PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KOMPETENSI GURU SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KOTA MALANG

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Pedagogi

Disusun oleh:

YUDHA ALFIAN HAQQI
NIM 202210660211005

DIREKTORAT PRORGRAM SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
NOVEMBER 2023

PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KOMPETENSI GURU SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KOTA MALANG

Diajukan oleh :

YUDHA ALFIAN HAQQI
202210660211005

Telah disetujui
Pada hari/tanggal, **Kamis/ 16 November 2023**

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. Erna Yayuk, M.Pd.	**Dr. Budiono, M.Si.**
Direktur Program Pascasarjana	Ketua Program Studi Magister Pedagogi
Dr. [illegible] n'am, Ph.D.	**Dr. Agus Tinus, M.Pd.**

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

YUDHA ALFIAN HAQQI
202210660211005

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ **16 November 2023**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	:	**Dr. Erna Yayuk, M.Pd.**
Sekretaris	:	**Dr. Budiono, M.Si**
Penguji I	:	**Dr. Agus Tinus, M.Pd.**
Penguji II	:	**Dr. Ichsan Anshory AM**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama	:	**YUDHA ALFIAN HAQQI**
NIM	:	**202210660211005**
Program Studi	:	**Magister Pedagogi**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KOMPETENSI GURU SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KOTA MALANG** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 November 2023
Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
D9ALX024207435

DHA ALFIAN HAQQI

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya kita panjatkan kepada Allah SWT. Atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat kepada Nabi Muhammad SAW. yang merupakan manusia intelektual sejati serta menyampaikan ilmu dengan cahaya Allah SWT.

Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar magister pada Magister Pedagodi Universitas Muhammadiyah Malang. Disadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini tidak mungkin terwujud tanpa ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-setingginya kepada:

1. Prof. Akhsanul In'am, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Agus Tinus, M.Pd, selaku Ketua Program studi Magister Pedagogi.
3. Dr. Erna YayukM.Pd, Selaku pembimbing utama.
4. Dr. Budiono, M.Si selaku pembimbing pendamping yang selalu meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukkan dalam proses penyelesaian Tesis.
5. Segenap Staf Pengajar Program Magister Pedagogi yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan Tesis.
6. Kepala Sekolah Taman kanak-kanak di Kota Malang dan segenap guru pengajar dan orang tua yang telah memberikan data yang diperlukan untuk menyelesaikan tesis.

Penulis merasa bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk menyempurnakannya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT, kami memohon berkah dan pahala yang melimpah, serta niat dan upaya yang baik.

Malang, 16 November 2023

Yudha Alfian Haqqi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR GAMBAR i
DAFTAR TABEL ii
SURAT PERNYATAAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
ABSTRAK iii
1. PENDAHULUAN 1
2. KAJIAN PUSTAKA 8
2.1 Kompetensi Guru 8
2.2 Kinerja Guru 9
2.3 Faktor Individu 10
2.4 Faktor Organisasi 12
2.5 Faktor Kepemimpinan 14
2.6 Faktor Lingkungan 16
2.7 Hipotesis Penelitian 18
3. METODE PENELITIAN 23
3.1. Rancangan Penelitian 23
3.2. Populasi dan Sampel 23
3.3. Teknik Pengumpulan Data 25
3.4. Teknik Analisis Data 27
3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 29
3.1 Hasil Penelitian 29
3.1.1 Analisis Deskriptif Responden 29
3.1.2 Analisis Deskriptif Variabel 31
3.1.3 Analisis SEM-PLS 32
a. Evaluasi *Outer-Model* 33
b. Evaluasi *Inner Model* 38
c. Pengujian Hipotesis 39
3.2 Pembahasan 44
4. SIMPULAN 62
4.1 Kesimpulan 62
4.2 SARAN 63
DAFTAR REFERENSI 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis 18
Gambar 3.1 Model Struktural Hipotesis 29

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Kualifikasi Guru 2016 – 2018 2
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru 9
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru 10
Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Faktor Individu 11
Tabel 2.4 Dimensi dan Indikator Faktor Organisasi 13
Tabel 2.5 Dimensi dan Indikator Faktor Kepemimpinan 15
Tabel 2.6 Dimensi dan Indikator Faktor Lingkungan 17
Tabel 3.1 Populasi dan sampel Penelitian 24
Tabel 3.2 Skala Likert 25
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

ABSTRAK

Haqqi, Yudha Alfian. 2023. *Pengaruh Faktor Individu, Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Terhadap Kompetensi Guru Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kota Malang* . Tesis Program Studi Magister Pedagogi Direktorat Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Pembimbing 1 Dr. Erna Yayuk M.Pd., Pembimbing 2 Dr. Budiono, M.Si. E-mail: yudha_alf71@yahoo.com

Seorang guru harus memenuhi syarat tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tingkat kualifikasi yang tinggi mencerminkan kemampuan yang baik, yang akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja guru selama proses pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana faktor-faktor seperti karakteristik individu, lingkungan organisasi, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan berdampak pada kemampuan guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kota Malang dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif jenis eksplanatori. Analisis data dilakukan dengan *structural equation modeling (SEM*) dengan analisis multivariat. Populasi yang akan menjadi subjek penelitian ini terdiri dari guru-guru Taman Kanak-kanak di seluruh Kota Malang. Sebagai sampel, penelitian ini telah menetapkan 93 guru TK dari lima kecamatan di Kota Malang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner atau angket serta pengumpulan data dokumen. Proses analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling (SEM),* khususnya metode *Partial Least Square (PLS)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, faktor individu pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Kedua, faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, faktor organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan tidak memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompetensi guru. Keempat, kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, temuan lain menunjukkan bahwa faktor individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kompetensi guru sebagai mediator. Demikian pula, faktor organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kompetensi guru sebagai mediator. Secara keseluruhan, faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru. Selain itu, faktor-faktor tersebut juga memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Individu, Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kompetensi, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Guru dituntun memiliki kualifikasi tinggi agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kualifikasi yang tinggi tercermin dari baiknya kompetensi sehingga kinerja guru dapat meningkat saat proses belajar mengajar (Eton et, al., 2019). Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 tahun 2005 yang mendirikan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menekankan bahwa guru di tingkat dasar, menengah, dan prasekolah harus memiliki kualifikasi yang kompeten sebagai fasilitator pembelajaran. Tanpa pengajar, pendidikan tidak akan berjalan dengan lancar seperti sekarang, sehingga masuk akal untuk mengasumsikan bahwa pengajar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memfasilitasi pembelajaran siswa. Namun saat ini kompetensi dan kinerja guru masih menjadi persoalan yang penting dan krusial untuk diselesaikan (Lucenario et, al., 2016).

Kesulitan dalam mencapai tingkat kompetensi dan kinerja yang memadai pada guru-guru dari berbagai jenjang, khususnya di Taman Kanak-kanak (TK) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA), tampak dari hasil kinerja yang di bawah standar yang telah diatur dalam Undang-Undang (UU) No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Putri & Imaniyati (2017), mengungkapkan sekitar 300 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia belum memenuhi kualifikasi sarjana (S1). Adapun persentase perbandingan dari sekitar 3.100.000 baik PNS dan Non-PNS yang ada, 50% diantaranya belum bersertifikat atau bersertifikasi sebagai bukti mereka memiliki profesionalisme yang mana di dalamnya berisi kompetensi dan kinerja guru (Putri & Imaniyati, 2017). Penelitian Aswanrahman, Yunus, & Elpisah (2022) menemukan bahwa ketika pendidik memiliki keahlian yang kuat, terutama dalam pedagogi, mereka dapat merencanakan, mengelola, dan menilai pembelajaran siswa dengan lebih baik. Efektivitas guru di kelas mendapat manfaat langsung dari metode ini.

Pendidik profesional, menurut data yang dikumpulkan di lapangan, tidak dapat melaporkan hasil yang positif. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemendikbud menunjukkan bahwa skor Uji Kompetensi Guru (UKG) di Indonesia masih rendah. Pada tahun 2021 kompetensi guru memiliki skor rata-rata di angka 50,64 poin jauh lebih rendah dari standart yang ditetapkan yaitu 80 poin dengan

Provinsi Maluku yang menempati posisi terendah dengan skor UKG hanya mencapai 34,5 poin. Selain itu, tidak lebih dari 30% guru terbukti lulus dengan nilai 80 atau lebih tinggi, menyiratkan bahwa 70% pendidik yang tersisa gagal memenuhi standar dasar kompetensi atau menghasilkan hasil UKG di bawah ambang batas 80 poin. (Yusnita dkk, 2018). Berdasarkan data dari CNN Indonesia (2021) mengungkapkan bahwa survei bank Dunia menjelaskan adanya *learning loss* selama masa pandemi covid 19 dimana kualitas guru di Indonesia dalam segi kompetensi dan kemampuan mengajar masih sangat rendah. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian Pittman dkk., (2020) yang menyebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru masih rendah dimana mereka tidak memiliki kesiapan literasi dalam menghadapi reformasi pembelajaran selama pandemi covid-19 sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja guru dan tentunya sangat berpengaruh pada proses pembelajaran.

Pendidikan anak usia dini begitu rentan disebabkan oleh kurangnya guru yang berkualitas. Pasal 29 dari Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 yang berhubungan dengan Standar Nasional Pendidikan menjelaskan kompetensi yang diperlukan oleh guru di satuan pendidikan anak usia dini, seperti taman kanak-kanak, dan memberikan pemahaman mengenai situasi perkembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) saat ini. Kompetensi-kompetensi tersebut adalah sebagai berikut: 1) Kualifikasi akademik pendidikan minimum Tabel berikut ini menjelaskan persentase minimum guru bersertifikat.

Tabel 1.1 Persentase Kualifikasi Guru 2016 – 2018

Tingkatan Sekolah	**Persentase Guru TK, SD, SMP, SMA dan SLB berkualifikasi Minimal S1**		
	2016	**2017**	**2018**
Taman Kanak-kanak	52.29%	67.93%	72.81%
Sekolah Dasar	84.21%	85.99%	87.79%
Sekolah Menengah Pertama	92.11%	93.16%	94.29%
Sekolah menengah atas	95.47%	96.01%	96.59%
Sekolah Luar Biasa	86.99%	88.67%	90.04%

(Sumber: https://www.bps.go.id/, 2018)

Dari data yang tercantum dalam Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa banyak tenaga pendidik TK yang belum memenuhi kualifikasi minimal pendidikan yang ditetapkan. Belum lagi kurangnya program sertifikasi bagi guru PAUD. Hal tersebut

menjadi alasan rendahnya sertifikasi guru PAUD di Indonesia. Temuan penelitian Syamsudin, (2015) menyebutkan Kondisi PAUD di Indonesia tidak Memadai seperti: 1) Kualifikasi pendidik PAUD; pada tahun 2011, hanya 14,72 persen guru yang memiliki setidaknya gelar S1 atau D4, dan 2) kompetensi pendidik; pada tahun 2011, pelatihan pendidik baru mencapai 29,32 persen.. Sedangkan berdasarkan data Neraca Pendidikan Daerah Permendikbud tahun 2019 menyebutkan sebanyak 24.74% guru PAUD di Kota Malang tidak memiliki kualifikasi pendidikan D4/S1 (Kemendikbud, 2019). Rendahnya kompetensi guru terlihat pada tahun 2022, dimana program sertifikasi (PPG) yang dibuka untuk guru PAUD hanya mencapai 300 peserta diterima pada gelombang 1 dan pada gelombang 2, PAUD tidak memiliki kuota pendaftaran (Kemendikbud, 2019). Kompetensi yang rendah menjadikan kinerja guru tidak maksmimal.

Kinerja guru yang kurang maksimal terlihat ketika guru mengalami kesulitan dalam membuat rancangan pembelajaran (Karim et al., 2021). Guru kurang mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang tepat. Guru PAUD juga kurang mampu menentukan langkah-langkah pembelajaran (Tondeur et al., 2019). Ditambah lagi, guru merasa kesulitan menyusun rubrik penilaian pembelajaran. Ketidaksesuaian rencana pembelajaran yang dirancang oleh guru menjadikan sumber belajar yang digunakan kurang maksimal untuk melatih dan menstimulasi perkembangan anak (Darling-Hammond, 2010). Oleh karena itu, guru perlu meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat mengimbangi perkembangan anak dan memberikan stimulasi pembelajaran yang tepat.

