

Work-Life Integration , Emotional Intelligence Dan Budaya Kerja Inklusif Terhadap Kinerja Guru Di Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Victor¹, Ferry², Claire Tania³

^{1,2,3} STMB Multismart

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh tuntutan era Masyarakat 5.0, yang berfokus pada penggabungan cita-cita humanistik dan kemajuan teknologi dalam pendidikan, menginspirasi penelitian ini karena menyoroti pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana Integrasi Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Kerja Inklusif memengaruhi kinerja guru di Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan dalam prosedur ini. Menurut temuan, Integrasi Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Kerja Inklusif semuanya berperan dalam efektivitas guru. Dengan koefisien determinasi sebesar 43,7%, ketiga variabel ini juga cukup berpengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas guru dapat ditingkatkan melalui pemb fostering lingkungan kerja yang lebih inklusif, peningkatan kecerdasan emosional, dan promosi keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk membantu siswa berhasil di kelas saat ini, sekolah harus terus berupaya untuk menyempurnakan ketiga bidang ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Work-Life Integration, Emotional Intelligence, Budaya Kerja Inklusif, Society 5.0, Pendidikan.

Abstract

This study is motivated by the demands of the Society 5.0 era, which is all about bringing together humanistic ideals and technological advancements in education, inspired this study since it highlights the importance of teacher performance in enhancing student learning. Examining how Work-Life Integration, Emotional Intelligence, and Inclusive Work Culture impact teacher performance at Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan is the objective of this study. A quantitative approach utilising multiple linear regression analysis approaches is utilised in the procedure. Work-Life Integration, Emotional Intelligence, and Inclusive Work Culture all have a role in teachers' effectiveness, according to the findings. With a coefficient of determination of 43.7%, all three of these variables are also quite impactful. These results demonstrate that teachers' productivity can be improved through fostering a more inclusive work environment, increasing their emotional intelligence, and

promoting a better work-life balance. Consequently, in order to help students succeed in today's classrooms, schools must consistently work to refine these three areas.

Keywords: *Teacher Performance, Work-Life Integration, Emotional Intelligence, Inclusive Work Culture, Society 5.0, Education.*

Copyright (c) 2026 **Victor**

✉ Corresponding author :

Email Address : Victorawen10@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini tengah memasuki *era super smart system* atau *era society 5.0*. Pada era ini, Pendidikan tidak lagi cukup hanya disampaikan melalui metode konvensional, tetapi harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika teknologi. Era Industri 5.0 yang menggabungkan kecerdasan buatan dan pemanusiaan teknologi menuntut guru dan institusi pendidikan untuk menjadi adaptif dan inovatif (Ar *et al.*, 2025) perkembangan tersebut menghadirkan tantangan baru, yaitu bagaimana pendidikan mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem pembelajaran dengan tetap memperhatikan nilai-nilai humanis. Pendidikan memiliki peran penting membentuk karakter peserta didik, karena sekolah merupakan wadah utama dalam proses pembentukan kepribadian dan moral. Dalam konteks *society 5.0* peserta didik tidak hanya dituntut untuk cakap dalam memanfaatkan teknologi, tetapi juga perlu memiliki kompetensi abad ke-21 atau yang dikenal dengan istilah 4C, yakni *creativity* (kreativitas), *critical thinking* (berpikir kritis), *communication* (komunikasi), dan *collaboration* (Kolaborasi).

Pendidikan pada dasarnya adalah tentang membentuk manusia menjadi pribadi yang matang secara spiritual dan mampu berpikir kritis dan filosofis, di samping cerdas secara akademis dan mampu berpikir ilmiah dan filosofis. Pendidikan seperti ruang gelap tanpa guru; mereka sangat penting dalam lingkungan ini. Di antara semua aspek pendidikan kurikulum, fasilitas, pedagogi, dan lingkungan belajar guru memiliki dampak terbesar pada kualitas pendidikan. Akibatnya, keberhasilan misi sekolah sangat bergantung pada kualitas staf pengajarnya.

Untuk mencapai visi dan tujuannya, setiap sekolah akan selalu berupaya meningkatkan standar bagi para pengajarnya. Keadaan Sekolah Dr. Wahidin Sudirohusodo di Medan juga relevan dengan hal ini. Lembaga pendidikan di Kota Medan yang dikenal sebagai Sekolah Dr. Wahidin Sudirohusodo mengelola empat tingkatan berikut: taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), dan sekolah menengah atas (SMA). Tiga lokasi terpisah menampung keempat tingkatan pendidikan tersebut: Jalan Titi Pahlawan No. 8 Medan-Marelan untuk taman kanak-kanak dan sekolah dasar, Jalan KL. Yos Sudarso Km 16,5 untuk sekolah menengah pertama, dan Jalan Payadalu untuk sekolah menengah atas. Terlepas dari penyebaran geografisnya, semua sekolah yang berada di bawah naungan yayasan ini memiliki tujuan yang sama: untuk membina generasi baru pekerja Indonesia yang berketerampilan tinggi dengan membangun sistem lembaga pendidikan yang diakui secara nasional dan mampu bertahan dalam ujian

