
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMOSI TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA SEKOLAH

MUHAMAD SUHARDI

FIPP Universitas Pendidikan Mandalika

Email Corresponding: ardhysmart7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan emosi terhadap pengambilan keputusan kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Narmada kabupaten Lombok Barat tahun pelajaran 2021/2022. Penelitian dilakukan dengan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah sebanyak 100 orang. Sampel penelitian dipilih sebanyak 50 kepala sekolah dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini disimpulkan: (1) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan; (2) emosi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan; (3) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap emosi. Pengambilan keputusan dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya dan emosi organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, emosi, pengambilan keputusan

PENDAHULUAN

Sekolah dalam mencapai tujuan seringkali dihadapkan pada hambatan-hambatan berupa pengambilana keputusan. Organisasi yang berperan penting menghasilkan sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah sekolah (Baharuddin et al., 2021; Fitriyani, 2019). Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pada Bab VI Pasal 17 menjelaskan sekolah yang mawadahi jenjang pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs). Diantara dua tahapan jenjang pendidikan dasar tersebut Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah tahapan sekolah yang wajib dan paling banyak dijalani oleh masyarakat Indonesia.

Rendahnya pengambilan keputusan salah satunya disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma bersama yang memengaruhi cara manajer berpikir, membuat keputusan, merasa, dan berperilaku satu sama lain dan terhadap orang-orang di luar organisasi (Khosyi'in, 2021; Sanjaya & Moertono, 2020). Selain budaya organisasi, rendahnya pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh emosi. Seperti yang dikatakan bahwa melalui komitmen emosional yang mengikat seluruh karyawan, akan mendorong kreativitas dan inovasi, dan pengambilan keputusan yang berorientasi pada pencapaian (Rilistina, 2021; Liany, 2020; Muhamad & Shahreza, 2020).

Pengaruh budaya organisasi dan emosi untuk meningkatkan pengambilan keputusan dapat dilihat dari pernyataan bahwa Budaya organisasi dijiwai dengan emosi dan oleh karena itu perubahan budaya sangat emosional. Perubahan budaya dapat menjadi tujuan manajemen dan dapat terjadi secara tidak langsung sebagai akibat dari perubahan strategis, taktis atau operasional. Maka dari itu peneliti ingin mengkaji secara ilmiah apakah budaya organisasi dan emosi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah.

Pengambilan keputusan

Setiap individu pasti dihadapkan dengan pilihan-pilihan, tidak terkecuali Kepala Sekolah, contohnya pada saat sekarang ini ada beberapa Kepala Sekolah diberikan kebebasan oleh pemerintah untuk memilih penggunaan Kurikulum 2013 atau Kurikulum merdeka belajar yang akan diterapkan di sekolahnya. Sebuah keputusan diambil berdasarkan dari pertimbangan-pertimbangan Kepala Sekolah. Pengambilan keputusan adalah proses memilih alternatif yang jauh lebih baik untuk mencapai sasaran. Pengambilan keputusan adalah proses mengembangkan dan menganalisa beberapa alternatif dan membuat sebuah pilihan. Sebuah keputusan terjadi karena ada permasalahan yang muncul. Masalah merupakan pertentangan antara sesuatu yang diinginkan dengan situasi yang nyata. Sebuah keputusan diambil secara rasional berdasarkan proses pengambilan keputusan yang disederhanakan, tapi dibatasi oleh kemampuan kepala sekolah itu sendiri untuk mendapatkan informasi (Putra, 2020; Rahayu, 2020; Supriadi & Rejokiriono, 2020; Siahaan et al., 2020).

Selanjutnya Keputusan harus memperhatikan sasaran yang utama. Saling berkaitan antara tiap-tiap keputusan dari sebuah organisasi dapat menjadikan proses pengambilan keputusan menjadi lebih mudah. Dengan memperhatikan target utama yang ingin dicapai dapat memudahkan keputusan tersebut diterima oleh anggota lainnya. Karena apabila keputusan tidak mampu menjawab target utama yang ingin dicapai oleh organisasi maka keputusan tersebut dipertanyakan oleh yang lainnya. Pengambilan keputusan secara intuisi dilakukan berdasarkan pengalaman sebelumnya, perasaan-perasaan yang terlibat dalam proses mengambil keputusan dan pertimbangan yang sudah terkumpul. Aspek-aspek yang terdapat dalam pengambilan keputusan secara intuisi (*intuition*) (Andriani et al., 2021; Septriasa, 2020; Arman et al., 2019). Dengan demikian, dapat disintesis bahwa pengambilan keputusan adalah proses seseorang bereaksi terhadap masalah yang membutuhkan analisa dan memilih alternatif terbaik untuk mencapai sasaran organisasi dengan indikator: identifikasi masalah, pengumpulan informasi, memilih alternatif solusi, dan pelaksanaan keputusan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan ataupun berhubungan satu sama lainnya (Al Hairri & Syahrani, 2021; Asbari et al., 2019). Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Karena itu, setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang berbeda sesuai dengan karakteristik pelaku yang menjalankan organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan asumsi yang berlaku di suatu kelompok yang membentuk dan menentukan cara pandang sebuah kelompok itu merasa, berpikir dan bereaksi dalam berbagai lingkungan. Budaya organisasi adalah berbagi bersama pengetahuan sosial dalam suatu organisasi yang berlandaskan peraturan, norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk tingkah laku dan perilaku dari guru atau karyawannya (Nasir et al., 2021; Hidayat et al., 2020; Purwanto et al., 2020). Schein (1985) menyatakan pendapatnya tentang budaya organisasi bahwa, "*observed behavior regularities when people interaction: 1) The norms that evolve in working group; 2) The dominant values espoused by an organization; 3) The philosophy directing the organization policy; 4) The rule of*