Kompetensi dan kinerja guru memiliki keterkaitan satu sama lainnya (Caena, & Redecker, 2019). Kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang rumit melalui penerapan dan mobilisasi sumber daya psikososial secara efektif (termasuk keterampilan dan sikap) merupakan komponen penting dari kompetensi. (Łupicka & Grzybowska, 2018). Seperti yang telah diprediks (Fauth et al., 2019). Perbedaan dalam tingkat kompetensi guru memiliki konsekuensi terhadap kinerja guru dalam usahanya meningkatkan mutu pendidikan. Efektivitas pendidik berperan dalam keberhasilan siswa dalam mempelajari materi pelajaran. Hasil yang baik di kelas dimungkinkan asalkan guru memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai (Maba dkk., 2017). Oleh karena itu, kinerja yang efektif mengharuskan para

pendidik untuk berpemahaman kuat mengenai berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk memastikan siswa mencapai potensi penuh mereka di kelasGuru yang kurang memiliki kualifikasi dan kinerja yang memadai dapat berdampak negatif pada mutu penyelenggaraan pendidikan (Aeni dkk., 2019). Kompetensi dan kinerja guru yang tidak baik juga akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang berlangsung (Ruscahyono, 2014).

Rendahnya kompetensi dan kinerja guru disebabkan juga oleh 4 faktor yaitu faktor Individu, faktor organisasi, faktor *leadership* dan faktor *environment* (Haqqi, 2022). Individu menjadi faktor internal yang memperngaruhi kompetensi dan kinerja guru mencakup *Commitment, Teacher's Emotional, Teachers Self-Efficacy, dan Media and Digital Literacy Skill*. Seorang guru yang memiliki *komitment* yang tinggi akan mendedikasikan diri mereka dalam proses pembelajaran sepenuhnya (Thein, 2014). Mereka berusaha memberikan metode pembelajaran yang maksimal untuk menstimulasi perkembangan anak sehingga guru cenderung dapat mengontrol emosi mereka. Selain itu guru dituntut untuk memiliki kesadaran diri atau rasa peka pada perkembangan zaman anak, dimana kemampuan dan kompetensi guru harus terus diupdate (Park et al., 2020). Ketika guru memiliki *self efficacy* dalam diri mereka, mereka akan berusaha mempelajari literasi dan media digital sehingga dapat mengaplikasikan dalam pembelajaran (Saudelli & Ciampa, 2016). Kemampuan tersebut tentu dapat membantu guru memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika salah satu indikator tidak terpenuhi dengan baik maka dapat mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran (Denzine dkk, 2005).

Disisi lain, Faktor kepemimpinan terdiri dari *Academic Supervision* (Saihu, 2020), *Leadership Style* (Shatzer dkk., 2014), dan *Leader Member Exchange* (Graen-Uhl-Blen, 1995. Guru yang tidak memiliki supervisi akademik yang baik tentunya tidak akan mampu memaksimalkan kegiatan pembelajaran yang rancangnya. Selain itu Gaya kepemimpinan guru yang terlalu otoriter justru menjadikan kegiatan pembelajaran susah untuk anak terima. Oleh karena itu, sebagai penyelenggara pembelajaran, guru perlu mengimprovisasi gaya kepemimpinan mereka (Chunda, 2022). Kualifikasi dan kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepala sekolah atau perubahan kepemimpinan. Kepala sekolah

yang efektif akan memberikan dukungan penuh dan sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru (Delpit, 2018). Namun, jika kepala sekolah kurang memperhatikan kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh anggotanya, maka kompetensi dan kinerja guru tentunya tidak maksimal dkk., 2019).

Selanjutnya faktor organizational yang terdiri dari *Support Education and Training Program* (Phin, 2014)*, Perceived Organizational Support* (LaMastro, 1999), *dan Organizational Culture* (Balay, 2010). Organisasi sekolah yang memberikan dukungan kepada guru berupa pelatihan dan pendidikan tentunya dapat menjadikan kompetensi dan kinerja guru menjadi unggul (Kim et al., 2019). Selain itu budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi guru untuk meng*update* pengetahuan dan keterampilan mengajar mereka. Namun sebaliknya, jika organisasi tidak memberikan dukungan kepada guru, terlebih lagi budaya organisasi yang masif menjadikaan perkembangan kompetensi dan kinerja guru terhambat (Suchyadi dkk., 2020).

Faktor terakhir yang memengaruhi kinerja dan kompetensi guru yakni faktor lingkungan yang terdiri dari *Learning Facilities* (Ilomo & Mlavi, 2016)*, Work Family Conflict* (Erdamar & Demirel, 2014*) Knowledge Sharing (Tseng & Kuo, 2014),* dan *Work Overload* (Alghamdi, 2017). Guru yang tidak mendapatkan fasilitas pengembangan kompetensi, memiliki konflik dalam keluarga maupun organisasi, tidak berbagi informasi dengan guru lainnya dan terlalu banyaknya beban kerja dapat menjadikan guru merasa tertekan sehingga kurang maksimal dalam mengelola pembelajaran di kelas (Thienngam dkk., 2020). Dengan demikian, perlu adanya keseimbangan dari keempat faktor tersebut agar kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar dapat dijalankan secara maksimal (zhu et al., 2014).

Guru yang sudah memiliki individual dan *leadership* yang baik namun ternyata organisasi tidak mendukung guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya atau guru tidak memiliki lingkungan kerja yang mendukungnya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mengajarnya (Rizal & Nurjaya, 2020), maka hal tersebut dapat menggaggu perkembangan kompetensi dan kinerja guru. Sebaliknya, ketika organisasi dan lingkungan kerja guru sudah baik tapi guru

tersebut tidak memiliki pengelolaan diri dan *leadership* yang baik maka kompetensi dan kinerjanya tidak akan baik pula . Oleh karena itu, perlu adanya dukungan baik dukungan internal maupun eksternal untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga kinerja guru dalam mengelola pembelajaan akan semakin baik pula (Indajang dkk., 2020).

Penelitian ini mengangkat permasalahan terkait dengan fakrot individu, *leadership,* organisasi dan lingkungan yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru. Paparan diatas menyebutkan perlu adanya analisis dan identifikasi secara mendalam terhadap berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja guru sehingga memudahkan baagi lembaga, individu, maupun pemerintah dalam memberikan pelatihan berupa peningkatan kompetensi dan kinerjanya terutama pada guru pendidikan taman kanak-kanak di Kota Malang. Ketidakcukupan program pelatihan, dikombinasikan dengan banyaknya guru yang belum mencapai kualifikasi pendidikan dan sertifikasi pendidik, menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Malang. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor ini dengan baik dalam rangka memaksimalkan pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh guru.

Penelitian sebelumnya yang mengangkat faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru menggunakan variabel secara terpisah dan tidak dikelompokkan berdasarkan faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan. Penelitian Wu et al., (2019) menjelaskan faktor peningkatan kompetensi guru namun hanya berfokus pada kemampuan guru dalam mengendalikan emosi dan *self efficacy* yang dimilikinya. Penelitian lain dilakukan oleh Nurmalina & Suhartono, (2021) menjelaskan faktor kompetensi dan kinerja guru yang dilihat hanya dari sertifikasi profesionalime yang dimilikinya. Patoni, (2020) juga hanya menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan *Leader Member Exchange* saja. Penelitian tersebut hanya memfokuskan faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan secara terpisah. Sedangkan penelitian ini mengambil 4 variabel dari faktor individu berupa T*eacher Commitment* (Thien et al., 2014), *Teachers' emotional intelligence* (Yin et al., 2013), *Teachers Self-Efficacy* (Denzine, Cooney, & McKenzie, 2005), dan *Digital Media Literacy Skills* (Eristi & Erdem, 2017). Dari faktor organisasi,

penelitian ini mengambil 3 variabel dari faktor organisasi meliputi *Support Education and Training Program* (Chidir et al., 2022), *Perceived Organizational Support* (Santika & Khoiriyah, 2021), dan *Organizational Culture* (Liana et al, 2022). Dari faktor kepemimpinan, penelitian ini mengambil 3 variabel meliputi *Academic Supervision* (Zulfakar et al., 2020), *Leadership Style* (Azis & Suwatno, 2019), dan *Leader Member Exchange* (Diantoro et al., 2022). Sedangkan dari faktor lingkungan, penelitian ini mengambil 4 variabel berupa *Learning Facilities* (Ilomo & Mlavi, 2016), *Work Family Conflict* (Amaliya, 2022), *Knowledge Sharing* (Fan-Chuan Tseng & Feng-Yang Kuo, 2014), dan *Work Overload* (Perwita dkk, 2020).

Dari sisi objek yang diteliti, penelitian ini mengambil sampel guru PAUD yang merupakan ranah pendidikan formal dan non formal, sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iswadi & Richardo, (2018); Jalil, (2019); Ruscahyono, (2014); Zeke et al., (2021) menekankan Efektivitas dan efikasi guru sekolah menengah atas di dalam kelas menjadi fokus dari penelitian ini. Efek mediasi dan interaksi juga diuji dengan menggunakan analisis SEM-PLS dan regresi berganda dalam penelitian ini. Namun, untuk memastikan dampak kemampuan literasi informasi terhadap kinerja guru Komariyah dkk, (2021) hanya mengandalkan pengujian regresi berganda. Analisis PLS digunakanAshar & Murgiyanto, (2019) untuk melihat bagaimana kompetensi guru memengaruhi hasil belajar siswa. Untuk melihat dampak budaya organisasi terhadap kompetensi dan kinerja guru, Indajang dkk, (2020) menggunakan analisis terpadu dalam bentuk SEM-PLS. Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian ini tergolong penelitian baru yang mengkaji faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kompetensi dan kinerja guru di Kota Malang dimana menggunakan analisis SEM PLS dan regresi berganda dalam pengujiannya.

Fokus penelitian ini adalah keterkaitan antara faktor individu, organisasi, leadership dan lingkumgan terhadap kompetensi dan kinerja guru. Tujuan dalam penelitian ini mencakup: 1) Menilai dampak langsung atau sebagian dari faktor individu, kepemimpinan, organisasi, dan lingkungan pada kompetensi guru TK di Kota Malang; 2) Mengevaluasi dampak langsung atau sebagian dari faktor individu, kepemimpinan, organisasi, dan lingkungan pada kinerja guru TK di Kota Malang;

3) Mengkaji dampak langsung atau sebagian dari kompetensi guru terhadap kinerja guru TK di Kota Malang; 4) Menyelidiki pengaruh tidak langsung atau melalui mediator faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan pada kinerja guru melalui perantaraan kompetensi guru TK sebagai variabel mediator; 5) Menganalisis secara bersama-sama atau simultan pengaruh faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan pada kompetensi guru TK di Kota Malang; 6) Menganalisis secara bersama-sama atau simultan pengaruh faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan pada kinerja guru TK di Kota Malang

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Guru

Menurut (Fauth et al., 2019). kompetensi merupakan aspek terpenting dari staf pengajar yang berkualitas tinggi. Penilaian kompetensi, berbeda dengan tes prospektif, membutuhkan sampel yang representatif dari perilaku di tempat kerja yang sebenarnya (Gagné et al., 2019). Kompetensi guru adalah sifat yang terkait dengan kinerja yang sukses dan/atau sangat baik dalam suatu pekerjaan atau lingkungan, seperti yang didefinisikan oleh Spencer & Spencer (Smith & Benavot, 2019). Kompetensi adalah suatu keharusan bagi profesi apapun, tidak terkecuali profesi guru (Wong, 2020). Agar guru dapat berhasil dalam peran mereka sebagai pendidik, mereka harus memiliki keterampilan yang diperlukan (Orhan & Beyhan, 2020). Penelitian tentang kemampuan guru diperkirakan akan terus berkembang (Kim dkk., 2019). mengingat meningkatnya tuntutan untuk pengajaran di kelas yang lebih baik. Sebagai hasilnya, daftar kemampuan guru direvisi secara berkala untuk memperhitungkan perkembangan dan kesulitan yang dihadapi oleh para pendidik karena pengaruh kebijakan pendidikan internasional (Skinner et al., 2021).