waktu. Dalam pelaksanaannya, yayasan ini kerap menghadapi tantangan yang berhubungan dengan kinerja guru. Padahal, kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sangat tercermin dari kinerja yang ditunjukkan. Dan kinerja yang baik merupakan modal penting bagi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Keefektifan program pengajaran suatu sekolah sangat bergantung pada kualitas gurunya. Ketika seorang guru efektif dalam semua aspek pekerjaannya, termasuk perencanaan pelajaran, penyampaian pengajaran, pemantauan kemajuan siswa, dan pemberian umpan balik, kita mengatakan bahwa mereka berkinerja pada tingkat tinggi. Sebagai jalur karier yang sangat dihargai, mengajar menuntut keunggulan dari para praktisinya demi pembelajaran siswa. Menurut (Rukmini, Herayanti and Iis, 2024) Ketika seorang guru efektif dalam pekerjaannya, hal itu terlihat dalam kinerjanya. Sedangkan menurut Yamin dan Maisah dalam (Ginting & Ain, 2022) mendefinisikan kinerja guru sebagai respons yang berfungsi sebagai ukuran untuk tugas-tugas saat ini. Sedangkan menurut (Herni & Victor, 2022) Sebagai hasil dari pekerjaan mereka, guru menunjukkan pengetahuan, kemampuan, nilai, dan sikap mereka dalam penampilan, tindakan, dan kinerja kerja mereka. Ini dikenal sebagai kinerja guru. Dari sudut pandang ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja seorang guru menunjukkan seberapa baik mereka mampu melaksanakan tanggung jawab profesional mereka, yang mencakup tidak hanya perencanaan tetapi juga pelaksanaan dan penilaian pembelajaran siswa. Seberapa baik seorang guru mengintegrasikan kualitas pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian mereka untuk mencapai tujuan pendidikan merupakan cerminan dari kinerja mereka. Guru dievaluasi berdasarkan komitmen, akuntabilitas, dan kemampuan mereka dalam merancang prosedur pembelajaran yang sukses, yang pada gilirannya dievaluasi berdasarkan hasil belajar yang dicapai oleh siswa mereka.

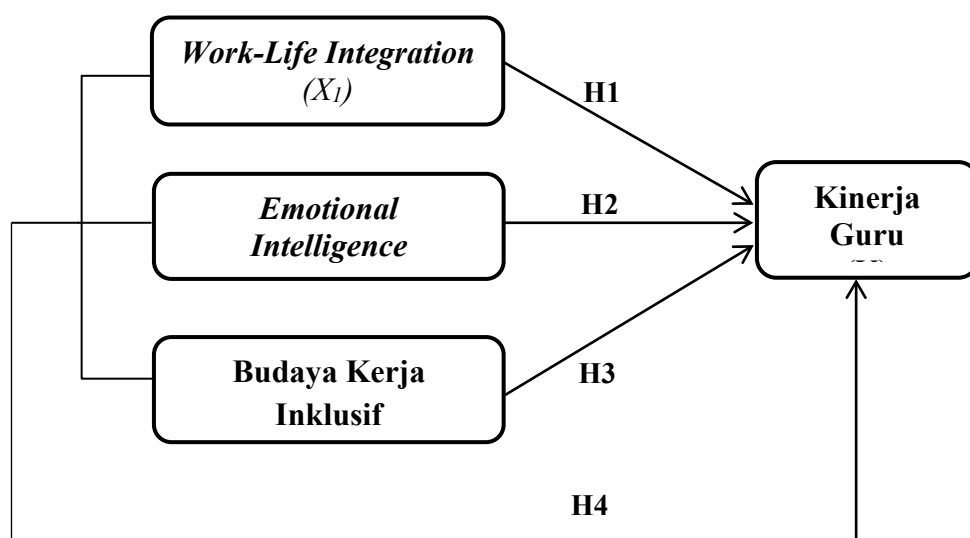
Seorang pendidik yang efektif adalah orang yang dapat merencanakan kurikulum yang terstruktur dengan baik, melaksanakan pelajaran dengan pengendalian diri dan akuntabilitas, serta mengevaluasi siswa secara konsisten dan sistematis. Kesungguhan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut akan tercermin melalui kedisiplinan dalam mengajar, keteraturan dalam melakukan penilaian, serta konsistensi dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik. Lebih dari itu, guru tidak hanya berperan sebagai pemberi pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan yang mampu menanamkan nilai-nilai individualitas, karakter, dan keterampilan sosial kepada siswa. Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pembelajaran, melainkan juga terkait dengan integritas, pengalaman, serta keterampilan dalam membentuk kualitas peserta didik. Guru yang memiliki kinerja tinggi diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pencapaian tujuan sekolah, serta berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Keberhasilan seorang guru dalam semua aspek pekerjaannya, mulai dari perencanaan pelajaran dan penyampaian pengajaran hingga penilaian dan evaluasi kemajuan siswa, dikenal sebagai kinerja guru. Mengingat pengakuan luas bahwa profesi guru memikul beban tanggung jawab yang berat untuk pencapaian pendidikan, sangat penting bagi para pendidik untuk memenuhi kewajiban profesional mereka sepenuhnya. Menurut Supardi dalam (Libertin, et al, 2024), Yang

