



## **Pengaruh Kompetensi Guru, Emotional Intelligence, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD**

**Mahlida Farina<sup>1</sup>, Wahyu<sup>2</sup>, dan Noorhapizah<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Lambung Mangkurat*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 192 guru PAUD di Kecamatan Kandangan, dengan sampel sebanyak 130 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah guru pada masing-masing satuan pendidikan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji Sobel untuk menguji peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kompetensi guru dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, namun tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Kesimpulannya, kompetensi guru, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru PAUD, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci :** Kompetensi Guru; Emotional Intelligence; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

**ABSTRACT.** This study aimed to analyze the effects of teacher competence and emotional intelligence on teacher performance through work motivation among early childhood education (PAUD) teachers in Kandangan District. This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 192 PAUD teachers in Kandangan District, and a sample of 130 teachers was selected using the Slovin formula with a 5% margin of error. The sampling technique was conducted proportionally according to the number of teachers in each educational institution. Data were collected using a questionnaire and were analyzed using multiple linear regression analysis and the Sobel test to examine the mediating role of work motivation. The results showed that teacher competence had a positive and significant effect on teacher performance, emotional intelligence had a positive and significant effect on teacher performance, and work motivation also had a positive and significant effect on teacher performance. In addition, teacher competence and emotional intelligence had positive and significant effects on work motivation. The mediation analysis showed that work motivation mediated the effect of teacher competence on teacher performance, but did not mediate the effect of emotional intelligence on teacher performance. In conclusion, teacher competence, emotional intelligence, and work motivation were important factors in improving PAUD teachers' performance, both directly and indirectly through work motivation as an intervening variable.

**Keyword :** Teacher Competence; Emotional Intelligence; Work Motivation; Teacher Performance

Copyright (c) 2026 Mahlida Farina dkk.

---

✉ Corresponding author : Mahlida Farina

Email Address : farinamhlida@gmail.com

Received 20 Juni 2026, Accepted 20 Juli 2026, Published 20 Juli 2026

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang membantu peserta didik mencapai tujuan belajar. Kinerja guru tercermin dari kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), kinerja guru memiliki peran yang lebih kompleks karena tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga pada perkembangan fisik, sosial, emosional, dan karakter anak secara menyeluruh. Masitha menjelaskan bahwa kinerja guru tercermin dari efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya [1]. Kinerja pendidik merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan [2]. Keberhasilan program pendidikan sangat bergantung pada keterlibatan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya [3]. Regulasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607 Tahun 2023 juga menegaskan bahwa kinerja guru mencakup capaian hasil kerja dan perilaku kerja dalam melaksanakan tugas profesional, meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, pembimbingan peserta didik, serta tugas tambahan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan pada September 2025 di beberapa PAUD Kecamatan Kandangan, ditemukan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya kendala dalam penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang belum konsisten dengan rencana yang telah disusun, serta terbatasnya inovasi guru dalam kegiatan pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah kompetensi guru. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas secara efektif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan pembelajaran secara lebih efektif. Kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAUD [4]. Pemberdayaan guru dalam pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab profesional, sehingga memperkuat kompetensi dalam mendukung kinerja [5]. Selain kompetensi, *emotional intelligence* juga berperan penting dalam kinerja guru. *emotional intelligence* merupakan kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola tekanan kerja, membangun hubungan positif, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Kondisi psikologis dan sikap kerja berkaitan dengan kualitas perilaku kerja guru [6]. Aspek psikologis guru memiliki keterkaitan erat dengan profesionalitas kerja yang tercermin dalam kemampuan mengelola emosi dan tekanan kerja [7].

