Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif
Volume 4 Nomor 4 Juli 2026
e-ISSN : 3046-8841, p-ISSN 3047-0226, Hal 38-46
DOI: https://doi.org/10.61132/jpbi.v4i4.1763
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JPBI

Pengaruh Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Jeumpa

Yunda Anjani [1*], Murni[2], Khairul Aswadi[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
Email: yundaanjani913@gmail.com[1], khairoelaswadi@gmail.com[2], murni29.uniki@gmail.com[3]
**Penulis koresponden: yundaanjani913@gmail.com*

Abstract: *This study aims to analyze the effects of Servant Leadership, Emotional Intelligence, and Compensation on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Jeumpa, both partially and simultaneously. The study used a quantitative survey approach. The population consisted of all 31 teachers at SMA Negeri 1 Jeumpa, and the entire population was selected using saturated sampling (total sampling). Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25.0. The analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, correlation analysis, and the coefficient of determination. The results show that Servant Leadership has a positive and significant partial effect on Teacher Performance, with a t-value of 5.116 > 2.052 and a significance value of 0.000 < 0.05. Emotional Intelligence has no significant partial effect, with a t-value of -0.612 and a significance value of 0.546 > 0.05. Compensation has a positive and significant partial effect, with a t-value of 2.349 > 2.052 and a significance value of 0.026 < 0.05. Simultaneously, the three independent variables significantly affect Teacher Performance, with an F-value of 10.890 > 2.96 and a significance value of 0.000 < 0.05. The correlation coefficient is 0.740, indicating a strong relationship, while R^2 of 0.548 shows that 54.8% of the variation in Teacher Performance is explained by the three variables.*

Keywords: *Compensation; Emotional Intelligence; Servant Leadership; Teacher Performance; SMA Negeri 1 Jeumpa.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jeumpa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Jeumpa yang berjumlah 31 orang dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.0. Pengujian meliputi validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru, dengan t hitung 5,116 > 2,052 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dengan t hitung -0,612 dan signifikansi 0,546 > 0,05. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan t hitung 2,349 > 2,052 dan signifikansi 0,026 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan F hitung 10,890 > 2,96 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R sebesar 0,740 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,548 menunjukkan bahwa 54,8% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional; Kinerja Guru; Kompensasi; Servant Leadership; SMA Negeri 1 Jeumpa.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan fasilitator dalam membentuk karakter serta kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Naskah Masuk: 16 Agustus 2026; Revisi: 12 September 2026; Diterima: 08 Oktober 2026; Terbit: 12 Oktober 2026

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar siswa. Dalam praktiknya, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun lingkungan organisasi. Kondisi kepemimpinan, kemampuan mengelola emosi, dan kompensasi menjadi beberapa faktor yang relevan untuk dikaji.

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada bawahan, pemberdayaan, serta pengembangan potensi individu. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan melayani diharapkan mampu memberikan dukungan, memperhatikan kebutuhan guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain. Kemampuan tersebut penting bagi guru karena pekerjaan guru menuntut pengelolaan tekanan, konflik, dan hubungan interpersonal.

Selain kepemimpinan dan kecerdasan emosional, kompensasi juga menjadi faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi atas kontribusi yang diberikan pegawai. Kompensasi yang layak dan adil dapat menjadi pendorong motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi secara teoritis memiliki keterkaitan dengan Kinerja Guru.

Pada SMA Negeri 1 Jeumpa masih ditemukan kondisi yang menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut, antara lain perhatian pimpinan terhadap kebutuhan guru, pengelolaan emosi, dan kepuasan terhadap kompensasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jeumpa. Pengujian dilakukan secara parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh ketiganya secara bersama-sama.

2. KAJIAN TEORITIS

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, pemberdayaan, dan pengembangan bawahan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota organisasi berkembang dan mencapai potensi terbaiknya. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan Servant Leadership memperhatikan kebutuhan guru, memberikan dukungan, membangun hubungan yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Eva et al., 2019; Liden et al., 2015; van Dierendonck, 2016).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan tersebut berhubungan dengan komunikasi, adaptasi, pengelolaan stres, dan hubungan sosial. Dalam lingkungan pendidikan, kecerdasan emosional dibutuhkan guru untuk menghadapi karakter siswa yang beragam, tekanan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja (Goleman, 2018; Robbins & Judge, 2017; Miao et al., 2017).