Berdasarkan perubahan yang terjadi pada Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru (Gultom, 2020) dimensi dan indikator berikut ini diperlukan untuk menilai kemampuan guru di kelas:

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru

Dimensi	Indikator
a. Kompetensi Pedagogik (Sari & Setiawan, 2020)	1) Keakraban dengan kondisi fisiologis, moral, sosial, budaya, emosional, dan kognitif siswa
	2) Keahlian dalam teori dan prinsip pedagogis
	3) Memiliki kemampuan untuk membuat materi pelajaran yang spesifik untuk bidang pengembangan yang diajarkan
b. Kompetensi Kepribadian (Sopandi, 2019)	4) Memiliki perilaku yang sesuai norma agama, budaya, sosial, dan hukum yang berlaku di Indonesia
	5) Bertindak dengan cara yang memberikan contoh yang baik bagi rekan-rekan mereka dan masyarakat luas
	6) Menampilkan diri sebagai individu yang kokoh, cerdas, berpengalaman, dan bertanggung jawab
c. Kompetensi Sosial (Pairi, 2022)	7) Tidak menunjukkan bias atau pilih kasih dalam tindakan Anda.
	8) Menjadi komunikator yang baik dan bekerja sama dengan baik dengan guru lain, staf sekolah, orang tua, dan anggota masyarakat.
d. Kompetensi Profesional (Sopandi, 2019)	9) Guru memiliki tanggung jawab dan kesempatan untuk menjadi sumber informasi bagi para siswanya selama proses pembelajaran berlangsung.
	10) Membina lingkungan yang merangsang keingintahuan siswa, observasi, eksperimen, dan pencarian kebenaran

2.2 Kinerja Guru

Kinerja seseorang adalah total keseluruhan dari pencapaian profesional mereka (Wang et al., 2021). Prestasi kerja, atau kinerja secara keseluruhan, merupakan hasil dari usaha yang diberikan oleh seseorang untuk mencapai tujuan khusus (Locke & Schattke, 2019). Pencapaian tujuan tersebut di tempat kerja merupakan ukuran keberhasilan dalam kaitannya dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Qi et al., 2019). Kinerja yang memuaskan dapat dianggap terwujud ketika hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai atau bahkan melampaui standar kerja yang telah ditetapkan (Paais & Pattiruhu, 2020). Salah satu yang perlu untuk diukur kinerjanya adalah guru, termasuk guru sekolah dasar (Eton et al., 2019). Adanya persyaratan atau standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh setiap guru memungkinkan untuk melakukan penilaian secara obyektif terhadap sejauh mana keberhasilan mereka dalam mengajar di dalam kelas. (Crotti et al.,

2022). Perilaku dalam bentuk keterlibatan guru dalam proses pembelajaran dipermasalahkan dalam konteks ini (Behzadnia et al., 2018).

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
a. Perencanaan Pembelajaran (Haider et al, 2018)	1) Penyusunan Prota dan Promes 2) Penyusunan rancangan silabus 3) Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran
b. Pelaksanaan Pembelajaran (Haider et al, 2018)	4) Keahlian topikal 5) Keampuhan metode yang digunakan 6) peran media dalam pendidikan 7) Kemampuan guru untuk melibatkan siswa
c. Penilaian pembelajaran (Haider et al, 2018)	1) Kemampuan pendidik untuk membuat penilaian pertumbuhan dan pencapaian siswa 2) Kemahiran pendidik dalam berbagai teknik evaluasi 3) Pemeriksaan hasil pembelajaran dan kemampuan untuk memberikan umpan balik kepada guru
d. Membimbing dan Melatih Anak (Ross et al, 2005)	1) Kemampuan guru dalam membimbing anak ketika anak mengalami kesulitan 2) Kemampuan guru dalam melatih anak sesuai dengan tahapan perkembangannya
e. Melakukan Tugas Tambahans (Ross et al, 2005)	3) Kemampuan guru dalam memberikan asesmen tambahan sebagai evaluasi hasil belajar anak

2.3 Faktor Individu

Karakteristik pribadi mencakup hal-hal seperti motivasi, pandangan, dan harapan yang dibawa oleh seorang pekerja. (Orishev & Burkhonov, 2021). Faktor individu ini juga dikategorikan sebagai faktor internal dimana berasa dari dalam pribadi masing-masing orang (Ajzen, 2020). Dalam ranah kompetensi dan kinerja guru, faktor individu termasuk penting karena ia memberikan pengaruh yang besar Adapun faktor individu yang berkenaan dengan kompetensi dan kinerja guru adalah meliputi komitmen guru, emosi guru, kontrol diri, dan keterampilan literasi media dan digital yang dimiliki oleh guru (Rayo et al., 2022).

Komitmen guru memengaruhi kompetensi dan kinerja mereka karena komitmen ini merupakan motivasi internal yang muncul dari dalam diri guru. Hal ini mengharuskan guru memiliki tanggungjawab besar, beragam, dan menantang dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Gu, 2018). Selanjutnya, mosi guru memiliki pengaruh kepada kompetensi dan kinerja guru dikarenakan dalam pengelolaan kelas yang professional, seorang guru perlu untuk memiliki

pengelolaan emosi yang baik agar kompetensi dan kinerjanya dapat dikategorikan baik (Wu et. al., 2019). Selanjutnya, kontrol diri guru dimana meliputi kemampuan guru dalam menghadapi tantangan, peraturan, serta tugas-tugas dalam pekerjaannya dimana hal ini juga berpengaruh sejalan dengan kompetensi dan kinerja guru tersebut (Li et al., 2021). Terakhir, kompetensi dan kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh kemampuan literasi media dan digital mereka, yang mencakup kemampuan mereka dalam mengakses, menganalisis, mengevaluasi, dan mempresentasikan pengetahuan yang diperoleh dari berbagai sumber. (Falloon, 2020).

Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Faktor Individu

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
1. Teacher Commitment (Thien et al, 2014).	a. Komitmen Terhadap Siswa	1) Guru terlibat dan bertanggung jawab dalam pembelajaran siswa
	b. Komitmen Terhadap Kegiatan Pembelajaran Siswa	2) Guru berperan untuk selalu ada dalam proses belajar mengajar.
	c. Komitmen Terhadap Sekolah	3) Guru berkomitmen untuk mewujudkan tujuan dan nilai-nilai sekolah.
	d. Komitmen Terhadap Profesi	4) Guru terlibat langsung untuk mengembangkan profesi mereka
2. Teachers' emotional intelligence (Yin et al, 2013)	a. Penilaian Terhadao Emosi Diri	5) Memahami munculnya perasaan tertentu sepanjang waktu 6) Memahami emosi sendiri dengan baik
	b. Penilaian Terhadap Emosi Orang Lain	7) Mencermati emosi orang lain dengan baik 8) Memahami emosi orang di sekitar dengan baik
	c. Pemanfaatan Emosi	9) Mampu menetapkan tujuan dan cara untuk mencapainya 10) Menyatakan diri sebagai seseorang yang kompeten 11) Mampu memotivasi diri sendiri
	d. Pengaturan Emosi	12) Mampu mengendalikan emosi dan menghadapi masalah secara rasional 13) Dapat mengendalikan emosi dengan cepat
3. Teachers Self-Efficacy (Denzine et al, 2005)	a. Keberhasilan Pribadi	14) Mendapatkan hasil yang lebih baik dengan usaha ekstra 15) Mampu menangani hampir semua masalah pembelajaran
	b. Keberhasilan Pengajaran	16) Guru berpengaruh kuat terhadap prestasi siswanya

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
		17) Waktu yang dihabiskan di kelas memiliki sedikit pengaruh terhadap siswa dibandingkan dengan pengaruh lingkungan rumah
	c. Keyakikan Pada Efikasi Diri	18) Menilai secara akurat tingkat kesulitan suatu tugas
	d. Ekspektasi Terhadap Hasil	19) Mampu menemukan pendekatan ajar yang lebih efektif 20) Memahami langkah yang tepat terhadap suatu konsep
	e. Kepercayaan External terhadap Locus-of-Causality	21) Guru tidak dapat berbuat banyak karena motivasi dan kinerja siswanya bergantung pada lingkungan rumah mereka 22) Guru membatasi apa yang dapat mereka capai karena lingkungan rumah siswa
4. Digital Media Literacy Skills (Eristi & Erdem, 2017).	a. Akses	23) Menemukan dan menggunakan alat media yang sesuai 24) Menjangkau informasi dan memahami makna dari keterampilan melalui alat-alat tersebut
	b. Analisis	25) Mampu menganalisis teks simbolik berdasarkan literasi media
	c. Evaluasi	26) Memiliki proses untuk menyelesaikan fase analisis dan memiliki kemampuan untuk membuat penilaian mengenai kualitas dan nilai suatu konten media
	d. Komunikasi	27) Memiliki kompetensi mengenai penciptaan pesan media dan dapat membagikannya dengan orang lain

2.4 Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah lembaga atau tempat dimana individu seorang guru bekerja (Holland, 2019). Faktor organisasi ini juga termasuk dalam faktor internal yang memiliki dampak pada kompetensi dan kinerja guru. Dalam ranah kompetensi dan kinerja guru, faktor organisasi tergolong urgen sebab dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja guru (Swank & Houseknecht, 2019). Adapun dimensi faktor organisasi yang termasuk dalam kompetensi dan kinerja guru adalah meliputi *Support Education and Training Program, Perceived Organizational Support, dan Organizational Culture* (Najeemdeen, 2018).

Support Education and Training Program berpengaruh atas kompetensi dan kinerja guru dikarenakan apabila organisasi memberikan dukungan berupa pendidikan dan pelatihan terhadap guru maka kompetensi dan kinerjanya juga akan

meningkat (König et al., 2020a). *Perceived Organizational Support* berpengaruh pada kompetensi dan kinerja guru dikarenakan ketika dukungan organisasi dapat dirasakan oleh guru maka guru akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kompetensi dan kinerjanya (Moreira-Fontán et al., 2019). Selanjutnya, *Organizational Culture* berpengaruh atas kompetensi dan kinerja guru dikarenakan apabila budaya pada sebuah organisasi tergolong baik maka guru yang berada di dalamnya juga akan terbiasa untuk melakukan budaya tersebut (Caliskan & Zhu, 2020). Budaya ini terus dilakukan dengan kontinyu, maka tentu saja memberikan pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja guru (Espino-Díaz et al., 2020).

Tabel 2.4 Dimensi dan Indikator Faktor Organisasi

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
1. Support Education and Training Program (Chidir et al, 2022)	a. Metode/Strategi Pelatihan	1) Strategi pelatihan yang diterima menarik dan menyenangkan 2) Strategi pelatihan sesuai dengan karakteristik guru
	b. Materi Pelatihan	3) Materi pelatihan disampaikan secara menyeluruh dan tuntas 4) Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru
	c. Waktu Pelatihan	5) Waktu pelatihan tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar 6) Pelatihan dilakukan secara terus menerus
2. *Perceived Organizational Support* (Santika et al, 2021)	a. Ketersediaan Organisasi	7) (Nama sekolah) bersedia membantu ketika dibutuhkan 8) (Nama sekolah) akan mengabulkan permintaan demi perubahan kondisi
	b. Perhatian Organisasi	9) (Nama sekolah) peduli pada kesejahteraan guru.
	c. Apresiasi organisasi	10) (Nama sekolah) mempertimbangkan tujuan dan prinsip guru. 11) (Nama sekolah) membanggakan prestasi di tempat kerja 12) (Nama sekolah) menghargai kontribusi kesejahteraan sekolah.
3. *Organizational Culture* (Liana et al, 2022)	a. Orientasi tujuan	13) Semua guru bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah. 14) Antusias tim sekolah. 15) Memiliki tujuan yang sama.
	b. Inovasi	16) Para guru memiliki keinginan untuk mencoba sesuatu yang baru dalam kegiatan belajar mengajar. 17) Para guru memiliki sikap yang fleksibel terhadap perubahan dan inovasi.
	c. partisipasi dalam	18) Kepala sekolah / direktur berdiskusi dengan anggota staf sebelum keputusan penting dibuat.

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
	mengambil keputusan,	19) Proses pengambilan keputusan melibatkan staf untuk proposal kebijakan.
	d. Visi Bersama	20) Membagikan visi dan konsep pendidikan sekolah dan menerapkannya pada pekerjaan
	e. Hubungan kolaborasi antar anggota	21) Bekerja sama untuk menemukan metode baru demi kepentingan belajar mengajar 22) Mampu berkonsultasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja.