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk melaksanakan tugas secara optimal. Guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki komitmen

dan tanggung jawab yang lebih baik. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru [8]. Komitmen kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Efektivitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang tercermin dalam perilaku profesional [9]. Hubungan antara kompetensi, *emotional intelligence*, motivasi kerja, dan kinerja guru dapat dijelaskan melalui AMO Theory yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *ability*, *motivation*, dan *opportunity*. Dalam penelitian ini, kompetensi merepresentasikan *ability*, motivasi kerja merepresentasikan *motivation*, sedangkan *emotional intelligence* mendukung kemampuan guru dalam mengelola lingkungan kerja dan interaksi sosial. Kompetensi yang didukung motivasi kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

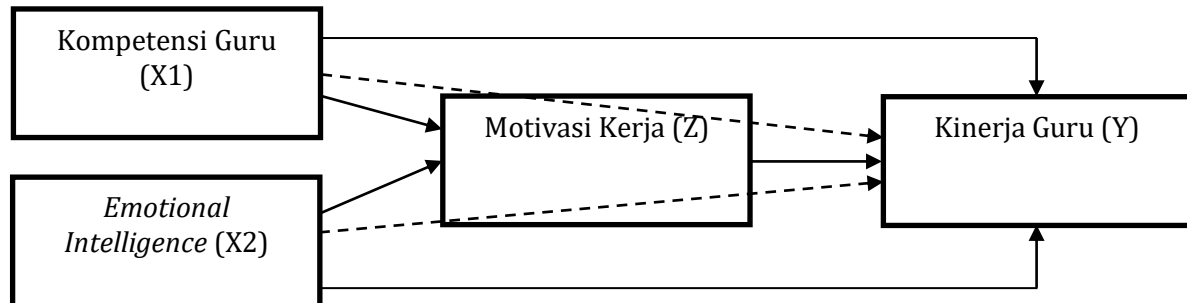
Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi guru, *emotional intelligence*, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja guru PAUD. Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh langsung antarvariabel. Padahal, hubungan antara kompetensi guru, *emotional intelligence*, motivasi kerja, dan kinerja guru berpotensi membentuk mekanisme yang saling berkaitan. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian pada konteks guru PAUD, khususnya di Kecamatan Kandangan, masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat menjelaskan hubungan antarvariabel secara lebih komprehensif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penggunaan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara kompetensi guru dan *emotional intelligence* terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung antarvariabel, tetapi juga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses terbentuknya kinerja guru PAUD melalui peran motivasi kerja sebagai variabel perantara. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan, menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh kompetensi guru, *emotional intelligence*, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi guru dan *emotional intelligence* terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, *emotional intelligence*, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel serta menguji pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi.

Model penelitian terdiri atas kompetensi guru (X1) dan emotional intelligence (X2) sebagai variabel independen, motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Taman Kanak-Kanak (TK) yang berada di Kecamatan Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Maret sampai April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Kandangan yang berjumlah 192 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 130 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah guru pada masing-masing satuan pendidikan.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu. Variabel kompetensi guru diukur berdasarkan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Variabel *emotional intelligence* diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan teori dua faktor Herzberg yang meliputi faktor motivator dan faktor hygiene. Sementara itu, variabel kinerja guru diukur berdasarkan aspek kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, efektivitas kemampuan kerja, dan kemampuan komunikasi.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji coba kepada 30 guru PAUD yang tidak termasuk sampel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai kritis yang ditetapkan sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950 untuk kompetensi guru, 0,934 untuk *emotional intelligence*, 0,977 untuk motivasi kerja, dan 0,966 untuk kinerja guru. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis yang terdiri atas uji normalitas dan linearitas, serta analisis inferensial. Pengujian hipotesis

dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengaruh mediasi motivasi kerja diuji menggunakan *Sobel Test* dengan taraf signifikansi 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel       | Kolmogorov-Smirnov | Sig.  |
|----------------|--------------------|-------|
| Residual Model | 0,073              | 0,089 |

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,089 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model    | Variabel               | Tolerance | VIF   |
|----------|------------------------|-----------|-------|
| Model I  | Kompetensi Guru        | 0,488     | 2,049 |
|          | Emotional Intelligence | 0,841     | 1,189 |
|          | Motivasi Kerja         | 0,478     | 2,093 |
| Model II | Kompetensi Guru        | 0,874     | 1,144 |
|          | Emotional Intelligence | 0,874     | 1,144 |