membuat seorang guru efektif adalah seberapa baik mereka mampu melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai guru di kelas dan meningkatkan hasil akademik bagi anak-anak yang mereka ajar. Hal yang sama diungkapkan (Sholikhah, Prayitno Joko, & Indri, 2025) Kinerja seorang guru adalah pencapaian mereka dalam pekerjaan, yang terlihat dari seberapa baik mereka mengajar dan seberapa jauh mereka berkembang secara profesional. Menurut pandangan ini, tiga tahapan persiapan pelajaran, penyampaian, dan penilaian merupakan indikator yang valid tentang efektivitas seorang guru di kelas. Seorang guru dianggap telah melakukan pekerjaan yang baik jika mereka telah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan dengan benar dan sesuai dengan aturan. Namun, bukti di dunia nyata menunjukkan bahwa beberapa pendidik masih gagal untuk menjunjung tinggi standar profesionalisme di kelas. Meskipun idealnya guru harus membuat RPP (Rencana Pembelajaran yang Diperluas) sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa mereka, banyak yang masih menyalin dan menempel RPP dari sumber lain ketika merencanakan pelajaran. Beberapa pendidik gagal memenuhi tanggung jawab mereka sebagai pendidik; misalnya, mereka sering datang terlambat ke kelas, tiba-tiba menghentikan kegiatan pembelajaran, dan gagal menemukan cara yang kreatif dan efektif untuk mendidik dan belajar. Pelajaran yang kurang menarik, seperti ceramah, lebih umum di kelas. Guru masih sebagian besar menggunakan ujian tertulis untuk mengukur kemajuan siswa mereka di kelas, meskipun ada berbagai alat penilaian lain yang dapat mereka gunakan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap kelas dan materi kursus.

Teori yang ada dapat digunakan sebagai dasar untuk kerangka kerja konseptual, yang merupakan model atau skema yang menunjukkan bagaimana variabel penelitian saling terkait. Hipotesis dan analisis data dapat dipandu olehnya (Sugiyono, 2020).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Hardani *et al.*, 2020) Penelitian yang banyak menggunakan data numerik (angka) dan alat statistik untuk analisis dikenal sebagai penelitian

kuantitatif. Penelitian ini menguji pengaruh dari Work-Life Integration , Emotional Intelligence, dan Budaya Kerja inklusif terhadap kinerja guru (Studi kasus Guru di Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan). Data yang dikumpulkan langsung dari item penelitian atau responden, tanpa perantara, dikenal sebagai data primer. Kami mengumpulkan data ini khususnya untuk menjawab tantangan penelitian, sehingga data ini bersifat orisinal

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ringkasan Pengiriman , Pengembalian dan Deskripsi Responden

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, 120 partisipan yang diberi kesempatan untuk mengisi kuesioner melalui Google Form merupakan ukuran sampel untuk penelitian ini. Dengan demikian, 120 pendidik berperan sebagai responden dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	171
Kuesioner yang kembali	120
Kuesioner yang tidak kembali	51
Kuesioner yang tidak dapat diolah	51
Kuesioner yang dapat diolah	120
Tingkat pengembalian kuesioner	70,17%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Deskripsi responden berdasarkan karakteristik responden seperti pada Tabel 3.2:

Karakteristik		Jumlah orang	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	37	30,8 %
	Perempuan	83	69,2 %
Total		120	100 %
Tingkat Sekolah	SD	49	40,8 %
	SMP	45	37,5 %
	SMA	26	21,7 %
Total		120	100 %
Masa Kerja	≤ 10 Tahun	62	51,7 %
	> 10 – ≤ 20 Tahun	29	24,2 %
	>20 - ≤ 30 Tahun	22	18,3 %
	>30 tahun	7	5,8 %
Total		120	100 %