2.5 Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan adalah bagaimana seorang guru dipimpin oleh kepala lembaga atau orang yang memiliki kuasa dan tanggungjawab sebagai seorang pemimpin di tempat ia bekerja (Naidoo, 2019). Faktor kepemimpinan ini dikategorikan sebagai faktor eksternal dikarenakan berasal dari luar individu guru (Nguyen et al., 2020) Faktor kepemimpinan ini juga memberikan pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja guru (Bafadal dkk., 2019). Adapun dimensi faktor kepemimpinan yang berkenaan dengan kompetensi dan kinerja guru adalah meliputi *Academic Supervision, Leadership Style, dan Leader Member Exchange* (Vermeulen et al., 2022).

Academic Supervision berpengaruh atas kompetensi dan kinerja guru dikarenakan guru dalam melaksanakan tugasnya membutuhkan bantuan dari para pemimpin sekolah (Edo & David, 2019). Kecakapan dan hasil kerja guru akan meningkat seiring dengan kualitas sekolah secara keseluruhan jika kepala sekolah atau pemimpin sekolah melakukan pekerjaannya dengan baik (Podolsky et al., 2019). Kompetensi dan kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh variabel Gaya Kepemimpinan ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan gaya kepemimpinan individu yang dipimpinnya. (Saleem et al., 2020). Selanjutnya, *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja karyawan dikarenakan hal ini memberikan kesan bahwa pemimpin memberikan perlakuan dan kesempatan terhadap semua guru agar dapat berkembang dan mengambil bagian dalam kemajuan dan tercapainya tujuan sekolah (Li et al., 2018).

Tabel 2.5 Dimensi dan Indikator Faktor Kepemimpinan

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
1. Academic Supervision (Zulfakar et al, 2020)	a. Kejelasan Prinsip-prinsip Sekolah	1) Kepala sekolah memberikan arahan untuk memperbaiki kualitas sekolah. 2) Semua pihak sekolah turut serta dalam proses pengambilan keputusan.
	b. Pengelolaan Sekolah	3) Proses TQM terkelola dengan efektif dan konsisten. 4) Layanan yang disediakan oleh sekolah terus ditingkatkan.
	c. Peningkatan Mutu Sekolah	5) Semua pihak sekolah diberdayakan untuk berpartisipasi dalam proses peningkatan mutu. 6) Komunikasi yang efektif dan terus menerus memotivasi semua pihak sekolah.
	d. Kualitas Kehidupan di Sekolah	7) Suasana di sekolah yang kooperatif, saling menghormati, serta mempercayai akan memotivasi semua pihak sekolah. 8) Semua pihak sekolah diperlakukan dengan hormat.
	e. Pengelolaan Perubahan	9) Keikutsertaan semua pihak sekolah membuat tidak adanya rasa takut akan perubahan. 10) Sekolah menghadapi penolakan terhadap perubahan melalui persuasi.
	f. Pengaplikasian filosofi TQM (total Quality Management)	11) Semua tindakan dan kegiatan di sekolah dipandu oleh TQM. 12) Praktik TQM mendorong rasa bangga dan semangat sekolah.
2. *Transformational Leadership Style* (Azis & Suwatno, 2019); (Tepper & Percy, 1994)	a. Ikrar Kontingen	13) Pekerjaan yang dilakukan menentukan hasil yang didapatkan.
	b. Hadiah Kontingen	14) Mendapat hadiah untuk kinerja yang baik.
	c. Manajemen Pasif dengan Pengecualian	15) Selama pekerjaan masih berjalan sesuai rencana, tidak diperlukan adanya perbaikan.
	d. Manajemen Aktif dengan Pengecualian	16) Memberikan perhatian pada kesalahan yang dibuat. 17) Menunjukkan kepedulian untuk mencegah kegagalan.
	e. Kepemimpinan yang Berkarisma	18) Dapat dipercaya untuk menyelesaikan rintangan apa pun. 19) Mengubah ancaman menjadi peluang.

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
	f. Kepemimpinan yang Menginspirasi	20) Mampu mengambil langkah pertama jika dihadapkan pada suatu risiko. 21) Memberikan kepercayaan diri akan kinerja orang lain.
	g. Mempertimbangkan Individu	22) Rela menyisihkan waktu untuk mengajari orang lain.
	h. Stimulasi Intelektual	23) Ide-ide yang dimiliki mampu menginspirasi orang lain.
3. *Leader Member Exchange* (Diantoro et al, 2022); (Liden , 1998).	a. Perasaan	24) Pengawas yang sangat disukai orang lain. 25) Pengawas yang menyenangkan dalam pekerjaan.
	b. Kesetiaan	26) Pengawas membela tindakan dari atasan, meskipun tanpa mengetahui detailnya.
	c. Kontribusi	27) Melakukan pekerjaan lebih dari yang dijelaskan di deskripsi pekerjaan. 28) Menerapkan upaya ekstra demi memajukan kepentingan kelompok kerja.
	d. Rasa Hormat dalam Profesi	29) Terkesan dengan pengetahuan dan kinerja pengawas. 30) Mengagumi keterampilan kerja pengawas.

2.6 Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan adalah segala sesuatu yang bertindak sebagai pendukung dan memiliki pengaruh atas kompetensi dan kinerja guru dimana berasal dari hal-hal atau orang-orang di sekitar guru (Brandt et al., 2019). Faktor lingkungan ini sendiri masuk dalam kategori faktor eksternal (Kouhizadeh et al., 2021). Adapun dimensi faktor lingkungan berkenaan dengan kompetensi dan kinerja guru adalah *Learning Facilities, Work Family Conflict, Knowledge Sharing,* dan *Work Overload* (Hong et al., 2021).

Ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai mampu untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru (Kim et al.,, 2019). Selanjutnya, *Work Family Conflict* dimana ketika seorang guru dihadapkan kepada konflik peran dalam keluarga dengan pekerjaannya maka hal tersebut dapat berpengaruh atas kompetensi dan kinerjanya (Karakose et al., 2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* terlihat apabila di sekolah antara guru yang satu dengan lainnya serta elemen sekolah yang lain melakukan *Knowledge Sharing* maka pengetahuan guru juga

akan meningkat dan ketika hal ini terjadi maka kompetensi dan kinerjanya juga akan meningkat (Akosile & Olatokun, 2020). Beban Kerja Berlebih adalah masalah lingkungan lainnya yang muncul ketika tuntutan dari dunia luar melampaui kemampuan seseorang.. Ketika seorang guru mengalami *Work Overload,* maka yang terjadi adalah kompetensi dan kinerjanya akan menurun (Ehsan & Ali, 2019).

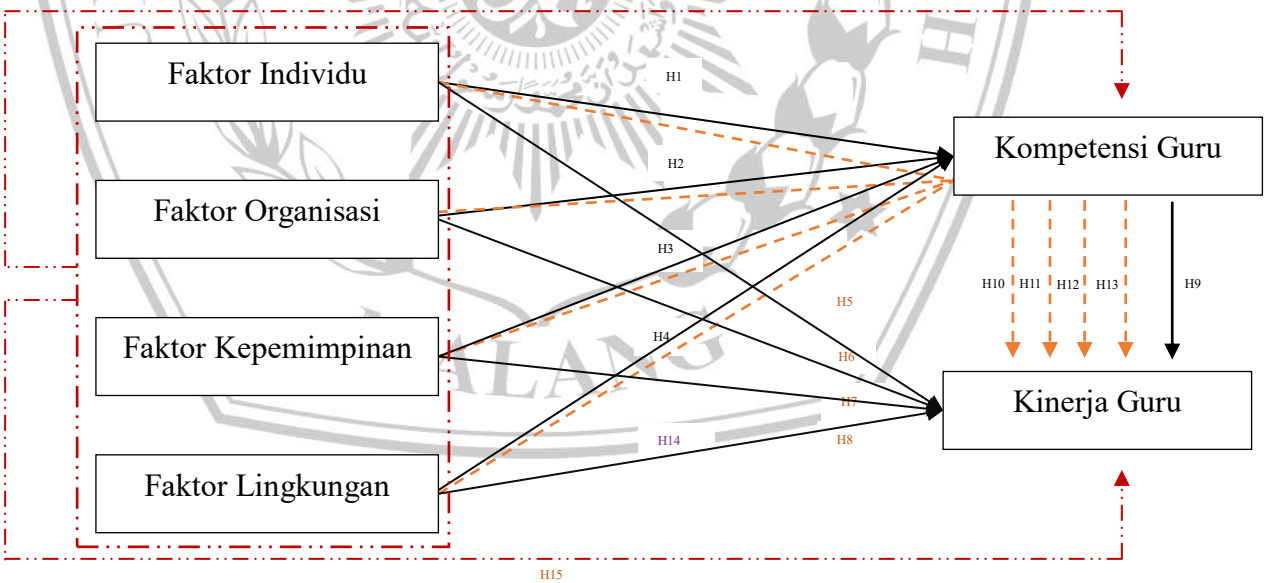
Tabel 2.6 Dimensi dan Indikator Faktor Lingkungan

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
1. *Learning Facilities* (Ilomo, 2016)	a. Fasilitas Ruang Kelas	1) Kapasitas kelas proporsional dengan jumlah siswa. 2) Dilengkapi fasilitas pendukung yang layak (papan tulis, bangku).
	b. Layanan Laboratorium	3) Didukung dengan laboratorium untuk praktik (komputer, sains, dan bahasa). 4) Fasilitas laboratorium layak .
	c. Staf	5) Di tunjang jumlah staf administrasi yang kompeten. 6) Jumlah staf memadai.
	d. Fasilitas Kantor	7) Ruang kantor nyaman . 8) Fasilitas ruang kantor baik (komputer dan ATK).
	e. Perpustakaan yang memadai	9) Memiliki perpustakaan yang menunjang pembelajaran 10) Koleksi perpustakaan lengkap
2. *Work Family Conflict* (Amaliya, 2022)	a. Konflik Pekerjaan-Keluarga	11) Kelelahan mental dan fisik yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu komitmen pribadi dan keluarga. 12) Toleransi terhadap keluarga berkurang akibat kelelahan di tempat kerja. 13) Perasaan stres dan gelisah yang diakibatkan oleh permasalahan di dunia kerja.
	b. Konflik Keluarga-Pekerjaan	14) Performa di tempat kerja yang tidak maksimal akibat tanggung jawab di rumah. 15) Permasalahan di rumah memberikan dampak negatif pada kehidupan profesional. 16) Perasaan gelisah dan stres di tempat kerja akibat permasalahan di rumah.
3. *Knowledge Sharing* (Fan-Chuan Tseng & Feng-Yang Kuo, 2014)	a. Eficiensi diri dalam berbagi pengetahuan	17) Adanya rasa percaya diri dalam berbagi pengalaman mengajar dengan guru lainnya. 18) Adanya rasa percaya diri dalam berbagi sumber ajar dengan guru lainnya.
	b. Perilaku berbagi pengetahuan	19) Mendapatkan pengalaman, pengetahuan, atau keterampilan mengajar selama enam bulan terakhir dari Guru. 20) Intensitas dalam menanggapi topik yang dibahas cukup tinggi selama enam bulan terakhir.

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
	c. Ekspektasi terhadap Kinerja	21) Bergabung dengan kelompok berbagi Guru dapat meningkatkan efisiensi dalam mengajar. 22) Bergabung dalam kelompok berbagi Guru dapat meningkatkan kualitas mengajar.
	d. Komitmen Prososial	23) Guru saling berbagi bahan ajar bila ada guru lain yang membutuhkan. 24) Guru saling berbagi saran perihal kegiatan mengajar dengan guru lainnya.
4. *Work Overload* (Perwita et al, 2020)	a. Kelebihan peran	25) Terdapat tuntutan yang berlebih pada pekerjaan. 26) Kebutuhan akan jam harian yang lebih banyak untuk dapat menyelesaikan semua tanggung jawab. 27) Ada masa di mana ekspektasi tidak dapat terpenuhi.
	b. Stres Kerja	28) Perkerjaan menyebabkan timbulnya perasaan gelisah atau gugup. 29) Ada kalanya timbul rasa sesak di dada jika memikirkan tentang pekerjaan. 30) Timbulnya perasaan bersalah bila mengambil cuti dari pekerjaan.

