



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Yuliana¹, Ahmad Suriansyah², dan Yogi Prihandoko³

^{1,2,3} Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRAK. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas layanan pendidikan anak usia dini. Rendahnya kinerja guru dapat berdampak terhadap efektivitas pembelajaran dan perkembangan anak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 91 guru PAUD yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, analisis jalur (path analysis), dan uji Sobel dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,347$), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,398$), dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,259$). Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,510$), sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,586$). Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ($Z=2,13$) dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ($Z=2,15$). Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru PAUD memerlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja yang optimal.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

ABSTRACT. Teacher performance is an important factor determining the quality of early childhood education services. This study aimed to analyze the direct and indirect effects of work environment and work motivation on teacher performance through job satisfaction as a mediating variable. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consisted of 91 PAUD teachers selected through proportional random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire. Data analysis was conducted using multiple linear regression, path analysis, and the Sobel test with SPSS version 27. The results showed that work environment significantly affected teacher performance ($\beta=0.347$), work motivation significantly affected teacher performance ($\beta=0.398$), and job satisfaction significantly affected teacher performance ($\beta=0.259$). Furthermore, work environment significantly affected job satisfaction ($\beta=0.510$), while work motivation significantly affected job satisfaction ($\beta=0.586$). The Sobel test indicated that job satisfaction significantly mediated the effect of work environment on teacher performance ($Z=2.13$) and the effect of work motivation on teacher performance ($Z=2.15$). These findings indicate that improving PAUD teacher performance requires a conducive work environment, high work motivation, and optimal job satisfaction.

Keyword : Work Environment; Work Motivation; Job Satisfaction; Teacher Performance

Copyright (c) 2026 Yuliana dkk.

✉ Corresponding author : Yuliana

Email Address : yana95367@gmail.com

Received 24 Juni 2026, Accepted 25 Juli 2026, Published 25 Juli 2026

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia. Pada masa ini anak mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat sehingga memerlukan layanan pendidikan yang berkualitas. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan PAUD adalah kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sehingga tujuan pembelajaran serta perkembangan anak dapat tercapai secara optimal [1],[2].

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada 23 April 2026 di beberapa lembaga PAUD di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan tersebut antara lain keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja guru, serta rendahnya motivasi sebagian guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi, terutama lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung [3]. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan mendorong guru bekerja lebih efektif, meningkatkan semangat kerja, dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kinerja guru. Temuan tersebut didukung oleh penelitian [4][5] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh [4],[6] yang menyatakan bahwa iklim kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas guru. Menurut [4],[3], motivasi kerja merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian [4],[7] menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Temuan tersebut diperkuat oleh [4],[8] serta [4],[9] yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Di samping itu, kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang turut menentukan kualitas kinerja guru. [4],[10] menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas, komitmen, dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan guru yang kurang

puas. Penelitian [4],[11] membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian [4] [12] yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan performa guru.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, namun masih terdapat perbedaan dengan penelitian ini. [4],[5] meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja dan motivasi kerja pada guru sekolah menengah kejuruan. [4],[7] mengkaji hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada guru sekolah menengah kejuruan. Sementara itu, [4],[6] meneliti pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah, iklim kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi belum secara khusus menguji hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada konteks guru PAUD.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat research gap bahwa penelitian mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru PAUD masih relatif terbatas, khususnya pada lembaga PAUD di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pengujian model hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kinerja guru PAUD tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja guru sebagai mekanisme mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan anak usia dini sekaligus menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PAUD melalui penguatan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal) antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening*), serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen [13],[14]. Penelitian dilaksanakan pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya. Kegiatan penelitian diawali dengan observasi awal yang dilaksanakan pada 23 April 2026, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan instrumen, penyebaran angket,

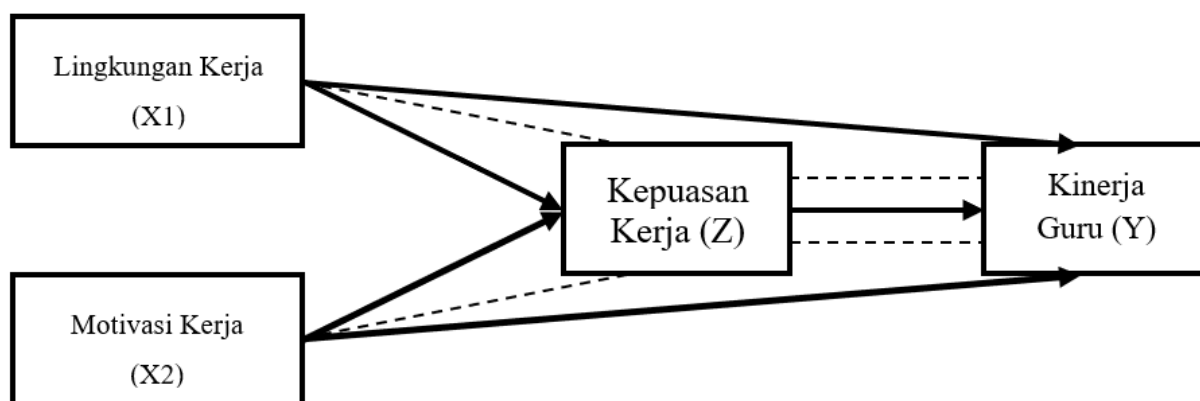
pengumpulan data, pengolahan data, analisis hasil penelitian, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD yang aktif mengajar di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya. Sampel penelitian berjumlah 91 orang guru yang ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi jumlah guru pada setiap satuan PAUD. Teknik ini dipilih agar setiap lembaga PAUD memperoleh jumlah sampel yang sebanding dengan jumlah guru yang dimiliki, sehingga seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden dan sampel yang diperoleh mampu mewakili karakteristik populasi [14].