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

| Hubungan Variabel                       | Sig. Deviation from Linearity |
|-----------------------------------------|-------------------------------|
| Kompetensi Guru → Kinerja Guru          | 0,052                         |
| Emotional Intelligence → Kinerja Guru   | 0,116                         |
| Motivasi Kerja → Kinerja Guru           | 0,897                         |
| Kompetensi Guru → Motivasi Kerja        | 0,054                         |
| Emotional Intelligence → Motivasi Kerja | 0,055                         |

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear sehingga memenuhi asumsi linearitas dalam analisis regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Selanjutnya, analisis statistik deskriptif disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel                           | N   | Mean   | Std. Deviation |
|------------------------------------|-----|--------|----------------|
| Kompetensi Guru (X1)               | 130 | 83,04  | 4,708          |
| <i>Emotional Intelligence</i> (X2) | 130 | 86,81  | 5,348          |
| Motivasi Kerja (Z)                 | 130 | 81,54  | 4,612          |
| Kinerja Guru (Y)                   | 130 | 101,72 | 3,088          |

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel kompetensi guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 83,04 dengan standar deviasi 4,708, sedangkan *emotional intelligence* memiliki nilai rata-rata

sebesar 86,81 dengan standar deviasi 5,348. Motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 81,54 dengan standar deviasi 4,612, sementara kinerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 101,72 dengan standar deviasi 3,088. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru, *emotional intelligence*, motivasi kerja, dan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan berada pada kategori yang baik.

Setelah analisis statistik deskriptif dilakukan, penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Model I**

| Model Summary <sup>b</sup>                                                         |       |          |                 |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------|-----------------|------------------------------|
| Model                                                                              | R     | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                  | .852a | .725     | .719            | 1.638                        |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Emotional Intelligence, Kompetensi Guru |       |          |                 |                              |
| b. Dependent Variable: Kinerja                                                     |       |          |                 |                              |

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,725 menunjukkan bahwa kompetensi guru, *emotional intelligence*, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menggambarkan variasi kinerja guru. Selanjutnya, dilakukan pengujian regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Regresi Model I**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta  |        |      |
| 1                         | (Constant)                  | 49.366     | 3.075 | 16.052 | .000 |
|                           | Kompetensi Guru             | .424       | .044  | .647   | .000 |
|                           | Emotional Intelligence      | .082       | .029  | .2785  | .006 |
|                           | Motivasi Kerja              | .123       | .045  | .2709  | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,424$ ;  $p < 0,05$ ). *Emotional intelligence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,082$ ;  $p < 0,05$ ). Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,123$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru, *emotional intelligence*, dan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Setelah dilakukan analisis regresi pada Model I, penelitian ini dilanjutkan pada analisis regresi Model II untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel motivasi kerja.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model II**

| Model Summary <sup>b</sup> |       |          |                 |                              |
|----------------------------|-------|----------|-----------------|------------------------------|
| Model                      | R     | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .723a | .522     | .515            | 3.213                        |

a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 7, nilai R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa kompetensi guru dan *emotional intelligence* mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan motivasi kerja berada pada kategori sedang. Selanjutnya dilakukan pengujian regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap motivasi kerja.

**Tabel 8. Hasil Regresi Model II**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)             | 17.069                      | 5.838      |                           | .004 |
|                           | Kompetensi Guru        | .644                        | .064       | .657                      | .000 |
|                           | Emotional Intelligence | .126                        | .057       | .147                      | .027 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 8, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $\beta = 0,644$ ;  $p < 0,05$ ). *Emotional intelligence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $\beta = 0,126$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru dan *emotional intelligence* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan dorongan kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