2.7 Hipotesis Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis



Keterangan:

——— = Pengaruh langsung (parsial)

- - - - = Pengaruh tidak langsung (mediasi)

—·—·— = Pengaruh bersama-sama (simultan)

H1: terdapat pengaruh faktor individu terhadap kompetensi guru TK di Kota Malang

Faktor individu merupakan faktor internal dari dalam diri seseorang, seperti tingkat komitmen, emosi, efikasi diri, dan dorongan pribadi untuk pertumbuhan dan perkembangan. Faktor ini menjadi pemicu bagi meningkatnya kompetensi dan kinerja guru karena apabila seseorang memiliki kemampuan dalam megolah emosi, memiliki kesetiaan dan loyalitas, serta pendirian untuk terus maju maka mereka akan senantiasa menunjukkan sikap untuk berkembang dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap atau sering disebut kompetensi (Chandra, dkk., 2021).

H2: terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap kompetensi guru TK di Kota Malang

Faktor oranisasi merupakan faktor yang berasal dari lembaga dimana individu bekerja. Faktor ini memicu peningkatan kompetensi guru dalam bentuk pemberian dukungan berupa program pendidikan dan pelatihan, apresiasi, penghargaan maupun budaya organisasi yang mendukung individu untuk berkembang dan meningkatkan kompetensinya (Arifin, 2015).

H3: terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kompetensi guru TK di Kota Malang

Faktor kepemimpinan merupakan sikap, tindakan dan kemampuan seorang dalam memimpin suatu organisasi. Faktor ini memicu peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pengawasan akademik yang dimiliki oleh pemimpin, gaya kepemimpinan yang digunakan dan adanya pergantian kepemimpinan (Berestova et al., 2020).

H4: terdapat pengaruh faktor lingkungan terhadap kompetensi guru TK di Kota Malang

Faktor lingkungan merupakan segala kondisi yang mencerminkan terwujudnya kompetensi yang baik. Faktor ini memicu peningkatan kompetensi melalui fasilitas yang tersedia, konflik dalam lingkungan keluarga, anggora organisasi yang saling

berbagi pengetahuan, dan beban kerja yang ditanggung masing-maisng individu (Munandar, 2021).

H5: Terdapat pengaruh faktor individu terhadap kinerja guru TK di Kota Malang.

Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seperti rasa komitmen, emosi, efikasi diri dan kemauan diri untuk bergembang. Faktor ini menjadi pemicu bagi meningkatnya kinerja guru karena apabila seseorang memiliki kemampuan dalam megolah emosi, memiliki kesetiaan dan loyalitas, serta pendirian untuk terus maju maka mereka akan senantiasa menunjukkan sikap untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan dalam sikap (Aydan, 2016).

H6: terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja guru TK di Kota Malang

Faktor oranisasi merupakan faktor yang berasal dari lembaga dimana individu bekerja. Faktor ini memicu peningkatan kinerja guru dalam bentuk pemberian dukungan berupa program pendidikan dan pelatihan, apresiasi, penghargaan maupun budaya organisasi yang mendukung individu untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya (Sudibjo & Nasution, 2020).

H7: terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja guru TK di Kota Malang

Faktor kepemimpinan merupakan sikap, tindakan dan kemampuan seorang dalam memimpin suatu organisasi. Faktor ini memicu peningkatan kinerja ngurumelalui supervisi akademik yang dimiliki oleh pemimpin, gaya kepemimpinan yang digunakan dan adanya pergantian kepemimpinan (Marsen et al., 2021).

H8: terdapat pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja guru TK di Kota Malang

Faktor lingkungan merupakan segala kondisi yang mencerminkan terwujudnya kompetensi yang baik. Faktor ini memicu peningkatan kompetensi melalui fasilitas yang tersedia, konflik dalam lingkungan keluarga, anggora organisasi yang saling berbagi pengetahuan, dan beban kerja yang ditanggung masing-maisng individu (ABHA et al., 2021).

H9: terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kota Malang

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar dengan tetap memperhatikan kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesionalismenya. Guru yang kompetensinya baik dapat merencanakan pembelajaran dengan cermat, melaksanakan pembelajaran dengan strategi yang tepat, melakukan penilaian, membimbing dan mendidik anak sesuai dengan tahap perkembangan dan tentunya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang berkaitan dengan aktivitas pembelajaran. Kemampuan tersebut menjadikan guru memiliki kinerja yang baik (Siri et al., 2020).

H10: terdapat pengaruh faktor individu terhadap kinerja guru TK melalui kompetensi guru TK sebagai variabel mediasi

Faktor individu yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti rasa komitmen, emosi, efikasi diri dan kemauan diri untuk bergembang. Faktor ini menjadi pemicu bagi meningkatnya kinerja guru karena apabila seseorang memiliki kemampuan dalam megolah emosi, memiliki kesetiaan dan loyalitas, serta pendirian untuk terus maju maka mereka akan senantiasa menunjukkan sikap untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan dalam sikap. Kinerja guru yang baik tentunya dibarengi dengan 4 kompetensi yang dikuasainya. Penguasaan keempat kompetensi tersebut didorong faktor individu dalam diri guru sendiri (Antera, 2021).

H11: terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja guru TK melalui kompetensi guru TK sebagai variabel mediasi

Faktor oranisasi merupakan faktor yang berasal dari lembaga dimana individu bekerja. Faktor ini memicu peningkatan kinerja guru dalam bentuk pemberian dukungan berupa program pendidikan dan pelatihan, apresiasi, penghargaan maupun budaya organisasi yang mendukung individu untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Organisasi yang mendukung pengembangan kinerja guru tentunya bagi mereka yang menguasai 4 kompetensi dasar dalam aktivitas pembelajaran (Muhammad Arifin, 2015).

H12: terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja guru TK melalui kompetensi guru TK sebagai variabel mediasi

Faktor kepemimpinan merupakan sikap, tindakan dan kemampuan seorang dalam memimpin suatu organisasi. Faktor ini memicu peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik yang dimiliki oleh pemimpin, gaya kepemimpinan yang digunakan dan adanya pergantian kepemimpinan (Bahri et al., 2018). Kepemimpinan yang dimiliki guru dalam mengorganisasikan pembelajaran tentunya akan berjalan dengan baik ketika guru memiliki kompetensi yang sesuai .

H13: terdapat pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja guru TK melalui kompetensi guru TK sebagai variabel mediasi

Faktor lingkungan merupakan segala kondisi yang mencerminkan terwujudnya kompetensi yang baik. Faktor ini memicu peningkatan kompetensi melalui fasilitas yang tersedia, konflik dalam lingkungan keluarga, anggora organisasi yang saling berbagi pengetahuan, dan beban kerja yang ditanggung masing-maisng individu (Santos et al., 2018). Faktor tersebut akan menjadi hal positif jika guru mampu mengelola kepribadian mereka, rasa profesionalime, sosial dan kemampuan pedagogik yang dikuasainya.

H14: terdapat pengaruh secara simultan faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap kompetensi guru TK di Kota Malang

Faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan memberikan pengaruh pada peningkatan kompetensi guru. Pasalnya ketika faktor-faktor tersebut memiliki ketimpangan (tidak seimbang) maka kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan sebagai penyelnggara pendidikan tidak dapat dikerjakan secara maksimal (Oo et al., 2018).

H15: terdapat pengaruh secara simultan faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap Kinerja guru TK di Kota Malang

Faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru. Guru memiliki kinerja yang baik apabila faktor yang mempengaruhinya dapat dijadikan sebagai hal positif dan dikelolanya dengan baik. Guru akan mampu membaca peluang dan tantangan untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran (Morsy, 2018).

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis eksplanatori karena ingin menguji dan menjelaskan hubungan klausal antara variabel penelitian berupa individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kompetensi dan kinerja guru. *Structural Equation Modeling (SEM*) digunakan dalam penelitian ini dimana menjadikan analisis multivariat sebagai alat analisis. Hal ini guna menguji model hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Penggunaan jenis eksplanatori dan analisis SEM memungkinkan peneliti melihat sejauh mana pengaruh masing-masing faktor (individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan), faktor mana yang memiliki pengaruh dominan, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (Hoy & Adams, 2015). Dari konstruk SEM dan hasil pengujian tersebut maka akan peneliti dapat mengetahui, menemukan, menganalisis penyebab mengapa fenomena muncul yang dapat dilihat dari nilai indicator/dimensi yang lebih kecil sehingga dapat memberikan saran dan rekomendasi secara praktis dan teoritis dalam pengambilan kebijakan yang lebih tepat oleh lembaga dan pimpinan sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru (Hair, & Alamer, 2022).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu Guru Taman Kanak-kanak Se-Kota Malang. Populasi penelitian diambil dari 5 kecamatan di Kota Malang. Jumlah populasi dari penelitian ini yakni 1.383 guru taman kanak-kanak baik guru dengan status ASN atau Honorer, TK Negeri Maupun Swasta. Pemilihan guru TK di Kota Malang sebagai populasi penelitian dikarenakan sekolah-sekolah TK di Kota Malang sering mendapatkan program pengembangan kompetensi dari berbagai institusi baik langsung dari sekolah, Dinas Pendidikan, maupun dari universitas yang berada di Kota Malang. Mengingat kompleksitas variabel yang di ambil peneliti maka pengetahuan guru TK di Kota malang untuk menjawab kuesioner

akan lebih representative karena sering mendapatkan pengetahuan dari kegiatan pengembangan kompetensi tersebut.

3.2.2. Sampel

Pengambilan sampel *(sampling)* dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dimana membagi populasi ke dalam tingkatan atau strata dalam hal ini dibagi dalam kelompok wilayah kecamatan kemudian memilih sampel acak pada setiap stratum berdasarkan jumlah populasi. Pemilihan stratified random sampling dilakukan karena adanya variasi pada populasi dan sampel yang diteliti sehingga dengan metode tersebut akan mampu menurunkan variasi sehingga data menjadi lebih homogen yang mewakili wilayah/ stratus tertenut. Penurunan variasi dilakukan dengan memasukkan kriteria inklusi berupa masa mengajar lebih dari 2 tahun, pernah mengikuti kegiatan salah satu dari kegiatan seminar, workshop, atau pelatihan. Dari total 1.383 guru TK yang menjadi populasi penelitian akan dihitung populasinya dengan menggunakan rumus Slovin 10%, dalam penelitian sosial pemilihan sample boleh menggunakan proporsi 10% apabila populasi lebih dari 1000, yang selanjutnya di distribusikan kedalam masing-masing sampel wilayah (Anderson & Shattuck, 2012).

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2} = \frac{1383}{1 + (1383)(0{,}001)} = 93{,}2 = 93$$

Keterangan:
n : Ukuran sampel
N : Ukuran Populasi
e : Persentase eror/ketidakelitan pada saat pengambilan sampel 10%

Berdasarkan teknik sampling tersebut, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 93 guru taman kanak-kanak dari 5 kecamatan di Kota Malang dengan jumlah masing-masing kecamatan sebagai berikut.

Tabel 3.1 Populasi dan sampel Penelitian

No	Wilayah Kecamatan	Jumlah Populasi Guru TK	Sampel
1	Kec. Lowokwaru	289	19
2	Kec. Klojen	239	16
3	Kec. Kedungkandang	290	20
4	Kec. Sukun	309	21
5	Kec. Blimbing	256	17
Total		**1.383**	**93**

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan harus tepat dan akurat sehingga mudah dianalisis, dilakukan pembahasan sampai penarikan kesimpulan. Data yang dinyatakan baik bergantung terhadap teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisioner /angket

Penggunaan Kuesioner digunakan untuk menilai seluruh variabel penelitian yang dibagikan kepada guru taman kanak-kanak se-Kota Malang. Pengukuran kuisioner menggunakan skala likert untuk menghitung menghitung kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam menilai seluruh variabel penelitian (individu, organisasi, kepemimpinan, lingkungan, kompetensi, dan kinerja). Kuesionare menggunakan rentangan atau skala Likert dengan skor (1-5) yang menunjukkan rentangan sangat tidak baik/setuju-sangat baik/setuju Hertanto (2017):

Tabel 3.2 Skala Likert

Kategori	**Skor**
Sangat Setuju/Baik (SS)	5
Setuju/Baik (S)	4
Netral/Cukup (N)	3
Tidak Setuju/Baik (TS)	2
Sangat Tidak Setuju/Baik (STS)	1

Penyusunan kuesioner didasarkan pada kajian penelitian terdahulu atau jurnal yang di dalamnya telah memuat dimensi dan indikator. Adapun kuesioner tersebut dikembangkan dengan menerapkan dua prinsip yaitu adaptasi (melakukan modifikasi pada item) dan adopsi (mengambil secara keseluruhan tanpa melakukan modifikasi). Peneliti melakukan adaptasi pada variabel Faktor Individu (X1), Faktor Organisasi (X2), Faktor Kepemimpinan (X3), Faktor Lingkungan (X4), dan Kinerja Guru (Y2) karena sumber jurnal berasal dari luar negeri yang memiliki konteks, wilayah, dan karakteristik objek yang berbeda sehingga diperlukan modifikasi agar sesuai dengan lokasi penelitian ini dilakukan. Sedangkan variabel Kompetensi Guru (Y1) cukup dilakukan adopsi karena sudah sesuai dengan konteks penelitian.