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja guru di lokasi penelitian. Data utama dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat yang terdiri atas pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa profil lembaga PAUD, jumlah guru, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan mengetahui tingkat konsistensi instrumen sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data [13].

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 dengan mengacu pada prosedur analisis yang dikemukakan oleh [13]. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis jalur (*path analysis*), dan uji Sobel. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan mendeskripsikan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, frekuensi, persentase, dan kategori skor. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maupun kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi digunakan uji Sobel, sehingga dapat diketahui apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD [13].

Desain hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Rancangan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Variabel	Beta
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	0,347
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0,398
Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,259
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,510
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,586

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja guru dengan koefisien beta sebesar 0,398.

Tabel 2. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Jalur Mediasi	Pengaruh Tidak Langsung
X1 → Z → Y	0,132
X2 → Z → Y	0,152

Sumber: Hasil Analisis Jalur (2026)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2,13 dan 2,15 yang lebih besar dari 1,96 sehingga kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

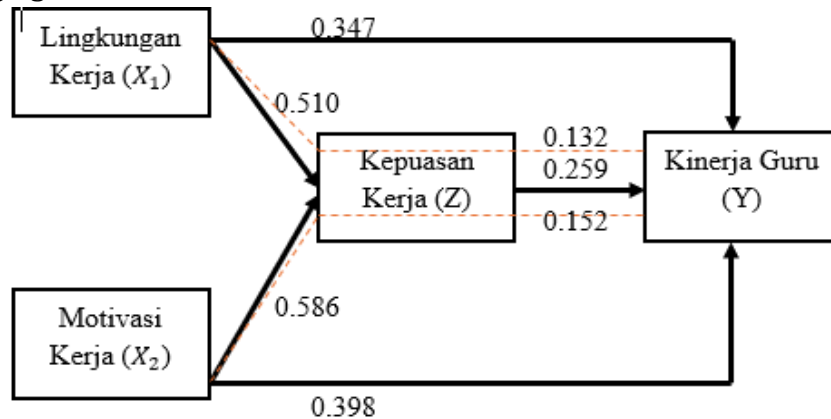
Tabel 3. Hasil Uji Sobel

Jalur Mediasi	Z Hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	2,13	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	2,15	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa jalur mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memperoleh nilai Z hitung sebesar 2,13, sedangkan jalur mediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memperoleh nilai Z hitung sebesar 2,15. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada nilai kritis 1,96 pada taraf signifikansi 5%, sehingga kedua jalur mediasi dinyatakan signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru,

tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja guru terlebih dahulu, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru PAUD akan lebih efektif apabila disertai dengan peningkatan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung serta penguatan motivasi kerja guru.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang kondusif cenderung lebih fokus dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori [15] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang memengaruhi perilaku, kepuasan, dan produktivitas individu dalam bekerja. Temuan ini juga mendukung penelitian Agustin, Suriansyah, dan Hadi [5],[4],[6] yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja guru melalui terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Menurut [3], motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, komitmen, disiplin, serta semangat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Hairina, Sulaiman, dan Saleh [7],[4],[8],[9] yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas profesional. Temuan tersebut sesuai dengan teori [10],[16] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan kondisi emosional positif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian [11],[12],[17] yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Hasil uji Sobel membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD [18],[19],[20],[21]. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini merupakan kebaruan (*novelty*) penelitian karena membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru PAUD. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal apabila disertai dengan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu layanan PAUD perlu dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada guru PAUD di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh guru PAUD di daerah lain. Kedua, penelitian hanya menggunakan tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompetensi guru, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan iklim sekolah. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui angket dengan skala Likert sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan wilayah penelitian yang lebih luas, menambahkan variabel lain yang relevan, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya. Selain itu, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis jalur dan uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang secara signifikan menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian model hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru PAUD dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji

pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru PAUD secara lebih optimal. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti empiris pada konteks guru PAUD di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya yang masih relatif jarang dikaji.

PENGHARGAAN

Terima kasih kepada Program Studi Magister Pendidikan Anak Usia Dini Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat atas dukungan akademik selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan penelitian ini. Penulis turut menyampaikan apresiasi kepada kepala satuan PAUD serta seluruh guru PAUD di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan anak usia dini.