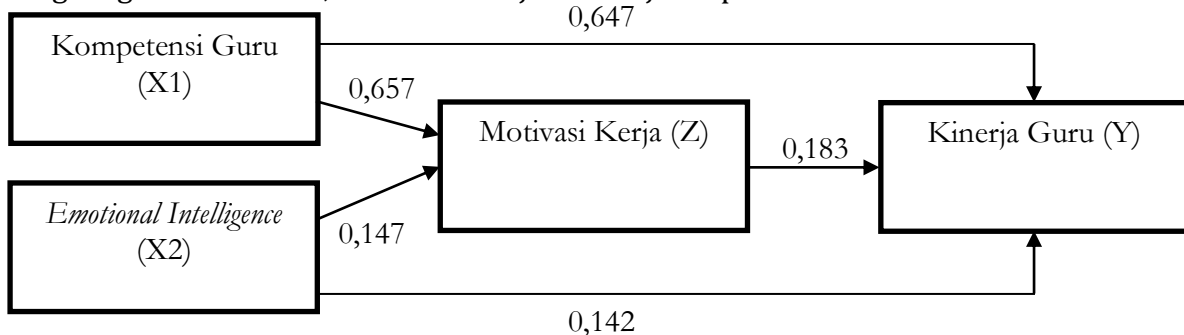
**Tabel 9. Hasil Uji Mediasi (Sobel Test)**

| Jalur Mediasi                                        | Koefisien Tidak Langsung | Z hitung | Z tabel | Keterangan       |
|------------------------------------------------------|--------------------------|----------|---------|------------------|
| Kompetensi Guru → Motivasi Kerja → Kinerja Guru      | $a \times b$             | 2,63     | 1,96    | Signifikan       |
| Kecerdasan Emosional → Motivasi Kerja → Kinerja Guru | $a \times b$             | 1,65     | 1,96    | Tidak Signifikan |

a : koefisien jalur  $X \rightarrow Z$ b : koefisien jalur  $Z \rightarrow Y$ 

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai Z hitung sebesar 2,63 yang lebih besar dari Z tabel 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja guru, karena nilai Z hitung sebesar 1,65 lebih kecil dari Z tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja guru lebih dominan terjadi secara langsung tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja hanya berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru, sedangkan pada hubungan *emotional intelligence* terhadap kinerja guru tidak berperan sebagai variabel mediasi. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel, hasil analisis jalur disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Penelitian**

Berdasarkan Gambar 2, kompetensi guru memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,647$ ), diikuti oleh motivasi kerja ( $\beta = 0,183$ ) dan emotional intelligence ( $\beta = 0,142$ ). Selain itu, kompetensi guru juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja ( $\beta = 0,657$ ), sedangkan pengaruh *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja relatif lebih kecil ( $\beta = 0,147$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, namun tidak berperan signifikan dalam memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,424 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang mencakup aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pendidikan secara efektif. Menurut Sarumaha, kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya [10]. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, kompetensi menjadi modal utama bagi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilowati yang menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru [11]. Penelitian Ahmad juga menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas profesional secara lebih efektif dibandingkan guru yang memiliki kompetensi rendah [12]. Selain itu, Firdaus menjelaskan bahwa kompetensi guru tidak hanya memengaruhi kemampuan teknis mengajar, tetapi juga berpengaruh terhadap tanggung jawab, kreativitas, dan inovasi dalam pembelajaran [13].

Temuan ini dapat dipahami karena guru PAUD di Kecamatan Kandangan tidak hanya bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pembelajaran, tetapi juga menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan penilaian perkembangan anak, serta menjalin komunikasi dengan orang tua peserta didik. Beragamnya tugas tersebut menuntut penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai. Guru yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif, menyesuaikan kegiatan dengan kebutuhan perkembangan anak, serta menyelesaikan tugas-tugas profesionalnya secara optimal. Kondisi ini menjelaskan mengapa kompetensi guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kompetensi guru merupakan salah satu faktor penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru PAUD. Semakin baik kemampuan guru dalam menguasai aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, maka semakin optimal pula pelaksanaan tugas pembelajaran yang dilakukan.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,082 dan tingkat signifikansi 0,006 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Menurut Goleman, *emotional intelligence* merupakan kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain secara efektif. Kemampuan tersebut sangat diperlukan oleh guru karena aktivitas pembelajaran melibatkan interaksi sosial yang intensif dengan peserta didik, rekan kerja, dan orang tua. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Abidin yang menyatakan bahwa guru dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki kecerdasan emosional rendah [14]. Penelitian Zaid juga menemukan bahwa dimensi kecerdasan emosional seperti kesadaran diri, pengendalian diri, dan keterampilan sosial memiliki hubungan positif dengan kinerja guru [15]. Selain itu, Mohzana menjelaskan bahwa kecerdasan emosional membantu guru dalam mengelola tekanan kerja dan membangun hubungan interpersonal yang positif sehingga mendukung peningkatan kinerja [16].

