuhi asumsi normalitas. Signifikansi deviasi dari linearitas untuk kecerdasan emosional dan kinerja guru adalah 0,056, menunjukkan tidak ada penyimpangan signifikan secara statistik dari linearitas.

Regresi Ganda dan Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi ganda adalah $Y = 62,772 + 0,127X_1 + 0,420X_2 + 0,012X_3$. Kecerdasan emosional memiliki asosiasi parsial positif namun tidak signifikan dengan kinerja guru ($t = 1,694$; $p = 0,092$). Budaya sekolah memiliki asosiasi positif dan signifikan ($t = 3,384$; $p = 0,001$). Kerja tim memiliki asosiasi positif tetapi tidak signifikan ($t = 0,187$; $p = 0,852$).

Efek dan Koefisien Penentuan Simultan

Secara bersama-sama, kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan kerja tim secara signifikan berhubungan dengan kinerja guru ($F = 9,694$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,155 menunjukkan bahwa model menjelaskan 15,5% dari varians kinerja guru; sisanya 84,5% berada di luar model. R^2 yang disesuaikan adalah 0,139. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut bersama-sama berkontribusi pada model, sementara faktor lain yang tidak diperiksa di sini mungkin juga relevan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Studi terhadap 162 guru sekolah dasar di Distrik Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kerja tim tidak menjadi prediktor signifikan secara statistik terhadap kinerja guru jika diperiksa secara terpisah, sedangkan budaya sekolah menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik. Ketiga variabel tersebut bersama-sama signifikan, meskipun model menjelaskan 15,5% variasi kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah dapat mempertimbangkan untuk memperkuat budaya sekolah yang konstruktif sambil terus memperhatikan kecerdasan emosional, kerja tim, kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan sistem imbalan. Penelitian mendatang harus memperluas cakupan geografis dan mengambil sampel serta menelaah variabel penjelas tambahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Para penulis mengucapkan terima kasih kepada para guru sekolah dasar yang berpartisipasi di Distrik Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, dan Program Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Pamulang atas dukungan mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Abas, E. Y., Suryadi, A., & Winata, W. (2025). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, efikasi diri dan kematangan karir terhadap kinerja kepala sekolah taman kanak-kanak di Jakarta Pusat. *Jurnal Instruksional*, 6(2), 63–78.
- Amri, F. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 26–41. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.34>
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER*, 1(3), 124–136.

- Aprilianti, A. R., & Mariyati, L. I. (2024). Kecerdasan emosional, dukungan keluarga, dan kesejahteraan pada guru bimbingan konseling. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i2.92>
- Asriani, A. A. (2022). Pengaruh keterampilan sosial dan kinerja kepala sekolah terhadap budaya sekolah di Kota Tangerang Selatan. *JTEM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 66–74. <https://doi.org/10.24235/jiem.v6i1.10068>
- Dewi, N. N., & Rochmaningsih, B. (2024). Implementasi supervisi kelompok dan kerjasama tim dalam peningkatan motivasi dan kinerja guru. *Inovatif: Journal of Social Science Research*, 4(4), 3553–3568.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khatimah, A., et al. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Alas. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 90–102.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289139>
- Lonto, A. L., Umbase, R. S., Sanjaya, D. B., & Wua, T. D. (2024). Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja guru Pendidikan Kewarganegaraan. *Jurnal Academy of Education*, 15(1), 948–958. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2343>
- Meliantari, N. K. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan reward terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar. *Emas*, 3(9), 60–72. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4261>
- Murod, N. K. A. M., & Shohib, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Cognicia*, 10(2), 106–111. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22459>
- Najmudin, Syihabudin, Ma'zumi, Jakaria, & Amri, F. (2023). Budaya sekolah dan efektivitasnya terhadap karakter religius peserta didik. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(3), 128–140.
- Novantri, R. C., Fandiyanto, R., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non PNS RSUD Dr. Abdoer Rahem Situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JME*, 4(5), 1546–1562. <https://doi.org/10.36841/jme.v4i7.7067>
- Nur, L. H., Yahya, M., Devilla, R., & Nurfalaq Syarif, M. (2024). Pengaruh kemampuan profesional guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 7(1), 230–241.
- Ocan. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha binaan Sangha Theravada Indonesia se-Kota Tangerang. *Dhammavicaya*, 7(1), 65–78. <https://doi.org/10.47861/dhammavicaya.v6i1.374>
- Pandi, & Prasojo, E. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, teamwork, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Competency of Business*, 9(1), 306–312.

Putri, T. A., Pujilestari, Y., & Masriah, I. (2026). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah khusus swasta Kabupaten Tangerang. *Didaktik*, 12(1), 31–50.