REFERENSI

- [1] H. Prasetyono dan I. P. Ramdayana, "Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru," *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 8, no. 2, hal. 108–123, Sep 2020, doi: 10.21831/jamp.v8i2.28458.
- [2] Cholis Sa'dijah, Akhmad Riandy Agusta, "Kesiapan Guru Melaksanakan Pembelajaran Berbasis HOTS Ditinjau dari Pengetahuan dan Kemampuan Mengemas Perangkat Pembelajaran," *PADARINGAN (Jurnal Pendidik. Sociol. Antropol.*, vol. 3, no. 2, hal. 402, Mei 2021, doi: 10.20527/padaringan.v3i2.3422.
- [3] L. Ramadhani *et al.*, "Audit Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Instrumen Strategis Tata Kelola SDM Berkelanjutan Pada PT. Bank Sumut: Kajian Systematic Literature Review," *Manaj. J. Ekon.*, vol. 8, no. 2, hal. 439–457, Jul 2026, doi: 10.36985/41ke7g82.
- [4] P. Patmawati, A. Suriansyah, dan S. Basuki, "Hubungan Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru," *J. Stud. Guru dan Pembelajaran*, vol. 8, no. 1, hal. 94–111, 2025, doi: 10.30605/jsgp.8.1.2025.5159.
- [5] Y. Agustin, A. Suriansyah, dan S. Hadi, "The Effect of Transformational Leadership of School Principals on Work Discipline and Work Motivation on the Performance of State Vocational School Teachers in Banjarmasin City," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 06, no. 01, hal. 281–286, Jan 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i1-38.
- [6] M. Birhasani, "Correlation Between Principal Instructional Leadership, Achievement Motivation and Teacher Performance through Job Satisfaction in State Elementary Schools in Kandangan District, Hulu Sungai Selatan Regency," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 05, no. 06, hal. 2667–2674, Jun 2022, doi: 10.47191/ijsshr/v5-i6-71.
- [7] K. Riadin, S. Sulaiman, dan D. Darmiati, "Implementation of a Scientific Approach Based on Local Culture," *J. K6 Educ. Manag.*, vol. 3, no. 3, hal. 350–360, Sep 2020, doi: 10.11594/jk6em.03.03.07.

- [8] Y. Yuswanto, A. P. Ginting, M. E. Putri AT, dan D. L. Kusworo, "Implementation of Customs, Excise and Tax Provisions on the Import of Consignment Goods in Batam Free Trade Zone Area," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 06, no. 03, hal. 1971–1975, Mar 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i3-79.
- [9] N. Santi, M. Saleh, dan A. Aslamiah, "The influence of the family environment and parental education level through parental attachment to children's cognitive development," *J. K6 Educ. Manag.*, vol. 3, no. 4, hal. 475–485, Des 2020, doi: 10.11594/jk6em.03.04.07.
- [10] F. Luthans, B. C. Luthans, dan K. W. Luthans, *Organizational Behavior*, 14th ed. Emerald Publishing Limited, 2020. doi: 10.1108/978-1-64802-127-5.
- [11] M. Mardianti, A. Suriansyah, dan S. Suhaimi, "The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction Towards Teacher Performance at State Senior High School," *J. K6 Educ. Manag.*, vol. 3, no. 1, hal. 17–25, Mar 2020, doi: 10.11594/jk6em.03.01.03.
- [12] M. Masniah, A. Aslamiah, dan A. Suriansyah, "Relationship of Principal Leadership Style, Teacher Work Culture, Teacher Competency, Teacher Job Satisfaction and Performance of Special School Teachers in Banjarbaru City," *J. K6 Educ. Manag.*, vol. 3, no. 4, hal. 505–518, Des 2020, doi: 10.11594/jk6em.03.04.10.
- [13] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018. [Daring]. Tersedia pada: <https://digilib.ub.ac.id/opac/detail-opac?id=79550>
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [15] B. Trenerry *et al.*, "Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors," *Front. Psychol.*, vol. 12, Mar 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.620766.
- [16] 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.
- [17] S. Janiah, A. Suriansyah, dan R. Effendi, "The Correlation of School Principal Communication, Work Ethic, and Work Motivation to Teacher Performance," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 06, no. 01, hal. 336–342, Jan 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i1-46.
- [18] D. T. Ratnasari, U. S. Saud, M. Agustin, dan J. Permana, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar," *J. Basicedu*, vol. 6, no. 6, hal. 10086–10095, Des 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i6.4076.
- [19] J. Sundaya, S. Danim, B. Badeni, M. Somantri, dan A. P. Kartiwi, "Hubungan kecerdasan emosional dan organizational citizenship behaviour guru pada efektivitas pembelajaran," *J. Konseling dan Pendidik*, vol. 13, no. 1, hal. 569–581, Mei 2025, doi: 10.29210/1139900.
- [20] A. Aslamiah *et al.*, "Superior Educational Institution Model in Elementary School: The Case Study of Education in Banjar District, Indonesia," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 6, no. 10, Okt 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i10-32.
- [21] M. F. HS, K. Anwar US, dan S. Shalahudin, "Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan," *Lead. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 1, hal. 207–217, Mei 2024, doi: 10.32939/ljmpi.v2i1.4047.