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Sumber	Status	Skala Pengukuran
Faktor Individu (X1)	Teacher Commitment ($X_{1.1}$)	(Thien et al, 2014).	Adaptasi	Skala Ordilnal (Likert)
	Teacher's Emotional ($X_{1.2}$)	(Yin et al, 2013)	Adaptasi	
	Teacher Self Eefficacy ($X_{1.3}$)	(Denzine et al, 2005)	Adaptasi	
	Media and Digital Literacy Skill ($X_{1.4}$)	(Eristi & Erdem, 2017).	Adaptasi	
Faktor Organisasi (X2)	*Support Education and Training Program* ($X_{2.1}$)	(Chidir et al, 2022)	Adaptasi	Skala Ordilnal (Likert)
	Perceived Organizational Support ($X_{2.2}$)	(Santika et al, 2021)	Adaptasi	
	Organizational Culture ($X_{2.3}$)	(Liana et al, 2022)	Adaptasi	
Faktor Kepemimpinan (X3)	*Academic Supervision* ($X_{3.1}$)	(Zulfakar et al, 2020)	Adaptasi	Skala Ordilnal (Likert)
	Leadership Style ($X_{3.2}$)	(Azis & Suwatno, 2019); (Tepper & Percy, 1994	Adaptasi	
	Leader Member Exchange ($X_{3.3}$)	(Diantoro et al, 2022); (Liden , 1998).	Adaptasi	
Faktor Lingkungan (X4)	*Learning Facilities* ($X_{4.1}$)	(Ilomo, 2016)	Adaptasi	Skala Ordilnal (Likert)
	Work Family Conflict ($X_{4.2}$)	(Amaliya, 2022)	Adaptasi	
	Knowledge Sharing ($X_{4.3}$)	(Fan-Chuan Tseng & Feng-Yang Kuo, 2014	Adaptasi	
	Workoverload ($X_{4.4}$)	(Perwita et al, 2020)	Adaptasi	
Kompetensi Guru (Y1)	Kompetensi Pedagogik ($Y_{1.1}$)	(Sari & Setiawan, 2020)	Adopsi	Skala Ordilnal (Likert)
	Kompetensi Kepribadian ($Y_{1.2}$)	(Sopandi, 2019)	Adopsi	
	Kompetensi Profesional ($Y_{1.3}$)	(Pairi, 2022)	Adopsi	
	Kompetensi Sosial($Y_{1.4}$)	(Sopandi, 2019)	Adopsi	
Kinerja Guru (Y2)	Perencanaan Pembelajaran ($Y_{2.1}$)	(Haider et al, 2018)	Adaptasi	Skala Ordilnal (Likert)
	Pelaksanaan Pembelajaran ($Y_{2.2}$)	(Haider et al, 2018)	Adaptasi	
	Penilaian pembelajaran ($Y_{2.3}$)	(Haider et al, 2018)	Adaptasi	
	Membimbing dan Melatih Anak ($Y_{2.4}$)	(Ross et al, 2005	Adaptasi	
	Melakukan Tugas Tambahans ($Y_{2.5}$)	(Ross et al, 2005	Adaptasi	

b. Dokumentasi

Dokumentasi dapat berupa catatan, buku, data dari web, berita, dan jurnal yang diambil oleh peneliti sebagai data pendukung. Dalam penelitian ini, Peneliti merekap atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh sekolah, jurnal, dan buku terkait variabel penelitian.

3.4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Metode analisis yang diterapkan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Uji SEM-PLS melibatkan dua jenis uji, yaitu uji outer model yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas data, serta uji inner model yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.Dalam SEM-PLS yang menggunakan smart PLS tidak menggunakan uji asumsi klasik seperti normalitas dan heteroskodastisitas (Ringle, Da Silva, & Bido, 2015). SEM-PLS memiliki keunggulan untuk menguji model yang kompleks dan terdiri banyak variabel.

3.4.1. Model Pengukuran atau Outer Model

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan seluruh item pertanyaan dalam kuesioner memiliki tingkat kelayakan baik dari sisi kesesuaian teori, kemudahan dipahami, dan kesesuaian dengan kondisi lapangan, sehingga menghasilkan data penelitian yang baik dan konsisten. Adapun uji validitas terdiri dari *average variance extracted* (AVE), *convergent validity,* dan *discriminant validity.*

1. *Convergent Validity*

Tujuan *convergent validity* adalah untuk memastikan setiap item pertanyaan mencerminkan dimensi atau variabel yang diwakilinya. Suatu item dikatakan valid apabila memiliki tingkat korelasi dan signifikansi yang tinggi. Setiap elemen dianggap valid jika nilai AVE (Average Variance Extracted) melebihi 0.5, dan selain itu, setiap elemen juga harus memiliki *loading* (beban faktor) dengan nilai lebih dari 0.5.

2. *Average Variance Extrated (AVE)*

   Nilai AVE merupakan sebuah uji untuk menentukan kehandalan suatu instrument untuk mengukur variabel secara tepat. Suatu instrument dikatakan handal apabila memenuhi syarat minimal AVE > 0,5.

3. *Discriminant Validity*

   Item dalam instrumen dianggap valid jika memenuhi persyaratan diskriminan, yaitu nilai *cross loading* setiap item yang merujuk pada variabel yang sama harus lebih tinggi dalam korelasi dibandingkan dengan item yang merujuk pada variabel lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah evaluasi terhadap kekonsistenan data yang didasarkan pada tanggapan dari 93 responden. Uji reliabilitas menggunakan metode composite reliability, dan suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai composite reliability-nya ≥ 0,7.

3.4.2. Model Struktural atau Inner Model

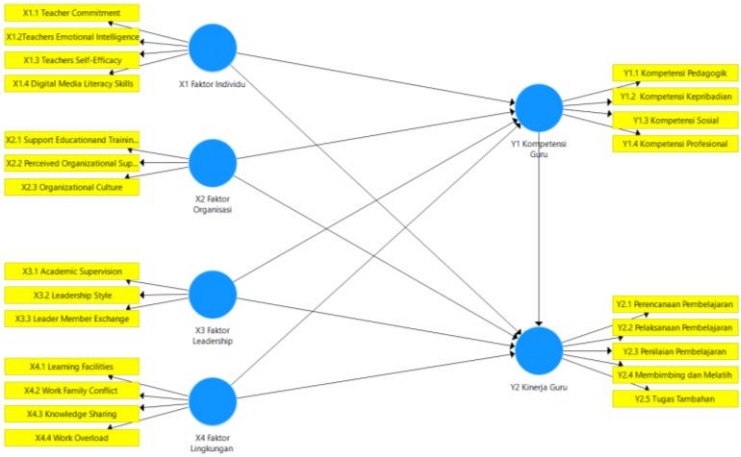
Inner model merupakan uji yang dipakai dalam membuktikan suatu hipotesis. Penelitian ini memiliki 15 hipotesis yang terdiri atas uji pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh secara simultan. Adapun sebuah hipotesis diterima atau ditolak apabila memenuhi kriteria:

Ha = t-statistic > 1.96 dengan p-values < 0.05.

H0 = t-statistik < 1,96 dengan skor p-values > 0,05.

Dalam kerangka SEM, model struktural terdiri dari dua komponen utama, yaitu inner model dan outer model. Inner model mencerminkan hubungan sebab-akibat antarvariabel laten, yang merupakan konstruk tidak dapat diukur secara langsung. Di sisi lain, outer model fokus pada hubungan antara variabel manifest dengan variabel laten yang sesuai. Dalam diagram SEM, hubungan antara variabel manifest dan laten diilustrasikan melalui panah dan lingkaran. Integrasi antara kedua komponen ini mendukung pemahaman menyeluruh tentang hubungan antarvariabel dan validitas konstruk dalam konteks penelitian.

Gambar 3.1 Model Struktural Hipotesis



a. Uji F

Uji F adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi dampak secara kolektif atau bersama-sama dari variabel independen pada variabel dependen. Hasil dianggap signifikan jika nilai F hitung melebihi nilai F tabel dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).

b. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi (R2) untuk menguji besarnya kontribusi dalam bentuk persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Deskriptif Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini disampaikan agar gambaran umum berkenaan dengan penyebaran data yang telah dilakukan di lapangan dapat diberikan. Pengambilan data dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan Februari-April 2023. Studi ini menggunakan survei dengan metode kuesioner untuk mengumpulkan data dari guru-guru Taman Kanak-kanak. Sampel awal terdiri dari 93 guru yang berasal dari lima kecamatan di Kota Malang. Penyebaran kuisioner ini dilakukan melalui google form dan menyebarkan tautan melalui whatsapp. Hasil pengumpulan data hanya terkumpul 84 data saja sedangkan yang lainnya tidak

mengambalikan data yang telah dikumpulkan. Adapun hasil analisis data responden penelitian diketahui pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Table 4.1 Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik	Jumlah	%	Kompetensi	Kinerja
Jenis Kelamin				
Laki-Laki	2	2.4%	3.70	3.88
Perempuan	82	97.6%	4.26	4.12
Total	84	100.0%	3.98	4.00
Usia				
21 - 30 tahun	23	27.4%	4.02	4.10
31 - 40 tahun	37	44.0%	4.08	4.12
41-50 Tahun	16	19.0%	3.94	3.90
> 50 tahun	8	9.5%	3.88	3.88
Total	84	100.0%	3.98	4.00
Pendidikan				
SMA	6	7.1%	3.72	3.68
D2	11	13.1%	3.92	3.96
S1 Umum	46	54.8%	4.02	4.06
S1 Paud	21	25.0%	4.24	4.28
Total	84	100.0%	3.98	4.00
Lama Mengajar				
3 – 5 tahun	20	23.8%	3.86	3.96
6 – 10 tahun	40	47.6%	4.12	4.08
> 10 tahun	24	28.6%	3.96	3.96
Total	84	100.0%	3.98	4.00
Sertifikasi				
Sudah	20	23.8%	4.28	4.32
Belum	64	76.2%	3.66	3.68
Total	84	100.0%	3.98	4.00
Asal Kecamatan				
Lowokwaru	14	16.7%	4.02	4.06
Klojen	16	19.0%	4.12	4.10
Kedungkandang	17	20.2%	3.82	3.88
Sukun	16	19.0%	3.88	3.94
Blimbing	21	25.0%	4.08	4.04
Total	84	100.0%	3.98	4.00

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin, dengan laki-laki sebanyak 2.4% dan perempuan sebanyak 97.6%. Hasil analisis deskripsi

mengungkapkan bahwa mayoritas guru TK, yaitu 97.6%, adalah perempuan dan menunjukkan kompetensi serta kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki. Hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Harris & Barnes (2009) dimana menyatakan perempuan lebih memiliki kompetensi dibandingkan dengan laki-laki dalam hal penanganan anak usia dini. Perempuan memiliki kemampuan empati dan perawatan khususnya dalam membantu perkembangan sosial, emosional, serta unsur kelekatan yang tinggi pada anak-anak. Selain itu guru Perempuan juga lebih memiliki kesabaran dan keuletan yang tinggi dalam menghadapi anak-anak (Rajendran, Watt, & Richardson, 2020).

Temuan lain menunjukkan bahwa hanya 25% guru TK yang lulusan dari S1 Paud/PGTK sedangkan sisanya lulusan dari jurusan lain bahkan hanya lulusan SMA. Hadianti, (2020) menjelaskan bahwa ketersediaan jurusan PAUD/PGTK pada universitas yang terbatas pada periode 2005-2010 masih jarang tersedia. Selanjutnya menurut Hadianti, Rudyanto, & Badruzaman (2020) menjelaskan ketersediaan pekerjaan yang tinggi di bidang pendidikan anak usia dini mungkin lebih mudah ditemukan dan diakses oleh individu yang berlatar belakang pendidikan yang bermacam-macam, ini membuat sekolah tidak memiliki pilihan lain untuk merekrut tenaga pendidik yang berasal dari jurusan umum.