Kompensasi merupakan seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusinya. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial dan berhubungan dengan motivasi serta kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan dapat mendorong pegawai mempertahankan dan meningkatkan kinerja (Dessler, 2020; Mathis & Jackson, 2018; Milkovich et al., 2017).

Kinerja Guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesional, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan proses pendidikan (Supardi, 2016; Uno & Lamatenggo, 2016). Berdasarkan kerangka penelitian, Servant Leadership (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kompensasi (X3) ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen. Hipotesis penelitian adalah: H1 Servant Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Guru; H2 Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Guru; H3 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru; dan H4 ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Jeumpa yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh (total sampling). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Variabel penelitian terdiri atas Servant Leadership (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Guru (Y). Servant Leadership dan Kecerdasan Emosional masing-masing diukur dengan lima indikator pernyataan, Kompensasi dengan empat indikator, dan Kinerja Guru dengan lima indikator. Instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas. Analisis data meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 25.0. Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 31 responden yang seluruhnya merupakan guru SMA Negeri 1 Jeumpa. Berdasarkan usia, responden berusia 25–35 tahun berjumlah 12 orang (38,7%), 36–45 tahun 10 orang (32,3%), lebih dari 45 tahun 6 orang (19,4%), dan kurang dari 25 tahun 3 orang (9,7%). Seluruh responden berpendidikan S1. Berdasarkan jenis kelamin, 20 responden (64,5%) perempuan dan 11 responden (35,5%) laki-laki. Berdasarkan masa kerja, 12 responden (38,7%) memiliki masa kerja 5–10 tahun, 10 responden (32,3%) 11–20 tahun, 6 responden (19,4%) lebih dari 20 tahun, dan 3 responden (9,7%) kurang dari 5 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Pearson Correlation	Keterangan
Servant Leadership (X1)	5	0,968–0,992	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	5	0,654–0,970	Valid
Kompensasi (X3)	4	0,977–0,997	Valid
Kinerja Guru (Y)	5	0,958–0,990	Valid

Seluruh 19 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0,30. Nilai korelasi terendah terdapat pada item Kecerdasan Emosional X2.1 sebesar 0,654, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item Kompensasi X3.1 dan X3.2 sebesar 0,997. Dengan demikian, seluruh butir instrumen layak digunakan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Servant Leadership (X1)	5	0,990	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	5	0,921	Reliabel
Kompensasi (X3)	4	0,982	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	5	0,989	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada Servant Leadership sebesar 0,990, diikuti Kinerja Guru 0,989, Kompensasi 0,982, dan Kecerdasan Emosional 0,921.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas melalui Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Servant Leadership (X1)	0,966	1,035
Kecerdasan Emosional (X2)	0,782	1,278
Kompensasi (X3)	0,807	1,239

Nilai Tolerance seluruh variabel berada di atas 0,10 dan VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinieritas dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,863	2,814	—	3,149	0,004
Servant Leadership (X1)	0,396	0,077	0,674	5,116	0,000
Kecerdasan Emosional (X2)	-0,071	0,116	-0,090	-0,612	0,546
Kompensasi (X3)	0,349	0,148	0,339	2,349	0,026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 8,863 + 0,396X1 - 0,071X2 + 0,349X3. Koefisien Servant Leadership dan Kompensasi bernilai positif, sedangkan Kecerdasan Emosional bernilai negatif. Kebermaknaan pengaruh masing-masing variabel ditentukan melalui uji t dan nilai signifikansinya.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,740	0,548	0,497	2,773

Nilai R sebesar 0,740 menunjukkan hubungan yang kuat antara Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru. Nilai R^2 sebesar 0,548 berarti 54,8% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 45,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Servant Leadership	5,116	2,052	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional	-0,612	2,052	0,546	Tidak signifikan
Kompensasi	2,349	2,052	0,026	Signifikan

Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru karena t hitung 5,116 > 2,052 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan karena t hitung -0,612 dan signifikansi 0,546 > 0,05. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan karena t hitung 2,349 > 2,052 dan signifikansi 0,026 < 0,05.