the game for getting alone in the organization; 5) The feeling or climate in an organization.” Perilaku yang diamati keteraturan ketika orang interaksi: 1) Norma-norma yang evolue di kelompok kerja; 2) Nilai-nilai yang dominan esposed oleh organisasi; 3) Filosofi mengarahkan kebijakan organisasi; 4) Aturan dari permainan untuk mendapatkan sendirian di organisasi; 5) Perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.

Terdapat tiga karakteristik penting dari budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi disampaikan kepada guru atau karyawan baru melalui sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perlakuan guru atau karyawan di tempat kerja, dan terakhir budaya organisasi bekerja terlaksana pada tiap level yang berbeda. Budaya organisasi disebut kuat bila orang-orang dalam organisasi saling berbagi nilai-nilai dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan (Herlambang & Padmanty, 2020; Widodo & Triwanggono, 2018). Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas dapat disintesis budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, dan norma organisasi yang dianut anggota organisasi dan membentuk perilaku sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan/tindakan serta penyelesaian masalah yang diukur berdasarkan indikator: berperilaku yang ideal, berbagi informasi, menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku, membangun kerjasama, berdisuksi dalam mengerjakan tugas, dan saling menghargai.

Emosi

Emosi tidak disebabkan langsung oleh persepsi dari peristiwa tetapi disebabkan respon tubuh karena peristiwa. Emosi dihasilkan dari interaksi faktor kognitif (reaksi otak) dan pembangkit fisiologis (respon tubuh). Emosi adalah suatu reaksi tubuh menghadapi situasi tertentu. Sifat dan intensitas emosi biasanya terkait erat dengan aktivitas kognitif (berpikir) manusia sebagai hasil persepsi terhadap situasi (Lansart et al., 2019; Nugraha, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan, maka dapat disintesis bahwa emosi adalah respon perasaan positif, negatif yang muncul akibat stimulus tertentu, dengan indikator: respon tubuh, persepsi otak, situasi dan kondisi, dan aktualisasi diri.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat tahun pelajaran 2021/2022 dengan unit analisis para kepala sekolah. Adapun target waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 3 (dua) bulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan bentuk kuantitatif. Populasi target yang telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan Narmada. Populasi terjangkau penelitian ini adalah kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan Narmada yang seluruhnya berjumlah 100 kepala sekolah/madrasah yang diambil berdasarkan teknik *Simple Random Sampling*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dijaring melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor antara 1 sampai dengan 5. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap pengambilan keputusan. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,627 dan koefisien jalur 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan pengambilan keputusan kepala sekolah. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah. Dengan kata

lain semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat pengambilan keputusan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Colquitt et al. (2014) yang menyatakan, "*It's difficult to summarize the importance of culture in this way because there are so many different types and dimensions of the concept. High solidarity cultures, high sociability cultures, diversity cultures, creativity cultures and so forth all have different effects on performance and commitment*". Dijelaskan memang sulit untuk kepala sekolah menyimpulkan pentingnya budaya organisasi karena adanya banyak tipe dan dimensi budaya berbeda-beda konsep. Seperti contoh: budaya solidaritas yang tinggi, budaya sosial yang tinggi, keanakeragaman budaya, budaya kreatif dan semuanya memberikan dampak yang berbeda-beda pada perilaku dan komitmen. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada pengambilan keputusan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Nurshalihat (2020) yang menyatakan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi (2) kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi.