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

2. Statistik Deskriptif

Dalam statistik deskriptif, ukuran seperti mean, deviasi standar, varians, total,

rentang, kurtosis, dan kemiringan distribusi digunakan untuk menawarkan ikhtisar atau deskripsi data. Dalam tabel di bawah ini, Anda dapat melihat temuan studi analisis statistik deskriptif:

Tabel 3.4 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	120	11	29	20.76	3.593
X2	120	14	30	21.80	3.533
X3	120	8	27	20.57	3.372
Y	120	10	29	21.10	3.011
Valid N (listwise)	120				

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

3. Uji Validitas

Agar instrumen dianggap asli, instrumen tersebut harus mengukur variabel target secara akurat dan mencatat data yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Statistical Production and Service Solution (SPSS) versi 27.0 pada tingkat signifikansi 5%.

Ketentuan untuk pengambilan keputusan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid
3. r_{tabel} dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation

Tabel 3.5 di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel *Work-Life Integration* (X1):

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel *Work-Life Integration* (X₁)

Item Soal	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Kesimpulan
X1 1	0,361	0,674	Valid
X1 2	0,361	0,802	Valid
X1 3	0,361	0,736	Valid
X1 4	0,361	0,782	Valid
X1 5	0,361	0,722	Valid
X1 6	0,361	0,790	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.6 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel *Emotional Intelligence*(X₂):

Item Soal	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Kesimpulan
X2 1	0,361	0,854	Valid
X2 2	0,361	0,500	Valid
X2 3	0,361	0,786	Valid
X2 4	0,361	0,813	Valid
X2 5	0,361	0,757	Valid
X2 6	0,361	0,714	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.7 Uji Validitas Variable Budaya Kerja Inklusif (X3)

Item Soal	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Kesimpulan
X3_1	0,361	0,751	Valid
X3_2	0,361	0,785	Valid
X3_3	0,361	0,741	Valid
X3_4	0,361	0,703	Valid
X3_5	0,361	0,731	Valid
X3_6	0,361	0,619	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.8 Uji Validitas Variable kinerja guru (Y)

Item Soal	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Kesimpulan
Y_1	0,361	0,694	Valid
Y_2	0,361	0,741	Valid
Y_3	0,361	0,668	Valid
Y_4	0,361	0,872	Valid
Y_5	0,361	0,813	Valid
Y_6	0,361	0,712	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

4. Uji Reliabilitas

Merupakan praktik umum untuk menafsirkan nilai Alpha Cronbach, di mana angka kurang dari 0,6 menunjukkan ketergantungan, untuk menentukan hasil uji reliabilitas. Tabel 2.9 menampilkan hasil uji reliabilitas variabel:

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Work-Life Integration</i> (X1)	0,845	0,600	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0,836	0,600	Reliabel
Budaya Kerja Inklusif (X3)	0,817	0,600	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,847	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang dipertimbangkan mengikuti distribusi normal. Karena adanya nilai-nilai outlier, distribusi data tidak dapat dianggap normal. Saat melakukan uji normalitas, salah satu dari dua pendekatan berikut dapat diambil:

1. Analisis Grafik

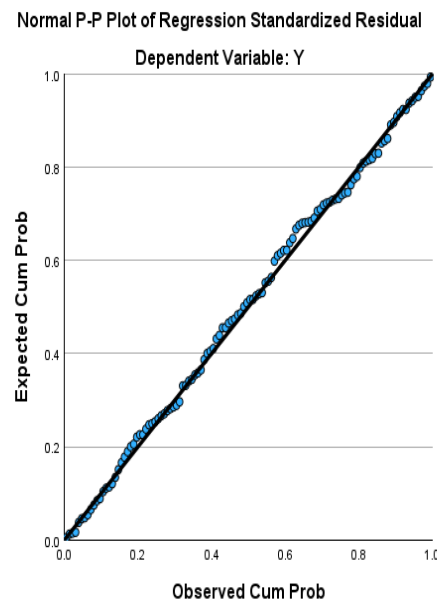
Distribusi titik-titik pada sumbu diagonal plot P atau histogram residual dapat digunakan untuk mengevaluasi normalitas data. Asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi jika data terdistribusi di sekitar dan sejajar dengan garis diagonal, atau jika histogram menampilkan pola yang konsisten dengan distribusi normal.

2. Analisis Statistik

Uji K-S, sebuah uji statistik non-parametrik, merupakan dasar dari pengujian normalitas. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih tinggi dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikansi).

Dengan menggunakan grafik Normal P Plot, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.2 di bawah ini, kita dapat menguji kenormalan:

Gambar 3.2 Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Titik data pada Gambar 3.2 menunjukkan bahwa residual terdistribusi di sekitar diagonal dan, dalam urutan probabilitas menurun, mengikuti orientasi garis tersebut. Ini berarti bahwa distribusi residual model regresi semakin mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel *Work-Life Integration* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), Budaya Kerja Inklusif (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji One Kolmogrov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.10:

Tabel 3.10. uji One Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25872034
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.026
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Data yang diuji terdistribusi normal karena, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.10, nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,05 (Sig F > 5%).

6. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi linier, uji multikolinearitas mencari tanda-tanda korelasi yang kuat antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas antar variabel, kami membandingkan nilai *variance inflation factor* (VIF) setiap variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Pengambilan keputusannya:

1. VIF > 5, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
2. VIF < 5, maka tidak terdapat multikolinearitas
3. *Tolerance* < 0,1, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
4. *Tolerance* > 0,1, maka tidak terdapat multikolinearitas.

Di bawah ini pada Tabel 3.11 Anda dapat melihat hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3.11 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.240	2.115		.586	.559		
X1	.288	.059	.343	4.892	<.001	.986	1.014
X2	.271	.060	.318	4.493	<.001	.970	1.031
X3	.388	.063	.435	6.138	<.001	.966	1.035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

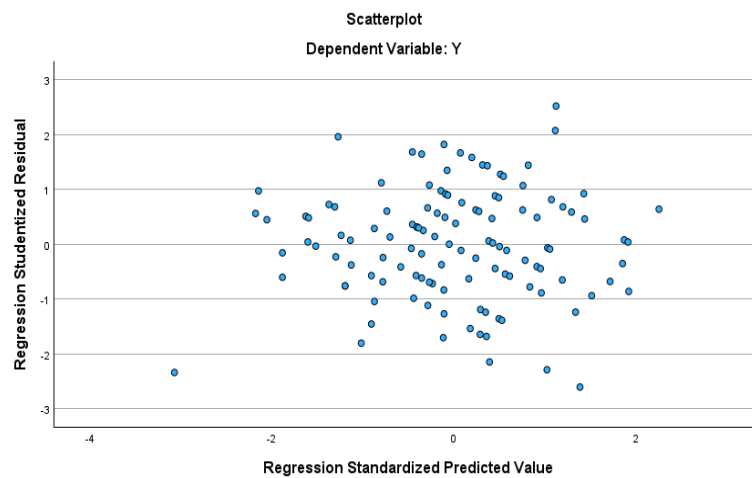
Dari Tabel 4.11 diatas hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel *Work-Life Integration* (X1) memiliki nilai *Tolerance* 0,986 dan VIF 1,014, variabel *Emotional Intelligence* (X2) memiliki nilai *Tolerance* 0,970 dan VIF 1,031, serta variabel Budaya Kerja Inklusif (X3) memiliki nilai *Tolerance* 0,966 dan VIF 1,035.

7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah varians residual dari observasi yang berbeda tidak sama dalam model regresi. Kita mengatakan bahwa terdapat heteroskedastisitas jika varians residual dari observasi yang berbeda tidak berbeda, dan bahwa terdapat homoskedastisitas jika variansnya berbeda. Model regresi yang homoskedastik atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas dianggap berkualitas tinggi.

Lihat Gambar 3.3 di bawah ini untuk hasil uji heteroskedastik:

Gambar 3.3 Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Gambar 3.3 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang terlihat jelas, seperti penyempitan atau pelebaran, pada titik-titik data, yang tersebar secara acak di atas dan di bawah nol pada sumbu Y. Hal ini meniadakan kemungkinan heteroskedastisitas dalam model regresi.

8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menentukan bagaimana beberapa variabel independen memengaruhi variabel dependen, Anda dapat dengan mudah menghitung independensi untuk satu variabel dependen menggunakan rumus ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (*dependent variabel*)

X1 *Work-Life Integration (independent variabel)*

X2 = *Emotional Intelligence (independent variabel)*

X3 = *Budaya Kerja Inklusif (independent variabel)*

a = konstanta

b1 = koefisien variabel *Work-Life Integration*

b2 = koefisien variabel *Emotional Intelligence*

b3 = koefisien variabel *Budaya Kerja Inklusif*

e = persentase kesalahan

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.12 di bawah ini:

Tabel 3.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1.240	2,115		.586	.559
X1	.288	.059	.343	4.892	<.001
X2	.271	.060	.318	4.493	<.001
X3	.388	.063	.435	6.138	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Dari Tabel 4.12 di atas, diperoleh uji regresi linear berganda dengan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,240 + 0,288 X1 + 0,271 X2 + 0,388 X3$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

erdasarkan regresi linear berganda di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar 1,240 artinya jika *Work-Life Integration* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), dan Budaya Kerja Inklusif (X3) bernilai nol, maka Kinerja Guru (Y) akan menjadi 1,240.
2. Nilai koefisien regresi variable *Work-Life Integration* (X1) sebesar 1,240 artinya jika *Work-Life Integration* (X1) mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,288 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3. Nilai koefisien *Emotional Intelligence* (X2) sebesar 0,271 artinya jika *Emotional Intelligence* (X2) mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,271 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.
4. Nilai koefisien Budaya Kerja Inklusif (X3) sebesar 0,388 artinya jika Budaya Kerja Inklusif (X3) mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.

9. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t untuk bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Work-Life Integration* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), dan Budaya Kerja Inklusif (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil uji thitung dapat dilihat pada tabel 3.13 di bawah ini:

**Tabel 3.13 Uji t (Uji Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.240	2.115		.586	.559
	X1	.288	.059	.343	4.892	<.001
	X2	.271	.060	.318	4.493	<.001
	X3	.388	.063	.435	6.138	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2026**10. Uji F (Uji Secara Simultan)**

Sederhananya, uji-F digunakan untuk menguji dampak semua dimensi variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang sama

Uji F pada penelitian ini berfungsi untuk mengetahui *Work-Life Integration* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), dan Budaya Kerja Inklusif (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama. dapat dilihat pada tabel 3.14 sebagai berikut:

Tabel 3.14 Uji F (Uji Secara Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.684	3	157.228	30.041	<.001 ^b
	Residual	607.116	116	5.234		
	Total	1078.800	119			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel menunjukkan Fcount = 30,041 dan sig = 0,001. Ftable: 2,68. Fcount > Ftable (30,041 > 2,68) dan tingkat signifikansi 95% (0,001 < 0,05) menunjukkan dampak substansial dari Integrasi Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Budaya Kerja Inklusif (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya berfungsi untuk mengukur seberapa baik model tersebut menjelaskan variasi yang diamati pada variabel dependen. Di wilayah ini, 0 < R² < 1, koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Skor R² yang rendah menunjukkan bahwa faktor-faktor independen tidak menjelaskan variasi pada variabel dependen dengan baik.

Tabel 3.15 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.423	2.288	1.869

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Nilai R Squared sebesar 0,437 menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* , *Emotional Intelligence*, dan Budaya Kerja Inklusif menyumbang 43,7% dari varians dalam Kinerja Guru, sedangkan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, beban kerja, serta pengalaman dan kompetensi guru menyumbang 56,3% sisanya.

SIMPULAN

Work-Life Integration dan Pribadi secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Nilai t yang diestimasi (4,892) melebihi nilai t tabel (1,980) dengan ambang batas signifikansi $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Integrasi Kehidupan Kerja dan Pribadi yang lebih kuat meningkatkan kinerja guru. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu guru berfungsi secara efisien dan profesional.

Emotional Intelligence secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Nilai t yang diestimasi (4,493) lebih besar dari nilai t tabel (1,980) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi berkinerja lebih baik dalam pengendalian emosi, empati, dan hubungan interpersonal. Budaya kerja inklusif meningkatkan kinerja guru. Nilai t yang diestimasi (6,138) melebihi nilai t tabel (1,980) dengan ambang batas signifikansi $0,001 < 0,05$. Implementasi budaya kerja inklusif yang lebih baik meningkatkan kinerja guru. Tempat kerja yang inklusif mendorong harmoni, rasa hormat, dan kolaborasi.

Work-Life Integration, *Emotional Intelligence*, dan *Budaya Kerja Inklusif* memengaruhi kinerja guru. Nilai F estimasi sebesar 30,041 melebihi nilai F tabel sebesar 2,68, dengan ambang batas signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R Kuadrat) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa ketiga variabel ini menjelaskan 43,7% kinerja guru, sedangkan 56,3% dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Referensi :

- Abdullah, K. *et al.* (2022) *Metodologi penelitian kuantitatif*. Gampong Baroeh, Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47-62. doi:10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Anugerah, Kharisma Putri, Zamralita, and Meylisa Permata Sari. 2023. "Pengaruh *Work-Life Integration* Terhadap Burnout Pada Profesi Dokter: A Systematic