Dalam konteks sertifikasi, dapat dilihat bahwa hanya 23.8% dari guru TK yang telah mendapatkan sertifikasi, sementara sebagian besar lainnya belum tersertifikasi. Guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan tingkat kompetensi dan kinerja yang lebih tinggi karena mereka telah melewati proses seleksi yang ketat dan menerima pelatihan yang intensif dan mendalam (Ristianey, Harapan, & Destiniar, 2021). Tingkat partisipasi yang rendah dalam sertifikasi ini mungkin disebabkan oleh persyaratan kualifikasi akademik yang ketat, yaitu minimal harus memiliki gelar diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi (Ramdhani, Hadiwiyono, & Hakim, 2018), yang membuat proses seleksi pendaftaran menjadi sulit bagi sebagian guru.

3.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskripsi variabel dilakukan untuk menunjukkan penilaian dari hasil kuesionare yang telah dikumpulkan. Masing-masing dimensi dari setiap

variabel akan ditampilkan nilai rata-rata yang menunjukkan kondisi data dilapangan. Adapun penilaian dimensi dari tiap variabel dijabarkan sebagai berikut:

Table 4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Dimensi	Mean	Stdev
Kompetensi Guru (Y1)	Kompetensi Pedagogik (Y1.1)	3.96	0.51
	Kompetensi Kepribadian (Y1.2)	3.79	0.57
	Kompetensi Profesional (Y1.3)	4.22	0.56
	Kompetensi Sosial(Y1.4)	3.93	0.60
	Rata-rata Total	3.98	0.56
Kinerja Guru (Y2)	Perencanaan Pembelajaran (Y2.1)	4.00	0.53
	Pelaksanaan Pembelajaran (Y2.2)	3.87	0.54
	Penilaian pembelajaran (Y2.3)	4.29	0.55
	Membimbing dan Melatih Anak (Y2.4)	4.00	0.58
	Melakukan Tugas Tambahan (Y2.5)	3.81	0.74
	Rata-rata Total	4.00	0.58
Faktor Individu (X1)	Teacher Commitment (X1.1)	4.21	0.70
	Teacher's Emotional (X1.2)	3.97	0.63
	Teacher Self Efficacy (X1.3)	4.09	0.50
	Media and Digital Literacy Skill (X1.4)	4.01	0.61
	Rata-rata Total	4.07	0.61
Faktor Organisasi (X2)	Support Education and Training Program (X2.1)	3.90	0.64
	Perceived Organizational Support (X2.2)	4.14	0.52
	Organizational Culture (X2.3)	4.06	0.61
	Rata-rata Total	4.03	0.59
Faktor Kepemimpinan (X3)	Academic Supervision (X3.1)	4.04	0.50
	Transformational Leadership Style (X3.2)	4.03	0.59
	Leader Member Exchange (X3.3)	4.08	0.53
	Rata-rata Total	4.05	0.54
Faktor Lingkungan (X4)	Learning Facilities (X4.1)	4.01	0.62
	Work Family Conflict (X4.2)	4.11	0.54
	Knowledge Sharing (X4.3)	4.06	0.58
	Work overload (X4.4)	3.94	0.58
	Rata-rata Total	4.03	0.58

3.1.3 Analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS)

Dalam penelitian ini, analisis SEM-PLS melibatkan dua tahap evaluasi pengukuran, yaitu penilaian terhadap model luar *(outer model)* dan model dalam *(inner model)*.

a. Evaluasi *Outer-Model*

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrument. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan empat kriteria *yaitu cronbach alpha, discriminant validity, convergent validity, dan composite reliability.* Pengujian dilakukan guna memastikan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dan reliabel (Ghozali, 2014). Apabila terdapat instrument yang tidak valid maka dapat dilakukan eliminasi/dibuang ataupun di ganti. Adapun hasil uji outer model yang terdapat dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*

a) Hasil Pengujian *Convergent validity* Tahap 1

Pengujian tahap 1 dilakukan untuk melihat nilai validitas dari setiap item pertanyaan pada kuesionare. Sesuai hasil dari *outer loading* dapat dilihat bahwa seluruh faktor memiliki nilai *loading* > 0,70. Secara detail hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Table 4.4 Rekapitulasi Hasil *Outer Loading* Tahap 1

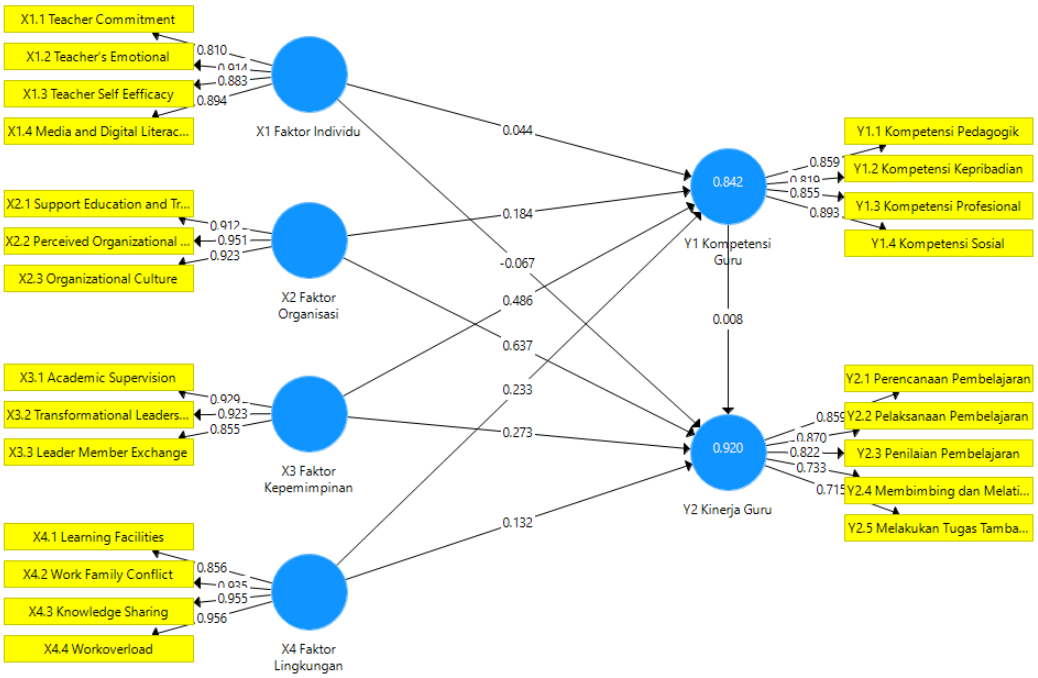
Variabel	**Dimensi**	Item Valid	n	Item Tidak Valid	n
Faktor Individu (X1)	*Teacher Commitment ($X_{1.1}$)*	2,3	2	1,4	2
	Teacher's Emotional ($X_{1.2}$)	5,8,9,10	4	6,7,11,12,13	5
	Teacher Self Eefficacy ($X_{1.3}$)	14,16,19,22	4	15,17,18,20,21	5
	Media and Digital Literacy Skill ($X_{1.4}$)	23,25	2	24,26,27	3
Faktor Organisasi (X2)	*Support Education and Training Program* ($X_{2.1}$)	2,3	2	1,4,5,6	4
	Perceived Organizational Support ($X_{2.2}$)	7,8,9,10,12	5	11	1
	Organizational Culture ($X_{2.3}$)	14,15,16,17,20,21,22	7	13,18,19	3
Faktor Kepemimpinan (X3)	*Academic Supervision* ($X_{3.1}$)	1,4,5,8,9	5	2,3,6,7,10,11,12	7
	Transformational Leadership Style ($X_{3.2}$)	13,15,18,19,20	5	14,16,17,21,22, 23	6
	Leader Member Exchange ($X_{3.3}$)	25,27,28	3	24,26,29,30	4
Faktor Lingkungan (X4)	*Learning Facilities* ($X_{4.1}$)	1,2,4,7,8,9	6	3,5,6,10	4
	Work Family Conflict ($X_{4.2}$)	11,13,14	3	12,15,16	3
	Knowledge Sharing ($X_{4.3}$)	22,23,24	3	17,18,19,20,21	5

Variabel	Dimensi	Item Valid	n	Item Tidak Valid	n
	Workoverload ($X_{4.4}$)	28,29,30	3	25,26,27	3
Kompetensi Guru (Y1)	Kompetensi Pedagogik ($Y_{1.1}$)	1,2,3	3	0	0
	Kompetensi Kepribadian ($Y_{1.2}$)	4,5,6	3	0	0
	Kompetensi Profesional ($Y_{1.3}$)	7,8	2	0	0
	Kompetensi Sosial($Y_{1.4}$)	9,10	2	0	0
Kinerja Guru (Y2)	Perencanaan Pembelajaran ($Y_{2.1}$)	1,2,3	3	0	0
	Pelaksanaan Pembelajaran ($Y_{2.2}$)	4,5,6,7	4	0	0
	Penilaian pembelajaran ($Y_{2.3}$)	8,9,10	3	0	0
	Membimbing dan Melatih Anak ($Y_{2.4}$)	11,12	2	0	0
	Melakukan Tugas Tambahan ($Y_{2.5}$)	13	1	0	0
Total		Valid	77	Tidak Valid	55

Berdasarkan tabel di atas rekapitulasi hasil *outer loading* tahap 1 diketahui bahwa pada indicator reflektif diketahui bahwa terdapat 77 item yang dinyatakan valid hal tersebut di karenakan memiliki nilai outer loading > 0.7 dan 55 item memiliki nilai lebih rendah dari 0.7 sehingga tidak valid. Selanjutnya peneliti mengeliminasi 55 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dan dilanjutkan pengujian validitas kembali untuk memastikan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

b) Pengujian *Convergent validity* Tahap 2

Pengujian pada tahap 1 menunjukkan bahwa terdapat terdapat 77 item kuesionare yang dinyatakan layak atau valid. Berikutnya peneliti melakukan pengujian ulang guna memastikan bahwa hasil benar-benar valid sehingga layak digunakan untuk uji hipotesis. Hasil pengujian sendiri dapat diketahui dalam grafik dan tabel sebagai berikut:



Gambar 4.1. Nilai Loading setelah dropping

Tabel 4.5 Nilai Loading Variabel

Dimensi	X1 Ind	X2 Org	X3 KMP	X4 Ling	Y1 Komp	Y2 KNJ
X1.1 Teacher Commitment	0.810					
X1.2 Teacher's Emotional	0.914					
X1.3 Teacher Self Eefficacy	0.883					
X1.4 Media and Digital Literacy Skill	0.894					
X2.1 Support Education and Training		0.912				
X2.2 Perceived Organizational Support		0.951				
X2.3 Organizational Culture		0.923				
X3.1 Academic Supervision			0.929			
X3.2 Transformational Leadership Style			0.923			
X3.3 Leader Member Exchange			0.855			
X4.1 Learning Facilities				0.856		
X4.2 Work Family Conflict				0.935		
X4.3 Knowledge Sharing				0.955		
X4.4 Workoverload				0.956		
Y1.1 Kompetensi Pedagogik					0.859	
Y1.2 Kompetensi Kepribadian					0.819	
Y1.3 Kompetensi Profesional					0.855	

Dimensi	X1 Ind	X2 Org	X3 KMP	X4 Ling	Y1 Komp	Y2 KNJ
Y1.4 Kompetensi Sosial					0.893	
Y2.1 Perencanaan Pembelajaran						0.859
Y2.2 Pelaksanaan Pembelajaran						0.870
Y2.3 Penilaian Pembelajaran						0.822
Y2.4 Membimbing dan Melatih Anak						0.733
Y2.5 Melakukan Tugas Tambahan						0.715

(Sumber: Olah Data oleh Peneliti, 2023)

Dari hasil tabel 4.5 menunjukkan nilai loading dinyatakan valid karena >0.70 untuk keseluruhan variabel penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kegunaan memiliki validasi yang tinggi. Sebelumnya peneliti telah melakukan uji terlebih dahulu untuk melakukaneliminasi atau penghapusan (penghitungan ulang dilakukan setelahnya untuk memberikan kepastian bahwa semua indikator dinyatakan valid).

2) Validitas Deskriminan

Pengujian selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan, item sebuah instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai minimal untuk syarat diskriminan atau nilai *cross* loading pada tiap item kuesionare pada variabel terhadap variabel itu sendiri lebih tinggi nilai korelasinya daripada item kuesionare terhadap variabel lainya.