Pengaruh Emosi terhadap Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa emosi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap pengambilan keputusan. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,579 dan koefisien jalur 0,385. Hal ini menunjukkan bahwa emosi dapat meningkatkan pengambilan keputusan kepala sekolah. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif emosi terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah. Dengan kata lain semakin tinggi emosi maka semakin meningkat pengambilan keputusan kepala sekolah.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiono & Wening (2021) yang menyatakan bahwa aspek kesadaran diri (kesadaran emosional, introspeksi diri, tidak percaya diri), regulasi diri (kontrol diri, kepercayaan, hati nurani, kemampuan beradaptasi dan inovatif), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengambilan keputusan sebesar 0.538. Lebih lanjut lagi hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap pengambilan keputusan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan. Komunikasi sebagai variabel pemoderasi mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap pengambilan keputusan. Komunikasi sebagai variabel pemoderasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap pengambilan keputusan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Istianingsih (2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial. Namun secara parsial Pengambilan Keputusan mempunyai pengaruh yang lebih dominan. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial melalui Pengambilan Keputusan lebih besar dari pada pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial dengan demikian Pengambilan Keputusan mampu menjadi variable perantara bagi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial.

Begitu juga hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat dari Hellrigel dan Slocum (2010), "*the positive of human emotion is emotional stability. Emotional stability is the degree to which a person is calm, secure, and free from persistent negative feelings*". Stabilitas emosi adalah suatu tingkatan dimana kepala sekolah itu dalam keadaan tenang, nyaman dan terbebas dari perasaan negatif. Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa individu yang mempunyai emosi stabil ditunjukkan dengan sikap seseorang yang lebih tenang, tidak cepat marah, mampu mengatasi masalah, ulet, dan nyaman dalam berkomunikasi dengan orang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Strongman (2003), "*through emotional commitment which binds all of the employees, will encourage of creativity and*

innovation, and decision-making that orientation toward achievement." Melalui komitmen emosional yang mengikat seluruh kepala sekolah mendorong kreativitas dan inovasi, dan pengambilan keputusan yang berorientasi pada prestasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Emosi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap emosi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,417 dan koefisien jalur 0,417. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan emosi kepala sekolah. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap emosi kepala sekolah. Dengan kata lain semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat tingkat emosi kepala sekolah.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri & Hakim (2020) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional signifikan mempengaruhi etos kerja. Berdasarkan hasil ini, saran yang dapat diberikan bagi manajemen SMK adalah agar dapat membangun budaya organisasi yang efektif serta memberikan pembinaan emotional spiritual questions (ESQ) kepada para guru dalam rangka meningkatkan etos kerjanya. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Yuniawan (2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kecerdasan emosional, pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*, dan pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap *employee engagement*. Kesimpulannya, penelitian ini mampu membuktikan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Newstrom (2002), "*organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values and norms that shared by organization's members.*" Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan/kepercayaan, nilai-nilai dan norma-norma yang dibagi bersama oleh kepala sekolah. Menurut pendapat Greenberg dan Baren (2004), "*Organizational culture has three roles, namely: (1) organizational culture provides identity for its members. The more clearly stated perceptions and values among the employees make the people can be stronger collaborate in the organization's mission and feel an important part of the organization; (2) the organizational culture makes moving committed to the mission of the organization; (3) organizational culture also clarify and implement standards of behavior.*" Budaya organisasi memiliki tiga peranan, yaitu: (1) budaya organisasi memberikan identitas bagi para anggotanya. Semakin jelas dikemukakan persepsi dan nilai di antara para karyawan maka semakin kuat orang-orang dapat bekerjasama dalam misi organisasi dan merasa bagian penting organisasi; (2) budaya organisasi menggerakkan komitmen terhadap misi organisasi; (3) budaya organisasi juga memperjelas dan menerapkan standar perilaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat di peroleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah. Artinya peningkatan budaya organisasi mengakibatkan peningkatan pengambilan keputusan Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Narmada; (2) emosi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan. Artinya peningkatan emosi mengakibatkan peningkatan pengambilan keputusan Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Narmada; (3) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap emosi. Artinya peningkatan budaya organisasi mengakibatkan peningkatan emosi Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Narmada.

Saran-saran untuk kepala sekolah terkait dengan budaya organisasi agar meningkatkan pengambilan keputusan dengan cara-cara sebagai berikut: (1) kepala sekolah berperilaku yang ideal, (2) kepala sekolah berbagi informasi, (3) kepala sekolah menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah, (4) kepala sekolah membangun kerjasama antar warga sekolah, (5) kepala sekolah selalu berdiskusi dalam mengerjakan tugas dan (6) kepala sekolah saling menghargai antar warga sekolah. Kedua, saran untuk kepala sekolah terkait dengan emosi agar dapat meningkatkan pengambilan keputusan. Kepala sekolah hendaknya (1) kepala sekolah melakukan respon tubuh, (2) kepala sekolah melakukan persepsi otak, (3) kepala sekolah menenangkan situasi dan kondisi, dan (4) kepala sekolah melakukan aktualisasi diri.