- Review Without Meta-Analysis." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 3(2): 155–63. doi:10.24912/jmishumsen.v8i2.27872.2024.
- Ar, Muhammad Misbahudholam, Ali Armadi, Yeni Puji Astuti, and Choli Astutik. 2025. "Inovasi Abad 21: Penguatan Komeptensi Guru Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Adaptif Berbasis Augmented Reality Dengan Bantuan Aplikasi Asemblr Edu Di Era Industri 5 . 0." *Medika* 4(3): 612–26.
- Arta, D. N. C., Makduani, R., Rozi, F., Taufik, M., & Nusa, Y. (2023). The role of career adaptability to *Emotional Intelligence* and work values: Literature review. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1270–1279.
- Arta, I. K., Putra, I. G. N., & Dewi, N. L. P. 2023. *Emotional Intelligence dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Individu*. Denpasar: Universitas Udayana Press.
- Azraqi, M. W., Hasibuan, W. A., Ramadhan, O., & Ujung, I. (2025). Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Kolaboratif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 962–967.
- Baiduri, R. (2020). *Teori-Teori Antropologi (Kebudayaan)*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ferdinand, & Djumadi. (2022). *Budaya kerja inklusif dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Fitriani, T. A., Syahbari, U. K., Meylanda, A., & Nabila, A. (2025). Merangkul Keberagaman dan Inklusi : Evolusi Budaya Organisasi. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 146–150.
- Goleman, D. (2000), *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hakiki, Purwanto, A., & Mulyono. (2022). Pengaruh *Emotional Intelligence* Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 8(1), 49–66.
- Handayani, T. 2021. *Work-Life Integration : Konsep dan Implementasinya dalam Kehidupan Modern*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, and Nur Hikmatul Auliya. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Herni, and Victor. 2022. "Analisis Pengaruh Kualitas Guru Dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Guru SD DR. Wahidin Sudirohusodo Dimasa Pandemi Covid 19." *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 12(2): 150–59. doi:10.52643/jam.v12i2.2296.
- Idrus, M. I. (2024). Dampak *Work-Life Integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja: A systematic literature review. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 1–10
- Indra, T., & Veri, J. (2025). MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BERKEADILAN: PERSPEKTIF ETIKA DAN INKLUSI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 4(3), 837–845.

- Kasmawati, Nasir, Ishak Bagea, and Titi Fatmawati. 2025. "Peningkatan Kualitas Pembelajaran Melalui Optimalisasi Sumberdaya Manusia Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka." *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)* 7(1): 106–19. doi:10.51454/jimsh.v7i1.820.
- Komalasari, Y., & Mubarak, A. (2026). *Work-Life Integration VS Work-Life Balance : Dampaknya terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 14978–14987.
- Libertin Dewi Resmi Laia, Betty A.S Pakpahan, Liyus Waruwu. Pengaruh Kepimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024. *Semant J Ris Ilmu Pendidikan, Bhs dan Budaya*. 2024;2(2):94-122. doi:10.61132/semantik.v2i2.591
- Linov HR. (2022, Oktober 4). *Work-Life Integration* beri fleksibelitas kerja bagi karyawan. Retrieved from Linovhr: <https://www.linovhr.com/Work-Life-Integration/>
- Machwati, A., & Wibowo, U. B. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3 (2), 156-172.
- Manembu, Lavenia C, Bernhard Tewal, and Yantje Uhing. 2024. "Pengaruh Work Life Balance, Emotional Intelligence Dan Work Environment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 12(03): 302–12.
- Miharja, Thalita Salsabila, and Vincent Didiek Wiet Aryanto. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4(2): 406–13. doi:10.47065/jtear.v4i2.1088
- Morris, M. L. (2007). Advancing work - life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in developing human resources*, 9(4), 439-454.
- Mulyasa. (2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Napitu, B. M., & Mardiana, N. (2026). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Guru SMP Di Bandar Lampung. *E-journal Field of Economics, Business, and Entrepreneurship (EFEBE)*, 4, 725–737. <https://doi.org/10.23960/efebe.v4i1.326>.
- Nurhalizah, Shifa. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ndruru, S., (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sari Burger Indonesia "Burger King" Seluruh Cabang Di Yogyakarta* (Skripsi Universitas Cendekia Mitra Indonesia Yogyakarta). Universitas Cendekia Mitra Indonesia Yogyakarta
- Nurbaya.,dkk (2024). *Pengantar Pendidikan*. Padang: CV. Pustaka Inspirasu Minang.
- Oktarina, M., Purnamasari, E.D., & Handayani,S. (2022) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD IT An-Nuriyah Sekayu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*,3 (3), 151-157. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i3.827>