Kondisi ini menunjukkan bahwa guru PAUD di Kecamatan Kandangan berinteraksi secara langsung dengan anak usia dini yang memiliki karakteristik, kebutuhan, dan perilaku yang beragam. Kondisi tersebut menuntut guru untuk mampu mengendalikan emosi, menunjukkan kesabaran, serta membangun hubungan yang positif dengan peserta didik maupun orang tua. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran, menjaga suasana kelas tetap kondusif, dan memberikan layanan pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru PAUD. Dengan demikian, *emotional intelligence* dapat dipandang sebagai salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PAUD.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,123 dan tingkat signifikansi 0,008 ( $<0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menentukan semangat guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas kerja individu [17]. Selain itu, Silaen menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan disiplin, loyalitas, kreativitas, dan efektivitas kerja [18].

Hubungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung pelaksanaan tugas guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pendidikan, serta melakukan evaluasi perkembangan anak. Selain itu, motivasi yang kuat dapat mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan layanan pendidikan yang optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan motivasi kerja guru perlu terus dilakukan karena berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,644 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru dengan kompetensi yang lebih rendah. Menurut Limbong, kompetensi yang dimiliki guru dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan dalam melaksanakan tugas sehingga mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi [19]. Guru yang merasa mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan memiliki semangat yang lebih besar dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Masrurroh yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru [20]. Semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi dorongan untuk bekerja secara optimal dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki guru tidak hanya berfungsi sebagai modal dalam melaksanakan tugas pembelajaran, tetapi juga dapat meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam bekerja. Guru yang merasa mampu menguasai materi, mengelola pembelajaran, dan menyelesaikan berbagai tugas profesional cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencapai hasil kerja

yang optimal. Pada konteks PAUD di Kecamatan Kandangan, kondisi tersebut menjadi penting karena guru dituntut menjalankan berbagai tugas pendidikan secara berkelanjutan sehingga memerlukan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja sebagai faktor pendorong dalam pelaksanaan tugas pendidikan.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Motivasi Kerja Guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,126 dan tingkat signifikansi 0,027 ( $<0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi berkontribusi terhadap meningkatnya semangat dan dorongan kerja guru. Dalam profesi guru, kemampuan tersebut sangat penting karena pekerjaan guru sering dihadapkan pada tuntutan dan tantangan yang beragam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6] yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Geraci juga menemukan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki keterlibatan kerja dan motivasi yang lebih baik dibandingkan guru dengan kecerdasan emosional rendah [21].

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi memiliki peran penting dalam menjaga semangat kerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Guru yang mampu mengendalikan tekanan kerja, menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan sekolah cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Kemampuan tersebut membantu guru tetap fokus dan antusias dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, *emotional intelligence* dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan motivasi kerja guru PAUD dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z hitung sebesar 2,63 yang lebih besar dari Z tabel 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Dengan kata lain, kompetensi guru tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki keyakinan, rasa percaya diri, dan semangat kerja yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Kompetensi yang dimiliki guru dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yelipele yang menemukan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja guru [22]. Penelitian Mufarrida juga menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat menjadi lebih kuat ketika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi [23].

Peran mediasi yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal, tetapi juga perlu didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Pada konteks PAUD di Kecamatan Kandangan, guru yang memiliki kemampuan dan penguasaan tugas yang baik cenderung lebih percaya diri serta memiliki dorongan yang lebih besar untuk melaksanakan tugas pembelajaran secara maksimal. Dorongan tersebut kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z hitung sebesar 1,65 yang lebih kecil dari Z tabel 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja tidak terbukti. Meskipun demikian, *emotional intelligence* terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan juga berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi terhadap kedua variabel tersebut, namun hubungan antara *emotional intelligence* dan kinerja guru tidak harus melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja [24]. Penelitian Ogunmola juga menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui motivasi kerja [25].