REFERENSI

- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87. <https://adisampublisher.org/index.php/adiba/article/view/44>
- Andriyani, I., Kurniawan, M. R., & Agustina, I. Y. (2021). Pendekatan Persepsi dan Pengambilan Keputusan Individual oleh Kiai di Pondok Pesantren dalam Perspektif Stephen P. Robbins. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(2), 261-272. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.279>
- Ardianto, P. S., & Yuniawan, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA MG SETOS HOTEL SEMARANG). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3).
- Arman, A., Efendy, Z., Nelfira, N., & Sugiarto, E. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Karyawan Pada Pt. Sakato Jaya Dengan Metode Multi Faktor Evaluation Proses. *Rang Teknik Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.31869/rtj.v2i1.898>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Baharuddin, B., Patras, Y. E., Sampaleng, D., & Hidayat, R. (2021). Analisis persepsi guru Indonesia terhadap sekolah sebagai organisasi belajar di era pandemi Covid 19. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 251-268. <http://dx.doi.org/10.29210/02021998>
- Budiono, B., & Wening, N. (2021). Dampak Kecerdasan Emosi Terhadap Kualitas Pengambilan Keputusan Pemimpin Dan Efektivitas Sekolah Di Indonesia. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 1-8.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Fitri, E. N., & Hakim, D. R. (2020). Optimalisasi Etos Kerja Guru SMK Jakarta Barat Melalui Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(1).
- Fitriyani, F. (2019). Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah. *El-ghiroh: Jurnal Studi Keislaman*, 17(02), 61-80. <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.105>
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2004. *Behaviour in Organization: Understanding & Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Printice-Hill International, Inc.
- Harahap, E. H. H. H., & Istianingsih, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Pengambilan Keputusan Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Paluta. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(4), 26-34.

- Hellrigel dan Slocum. 2010. *Organizational Behaviour, 13 th Edition. Sourth Western*. Kanada: Cengage Learning.
- Herlambang, R. A. F., & Sri Padmantlyo, M. B. A. (2020). *Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <http://eprints.ums.ac.id/84138/>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 45-55.
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26347>
- Liany, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 261-266. <http://dx.doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>
- Muhamad, L., & Shahreza, D. (2020). Meningkatkan Keefektifan Organisasi Karang Taruna di Tengah Wabah Covid-19 Melalui Pemahaman Kecerdasan Emosi. *Jurnal Solma*, 9(2), 290-299. <https://doi.org/10.22236/solma.v9i2.5409>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Newstrom, J. W. 2002. *Organizational Behavior – Human Behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Nugraha, S. (2019). Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 62-67. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.3>
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63. <https://ummaspul.e-journal.id/edupsycouns/article/view/412>
- Puspitawati, L., & Nurshalihat, N. I. S. (2020). Prediction Model Kualitas Aplikasi Sistem Informasi Pembayaran Tiket (E-Ticket) Yang Dipengaruhi Oleh Budaya Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Untuk Pengambilan Keputusan. *@ is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, 5(1), 46-60. <https://doi.org/10.34010/aisthebest.v5i1.3172>
- Putra, V. M. (2020). Persepsi Guru Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di SMK Negeri Kelompok Bisnis Manajemen Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 755-763. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3822>
- Rahayu, P. (2020). Peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 550-557. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3797>
- Rilistina, S. (2021). DETERMINASI KOMPETENSI: BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 739-757. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.614>



- Sanjaya, P., & Moertono, B. (2020). Analisis Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.51977/sainsm.v2i2.312>
- Septrisia, R., Monia, F. A., & Hanafi, I. (2020). GAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA SEKOLAH: TINJAUAN PERBEDAAN GENDER DAN USIA. *JURNAL Public Administration, Business and Rural Develoment Planning*, 2(1), 11-27. <http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/62>
- Schein Edgar H. 1985. *Organization Culture and Leadership*. San Fransisco: Josse Bass Inc.
- Siahaan, S., Napitupulu, D. S., & Harahap, A. S. (2020). KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN PENINGKATAN MUTU DI SMA AL-ULUM KOTA MEDAN. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(01), 227-238. <http://dx.doi.org/10.30868/ei.v9i01.673>
- Strongman Kenneth T. 2003. *The Psychology Of Emotion: From Everyday Life To Theory*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Supriadi, D., & Rejokiriono, R. (2020). Efektivitas Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah SMK di Yogyakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 32-40. <https://doi.org/10.30738/sosio.v6i2.8019>
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90-110. <https://doi.org/10.24071/exero.v1i1.1663>
- Yeni, F. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KECERDASAN EMOSIONAL PENGARUHNYA TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI MODERASI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(1), 78-90. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.234>