- Paraswati,A.D., Amelia, T., Pujiyanto, W,E., (2024) Pengaruh Work-Life Balance Dan *Emotional Intelligence* Sebagai Komponen Penting Untuk Mencapai Quality Of Work Life Dan Kinerja Individu. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4 (1), 1-13.
- Patimah, Siti. 2020. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VII Mts. Nw Pagutan." Islam Negeri Mataram.
- Putra, Riko. 2024. "Mengatasi Tantangan Beban Kerja Guru Di Era Digital: Optimalisasi Kurikulum Merdeka PAI Dan Pemanfaatan Teknologi." *SURAU: Journal of Islamic Education* 2(1): 89-104. doi:10.30983/surau.v3i1.8591.
- Putri, L. A., Ningsih, M. T., & Azhari, R. Y. (2026). *Transformasi Budaya Inklusif Dalam Keragaman Lingkungan Kerja*. 4(4), 11544-11551.
- Rachmawati, Meida, and Ignatius Hari Santoso. 2021. "Work - Life Integration Pola Kerja Baru Pemicu Kelelahan Kerja: Adaptasi Baru Pada Masa Pandemi Covid - 19." *Jurnal Manajemen* 18(1): 1-11. doi:10.25170/jm.v18i1.2208.
- Rahmawati, Anita. 2025. "Hubungan Work Life Integration Dengan Subjective Well Being Pada Mahasiswa Yang Bekerja." *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling* 16(1): 1-6.
- Ramli, Romlah, and Nur Syahirah Azali. 2025. "Pengaruh Dimensi Kecerdasan Emosi Terhadap Kemahiran Komunikasi Interpersonal Dalam Kalangan Mahasiswa." *Asian People Journal* 8(Vol. 8 No. SI1 (2025): SPECIAL ISSUE 2025 (1)): 53-76. doi:https://doi.org/10.37231/apj.2025.8.SI1.800.
- Reskiputri, T. D., & Nursaidah. (2025). Peningkatan Kinerja Berkelanjutan pada Perguruan Tinggi Swasta se- Kabupaten Jember melalui Pengaruh Kepemimpinan Inklusif dan Perilaku Kerja Inovatif dan Kreativitas Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(01), 103-115.
- Rukmini, Herayanti, and Marsithah Iis. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Stress Terhadap Kinerja Guru Di SD Inklusif Kabupaten Bireuen." *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP* 5(3): 225-41. doi:10.30596/jppp.v5i3.17467.
- Saharaeni (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 14 Luwu Utara* (Skripsi Sarjana, Institut Agama Islam Negeri Palopo). Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Sahir, S.H. (2022) *Metodologi Penelitian*. Medan: Universitas Medan Area.
- Salam, B., Ma'ufur, M., & Laeli, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Madrasah Aliyah. *TADBIR MUWAHHID*, 1(1), 32-41. <https://doi.org/10.30997/jtm.v1i1.8066>
- Sholikhah, Nurul, Harun Prayitno Joko, and Indri. 2025. "Pengembangan Kinerja Guru Melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) Untuk Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 14(2): 2089-2100.
- Simanjorang, H., Elvinawanty, R., Sinaga, R. L., Laia, B. S., & Hartini, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Di YPK DON BOSCO Kam Saribudolok. *Jurnal Psikologi*, 61-73.

- Soedijarto. (2008). *Landasan dan arah pendidikan nasional kita*. Jakarta: Kompas.
- Suparno, E. (2005). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenamedia Group.
- Susanto, Taufiqulloh, and Yoga Priatin. 2024. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta." *Journal of Education Research* 5(4): 6321–27. doi:10.37985/jer.v5i4.2033.
- Suwanto. 2018. "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan." *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 11(2): 231–48. doi:10.24042/ijpmi.v11i2.3775.
- Suyadi dan Dewi. 2017. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE anggota IKAPI.
- Syam, (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Smk Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Skripsi , Universitas Sulawesi Barat*. 2023:1-82.
- Tikollah, M.R., Triyuwono, I., & Ludigdo, H.U. (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Simposium Nasional Akuntansi* 9, 23-26.
- Umar. Husein. 2024. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Z. S. (2024). *Inovasi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Litnus.
- Victor. 2020. "Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sunshine Playgroup Medan." *Jurnal Ilmiah Smart* IV(2): 118–27.
- Widodo, S. et al. (2023) *Metode Penelitian*. Pangkal Pinang: CV. Science Techno Direct.
- Widowati, Noer Rizky Helga, Dasrun Hidayat, and Nining Handayani. 2025. "Pengaruh *Emotional Intelligence*, Leadership, Dan Employee Empowerment Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement Di RSAL Dr. Oetoyo Kota Sorong Noer." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4(2): 948–66.
- Yussof, Kee Y Sabariah Kee Mohd, and Dzurizah Ibrahim. 2020. "Pengurusan Integrasi Kerja-Kehidupan Dalam Kalangan Ahli Akademik Di Universiti Malaysia Sabah (Ums) Dan Uitm Cawangan Sabah." *Jurnal Kinabalu* 26(2): 217–35. doi:10.51200/ejk.vi.2774.
- Zega, F. K., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis Implementasi Diversity , Equity , and Inclusion dalam Meningkatkan Kinerja , Produktivitas , dan Lingkungan Kerja. *Ekonomi dan Ilmu Berkaitan*, 01(03), 77–82.
- Zulher, Ismail, & Tamrin. (2023). kerja guru. *Insight Management*, 3(2), 89–101.