Tidak signifikannya efek mediasi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru yang berasal dari kecerdasan emosional lebih banyak terjadi melalui pengaruh langsung daripada melalui peningkatan motivasi kerja. Pada konteks PAUD di Kecamatan Kandangan, kemampuan guru dalam mengelola emosi, membangun hubungan yang positif, serta menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran dapat secara langsung mendukung pelaksanaan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru tidak selalu harus melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional guru akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja secara langsung dibandingkan melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada guru PAUD di Kecamatan Kandangan sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket sehingga jawaban responden masih memungkinkan dipengaruhi oleh persepsi subjektif masing-masing. Ketiga, penelitian ini hanya mengkaji kompetensi guru, *emotional intelligence*, motivasi kerja, dan kinerja guru, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja

yang belum diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian serta menambahkan variabel lain yang relevan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru, emotional intelligence, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kandangan. Selain itu, kompetensi guru dan *emotional intelligence* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru PAUD tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan kecerdasan emosional secara langsung, tetapi juga oleh motivasi kerja sebagai faktor pendorong dalam pelaksanaan tugas profesional. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian model yang mengintegrasikan kompetensi guru, *emotional intelligence*, motivasi kerja, dan kinerja guru dalam satu kerangka penelitian pada konteks PAUD. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mekanisme mediasi pada hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru, namun tidak pada hubungan *emotional intelligence* terhadap kinerja guru. Temuan tersebut memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan dalam merancang program peningkatan kompetensi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja guru.

## PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh guru PAUD di Kecamatan Kandangan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak sekolah yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

- [1] M. Masitha, A. Suriansyah, dan N. Novitawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut," *J. Educ. Res.*, vol. 5, no. 4, hal. 6012–6022, Des 2024, doi: 10.37985/jer.v5i4.1906.
- [2] Y. Hartini, N. Noorhafizah, dan N. Novitawati, "Studi Literature Review Peran Kepemimpinan dan Strategi Manajemen Mutu untuk Kinerja dan Kualitas Pendidikan yang Lebih Baik," *Learn. J. Inov. Penelit. Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 5, no. 1, hal. 303–311, Feb 2025, doi: 10.51878/learning.v5i1.4339.

- [3] R. Purwanti, A. Aslamiah, dan A. Suriansyah, "The Leadership School Principal in the Implementation of Local Character Education," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 7, no. 07, hal. 4974–4981, Jul 2024, doi: 10.47191/ijsshr/v7-i07-44.
- [4] H. Halidah, S. Sulaiman, dan A. Aslamiah, "The Effect of Head of PAUD Supervision, Teacher Participation in Teacher Work Group on Teacher Performance Through Play Group Teacher Professional Competence," *Golden Age J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 7, no. 1, Mei 2023, doi: 10.29313/ga:jpaud.v6i2.9981.
- [5] C. Celia, A. Aslamiah, dan N. Novitawati, "The correlation of the work life quality and organizational," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 2, no. 1, hal. 12–18, 2024, doi: 10.23224/ijesmad.v1i1.9.
- [6] A. Aminah, A. Aslamiah, dan N. Novitawati, "The Effect of Principal Transformational Leadership, Teacher Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Teacher Organizational Citizenship Behavior at Elementary School in Martapura," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 06, no. 01, hal. 307–317, Jan 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i1-42.
- [7] J. Ma'wa, N. Novitawati, dan N. Noorhapizah, "Pengaruh Self-Efficacy Guru, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut," *J. Educ. Res.*, vol. 5, no. 2, hal. 2138–2149, Jun 2024, doi: 10.37985/jer.v5i2.1096.
- [8] H. Albuni, "The Effect of Transformational Leadership of The Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 05, no. 06, hal. 2370–2375, Jun 2022, doi: 10.47191/ijsshr/v5-i6-62.
- [9] A. Syahminan, A. Aslamiah, dan A. Suriansyah, "Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin," *Edukasia J. Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 5, no. 1, hal. 1249–1254, 2024, doi: 10.62775/edukasia.v5i1.1013.
- [10] S. A. K. Nisa, A. Aslamiah, N. Noorhafizah, dan N. Novitawati, "Teachers' Work Effectiveness," in *Proceedings of the 2nd International Conference on Environmental Learning Educational Technologies (ICELET 2024)*, Atlantis Press, 2025, hal. 290–295. doi: 10.2991/978-2-38476-374-0\_25.
- [11] A. H. Tahir, M. Umer, S. Nauman, K. Abbass, dan H. Song, "Sustainable development goals and green human resource management: A comprehensive review of environmental performance," *J. Environ. Manage.*, vol. 370, hal. 122495, Nov 2024, doi: 10.1016/j.jenvman.2024.122495.
- [12] C. Cinantya, A. Aslamiah, A. Suriansyah, dan N. Novitawati, "Teacher Empowerment in Digitalization of Local Wisdom - Based Learning," in *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Proceedings of the 2nd International Conference on Environmental Learning Educational Technologies*, 2025, hal. 279–289. doi: 10.2991/978-2-38476-374-0\_24.
- [13] D. Goleman, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016. [Daring]. Tersedia pada: <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac/?id=24273>
- [14] W. Sarumaha, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, hal. 28–36, Mei 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.10.
- [15] Y. H. Susilowati, A. Sudrajat, dan E. Padillah, "Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Pamulang," *J. Stud. Guru dan Pembelajaran*, vol. 4, no. 2, hal. 256–262, Jul 2021, doi:

- 10.30605/jsdp.4.2.2021.510.
- [16] A. K. Ahmad dan A. Walid, "Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika," *Al-Irsyad J. Math. Educ.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–14, Jan 2022, doi: 10.58917/ijme.v1i1.12.
  - [17] D. R. Firdaus, S. Setyowati, Y. Riyanto, dan A. Khamidi, "Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kompetensi Profesional dan Kesejahteraan Guru," *J. Manaj. Pendidik. J. Ilm. Adm. Manaj. dan Kepemimp. Pendidik.*, vol. 7, no. 1, 2025, doi: 10.21831/jump.v7i1.83504.
  - [18] Z. Abidin, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru (Studi Pada Guru Sdi Sabilil Huda Sumorame-Candi)," *Psikologia (Jurnal Psikologi)*, vol. 1, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/psikologia/article/view/742>
  - [19] M. Asrar-ul-Haq, S. Anwar, dan M. Hassan, "Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan," *Futur. Bus. J.*, vol. 3, no. 2, hal. 87–97, Des 2017, doi: 10.1016/j.fbj.2017.05.003.
  - [20] M. Mohzana, A. Ulimaz, T. M. Fuadi, A. Rofi'i, Y. Hukubun, dan A. P. Putra, "Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik Dan Emotional Intelligence," *Edu Cendikia J. Ilm. Kependidikan*, vol. 4, no. 03, hal. 1709–1715, Feb 2025, doi: 10.47709/educendikia.v4i03.5489.
  - [21] F. Herzberg, *The Motivation to Work*, Twelfth Pr. New Brunswick (U.S.A): Transaction Publishers, 2017. [Daring]. Tersedia pada: <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ>
  - [22] N. K. Kartika dan D. P. Ambara, "Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PAUD," *J. Pendidik. Anak Usia Dini Undiksha*, vol. 9, no. 3, hal. 381, Okt 2021, doi: 10.23887/paud.v9i3.39952.
  - [23] N. R. Silaen, V. Sembiring, dan R. T. S. Halawa, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan," *J. Darma Agung*, vol. 30, no. 1, hal. 193, Apr 2022, doi: 10.46930/ojsuda.v30i1.1447.
  - [24] N. Limbong, "Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Komitmen Guru Melaksanakan Tugas Pendidikan Agama Kristen Sekabupaten Toba Samosir," *Jurakunman (Jurnal Akunt. dan Manajemen)*, vol. 14, no. 1, hal. 78, Apr 2021, doi: 10.48042/jurakunman.v14i1.69.
  - [25] R. Masruroh dan E. Fatimah, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, hal. 100–110, Mar 2023, doi: 10.47709/jebma.v3i1.2814.