Tabel 7. Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
10,890	2,96	0,000	Signifikan

Secara simultan, Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut ditunjukkan oleh F hitung 10,890 > F tabel 2,96 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Servant Leadership terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai t hitung 5,116 > 2,052 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,396 dan Standardized Beta 0,674 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang melayani, semakin tinggi pula kinerja guru.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Rahmawati et al. (2025) yang menunjukkan pentingnya Servant Leadership dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi, kepercayaan, dan iklim organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan Susiloningtyas (2024) yang menunjukkan hubungan positif kepemimpinan melayani dengan motivasi dan kinerja guru. Secara deskriptif, penilaian guru terhadap Servant Leadership berada pada rata-rata 3,97. Indikator kepala sekolah mengutamakan guru memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,13, sedangkan kepedulian terhadap kondisi emosional guru serta kejujuran dan keadilan memperoleh nilai 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pelayanan sudah dinilai baik, tetapi masih terdapat ruang perbaikan pada kepedulian emosional serta keadilan.

Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Nilai t hitung -0,612 < 2,052 dan signifikansi 0,546 > 0,05, dengan koefisien regresi -0,071 dan Standardized Beta -0,090. Artinya, dalam model penelitian ini variasi Kecerdasan Emosional belum mampu menjelaskan perubahan Kinerja Guru secara signifikan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Jumiati (2025) dan Ramli et al. (2021) yang menunjukkan hubungan positif kecerdasan emosional dengan prestasi kerja guru. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan konteks organisasi, dominannya faktor Servant Leadership dan Kompensasi, atau kemungkinan adanya faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun dukungan sosial. Meskipun tidak signifikan secara statistik, kecerdasan emosional tetap relevan dalam membangun hubungan interpersonal dan pengelolaan emosi di lingkungan sekolah.

Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai t hitung 2,349 > 2,052 dengan signifikansi 0,026 < 0,05, sedangkan koefisien regresi 0,349 dan Standardized Beta 0,339 menunjukkan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan adil dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ingrum (2024) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil tersebut juga sesuai dengan pandangan Dessler (2020) dan Mathis dan Jackson (2018) bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dan berkaitan dengan motivasi serta kinerja. Dengan demikian, sekolah perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan penghargaan secara layak, adil, dan sesuai kontribusi guru.

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan F hitung 10,890 > 2,96 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,548 menunjukkan bahwa 54,8% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 45,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada satu faktor. Kepemimpinan yang melayani, kemampuan emosional, dan kompensasi dapat dipandang sebagai unsur yang saling melengkapi ketika dipertimbangkan secara bersama-sama. Walaupun Kecerdasan Emosional tidak signifikan secara parsial, keberadaannya dalam model bersama Servant Leadership dan Kompensasi tetap berkontribusi terhadap signifikansi model secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jeumpa. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan, Servant Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai R^2 sebesar 0,548.

Bagi SMA Negeri 1 Jeumpa, penerapan Servant Leadership perlu dipertahankan dan ditingkatkan, terutama pada aspek kepedulian terhadap kondisi emosional guru serta kejujuran dan keadilan. Sekolah juga perlu menjaga sistem kompensasi dan penghargaan yang layak.

Bagi guru, pengembangan kecerdasan emosional tetap penting untuk mendukung hubungan interpersonal dan proses pembelajaran. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, atau lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Bahri, S. (2018). *Metodologi penelitian bisnis*. Andi.

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence*. Gramedia.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Ingrum. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu*.

Jumiati. (2025). *Pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Mandasatana*.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2015). Servant leadership and serving culture. *Academy of Management Journal*. https://doi.org/10.1037/t41818-000

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management*. Cengage Learning.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence. https://doi.org/10.1177/1754073916639667

Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Emotional intelligence and job performance. https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.11791abstract

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.

Rahmawati et al. (2025). Servant leadership dalam manajemen pendidikan.

Ramli et al. (2021). Kepimpinan berkesan sebagai pengantara di antara kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

Sendjaya, S. (2015). *Personal and organizational excellence through servant leadership*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-16196-9

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press.

Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.

Susiloningtyas. (2024). *Pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru*.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Kinerja guru dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

van Dierendonck, D. (2016). Servant leadership: A review and synthesis.

Widiyaningsih, & Nugroho. (2024). Faktor psikologis dan lingkungan kerja terhadap kinerja.