Tabel 4.6 Cross Loading

Dimensi	X1 Ind	X2 Org	X3 Kmp	X4 Ling	Y1 Komp	Y2 Kinerja
X1.1 Teacher Commitment	**0.810**	0.790	0.783	0.709	0.649	0.767
X1.2 Teacher's Emotional	**0.914**	0.857	0.856	0.832	0.767	0.841
X1.3 Teacher Self Eefficacy	**0.883**	0.800	0.808	0.728	0.817	0.776
X1.4 Media and Digital Literacy Skill	**0.894**	0.826	0.822	0.889	0.840	0.801
X2.1 Support Education and Training	0.869	**0.912**	0.849	0.887	0.865	0.865
X2.2 Perceived Organizational Support	0.833	**0.951**	0.837	0.784	0.801	0.917
X2.3 Organizational Culture	0.901	**0.923**	0.863	0.832	0.782	0.864
X3.1 Academic Supervision	0.884	0.862	**0.929**	0.795	0.859	0.831
X3.2 Transformational Leadership Style	0.896	0.858	**0.923**	0.906	0.898	0.873
X3.3 Leader Member Exchange	0.735	0.752	**0.855**	0.687	0.670	0.780
X4.1 Learning Facilities	0.909	0.910	0.872	**0.856**	0.785	0.861
X4.2 Work Family Conflict	0.782	0.764	0.752	**0.935**	0.769	0.787

Dimensi	X1 Ind	X2 Org	X3 Kmp	X4 Ling	Y1 Komp	Y2 Kinerja
X4.3 Knowledge Sharing	0.830	0.819	0.823	**0.955**	0.827	0.805
X4.4 Workoverload	0.821	0.829	0.833	**0.956**	0.836	0.851
Y1.1 Kompetensi Pedagogik	0.732	0.710	0.780	0.624	**0.859**	0.655
Y1.2 Kompetensi Kepribadian	0.682	0.623	0.722	0.615	**0.819**	0.639
Y1.3 Kompetensi Profesional	0.809	0.834	0.814	0.917	**0.855**	0.818
Y1.4 Kompetensi Sosial	0.781	0.819	0.773	0.783	**0.893**	0.842
Y2.1 Perencanaan Pembelajaran	0.811	0.823	0.805	0.878	0.842	**0.859**
Y2.2 Pelaksanaan Pembelajaran	0.778	0.807	0.772	0.811	0.809	**0.870**
Y2.3 Penilaian Pembelajaran	0.738	0.802	0.768	0.691	0.700	**0.822**
Y2.4 Membimbing dan Melatih Anak	0.665	0.695	0.724	0.611	0.556	**0.733**
Y2.5 Melakukan Tugas Tambahan	0.638	0.672	0.594	0.554	0.545	**0.715**

(Sumber: Olah Data oleh Peneliti, 2023)

Hasil yang terdapat pada Tabel 4.6 menampakkan nilai loading factor di setiap variabel yang memiliki nilai koefisien lebih besar dari nilai cross loading. Sehingga seluruh item penelitian yang terdapat pada instrument dinyatakan valid. Selain menggunakan cross loading validitas juga dilakukan dengan melihat nilai AVE. Apabila nilai AVE > 0,5 maka dinyatakan layak/valid. Berikut nilai AVE yang ditunjukkan pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1 Faktor Individu	**0.768**
X2 Faktor Organisasi	**0.863**
X3 Faktor Kepemimpinan	**0.816**
X4 Faktor Lingkungan	**0.859**
Y1 Kompetensi Guru	**0.735**
Y2 Kinerja Guru	**0.644**

(Sumber: Olah Data oleh Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.7, hasil dari uji smart PLS menunjukkan bahwa nilai AVE sudah melebihi 0,5, sehingga dinyatakan seluruh kontruk sudah valid.

3) Uji Reliabilitas / *Composite Reliability*

Uji reliabilitas merupakan uji kekonsistensian data yang merupakan jawaban dari 93 responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *composite*

reliability dengan nilai harus lebih tinggi dari 0.7 dan croncbach's Alpha > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Composite Realibility dan Croncbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
X1 Faktor Individu	0.899	0.903	0.930
X2 Faktor Organisasi	0.920	0.921	0.950
X3 Faktor Kepemimpinan	0.887	0.897	0.930
X4 Faktor Lingkungan	0.944	0.945	0.960
Y1 Kompetensi Guru	0.880	0.888	0.917
Y2 Kinerja Guru	0.860	0.869	0.900

Adapun hasil output dari *Composite Reliability*, rho_A dan Croncbach's Alpha dalam Tabel 13 dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat kehandalan dan konsistensi tinggi karena memiliki keseluruhan > 0,7.

b. Evaluasi *Inner Model*

Inner model merupakan uji untuk membuktikan suatu hipotesis. Pada penelitian ini terdapat 15 hipotesis yang terdiri dari uji pengaruh langsung atau parsial, pengaruh tidak langsung (mediasi) dan pengaruh secara simultan. Uji inner model diawali dengan Uji koefisien determinasi (R^2) untuk menguji besarnya kontribusi dalam bentuk persentase. Berikut hasil pengujian dari nilai R-square:

Tabel 4.9 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y1 Kompetensi Guru	0.842	0.834
Y2 Kinerja Guru	0.920	0.915

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel kompetensi Guru memiliki nilai r-square sebesar 0.842, ini dapat diartikan bahwa kompetensi dan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap variabel kompetensi guru sebesar 84,2%, dan kinerja dipengaruhi oleh seluruh variabel independent di tambah kompetensi guru dengan total pengaruh sebesar 92%.

c. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.65 (untuk n-2) dengan standar eror sebanyak 5% atau nilai signifikansi di bawah 0.05 (Hair et al. 2017: 320).

Tabel 4.10 Nilai Path Coefficients Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 Faktor Individu -> Y1 Kompetensi Guru	0.444	0.450	0.159	2.776	**0.006**
X1 Faktor Individu -> Y2 Kinerja Guru	0.467	0.473	0.133	2.873	**0.005**
X2 Faktor Organisasi -> Y1 Kompetensi Guru	0.184	0.134	0.201	0.918	**0.359**
X2 Faktor Organisasi -> Y2 Kinerja Guru	0.486	0.500	0.164	2.971	**0.003**
X3 Faktor Kepemimpinan -> Y1 Kompetensi Guru	0.008	0.000	0.076	0.105	**0.917**
X3 Faktor Kepemimpinan -> Y2 Kinerja Guru	0.373	0.385	0.158	2.530	**0.024**
X4 Faktor Lingkungan -> Y1 Kompetensi Guru	0.233	0.262	0.169	1.376	**0.169**
X4 Faktor Lingkungan -> Y2 Kinerja Guru	0.332	0.348	0.093	2.427	**0.030**
Y1 Kompetensi Guru -> Y2 Kinerja Guru	0.637	0.622	0.096	6.647	**0.000**

(Sumber: Hasil Olah data peneliti)

Pada tabel 4.10 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *Bootstrapping*. Secara keseluruhan, X1→Y1, X1→ Y2, X2 → Y2, X3 → Y2, dan X4 → Y2 dinyatakan signifikan karena dilihat dari nilai t-statistiknya di atas 1.65 untuk signifikansi <0.05. Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis yang ditolak terdapat pada hubungan variabel laten antara X2 → Y1, X3 → Y1, dan X4 → Y1. Hal tersebut terjadi katena t-statistik penelitian yang memiliki nilai kurang dari 1.65.

Tabel 4.11 Nilai *Specific Indirect Effects* Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 Faktor Individu -> Y1 Kompetensi Guru -> Y2 Kinerja Guru	0.350	0.361	0.013	3.026	**0.010**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X2 Faktor Organisasi -> Y1 Kompetensi Guru -> Y2 Kinerja Guru	0.146	0.001	0.017	2.284	**0.039**
X3 Faktor Kepemimpinan -> Y1 Kompetensi Guru -> Y2 Kinerja Guru	0.386	0.398	0.039	3.299	**0.008**
X4 Faktor Lingkungan -> Y1 Kompetensi Guru -> Y2 Kinerja Guru	0.002	-0.003	0.025	0.074	**0.941**

(Sumber: Hasil Olah data peneliti)

Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil fungsi mediasi menggunakan metode *bootstripping* tabel *specifict indirect effercts.* Hasil menunjukkan bahwa dari empat hipotesis yang ada hanya model 4 (X4 Faktor Lingkungan -> Y1 Kompetensi Guru -> Y2 Kinerja Guru) yang dinyatakan tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 dan t-hitung lebih rendah dari t-tabel.

Table 4.12 Pengaruh Simultan

	f-statistik	f-tabel	Sig
X1, X2, X3, X4→ Y1 Kompetensi Guru	12.423	2.120	0.000
X1, X2, X3, X4→ Y2 Kinerja Guru	14.534	2.120	0.000

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil *t-statistik* dan *path coefficients* pada tabel 4.10 dan 4.11 dijelaskan sebagai berikut.

1. H1: Pengaruh Faktor Individu terhadap Kompetensi Guru

   Faktor Individu terhadap kompetensi guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,444 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,006 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor individu dan kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 2.776 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 1 diterima.**
2. H2: Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Guru

Faktor Individu terhadap kinerja guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.467 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,005 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor individu dan kinerja guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 2.873 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 2 diterima.**

3. H3: Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kompetensi Guru

   Faktor Organisasi terhadap kompetensi guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.386 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.359 (>0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara faktor organisasi dan kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 0.918 (T-statistik < T tabel 1,96), dimana faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 3 ditolak.**

4. H4: Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Guru

   Faktor Organisasi terhadap kinerja guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.486 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.003 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor organisasi dan kinerja guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 2.971 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 4 diterima.**

5. H5: Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru

   Faktor Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.008 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.917 (>0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara faktor kepemimpinan dan kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 0.105 (T-statistik < T tabel 1,96), dimana faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 5 ditolak.**

6. H6: Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Y2 Kinerja Guru

   Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.373 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.024 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor

kepemimpinan dan kinerja guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 2.530 (T-statistik < T tabel 1,96), dimana faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 6 diterima.**

7. H7: Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kompetensi Guru

   Faktor Lingkungan Terhadap Kompetensi Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.233 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.169 (>0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara faktor lingkungan dan kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 1.376 (T-statistik < T tabel 1,96), dimana faktor lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 7 ditolak.**

8. H8: Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Guru

   Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.332 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.030 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor lingkungan dan kinerja guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 2.427 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 8 diterima.**

9. H9: Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

   Faktor Kompetensi Guru Terhadap Kinera Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.637 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.000 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor kompetensi guru dan kinerja guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 6.647 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor kompetesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 9 diterima.**

10. H10: Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

    Faktor Individu Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.350 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.010 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif

antara faktor individu dan kinerja guru yang dimediasi oleh kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 3.026 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor individu terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 10 diterima.**

11. H11: Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

    Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.350 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.039 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor organisasi dan kinerja guru yang dimediasi oleh kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 2.284 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor organisasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 11 diterima.**

12. H12: Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

    Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.386 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.008 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor kepemimpinan dan kinerja guru yang dimediasi oleh kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 3.299 (T-statistik > T tabel 1,96), dimana faktor kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 12 diterima.**

13. H13: Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

    Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0.002 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.941 (<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor lingkungan dan kinerja guru yang dimediasi oleh kompetensi guru. Sedangkan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 0.074 (T-statistik < T tabel 1,96), dimana faktor lingkungan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Maka dapat diyatakan bahwa **hipotesis 13 ditolak.**

14. Pengaruh Secara Simultan Faktor Individu, Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Terhadap Kompetensi Guru

    Faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kompetensi guru. Hal tersebut dapat dilihat dari f-statistik > f tabel yang menunjukkan angka sebesar 12.423. Sehingga kesimpulan yang diperoleh yaitu **hipotesis 14 diterima.**

15. Pengaruh Secara Simultan Faktor Individu, Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru

    Faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat diketahui dari f-statistik > f tabel yang menunjukkan angka sebesar 14.534. Sehingga memiliki kesimpulan yaitu **hipotesis 15 diterima.**

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Faktor Individu terhadap Kompetensi Guru

Hasil penelitian memberikan dukungan terhadap hipotesis H1, yang menyatakan bahwa karakteristik pribadi siswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Ini dapat dilihat dari nilai T-statistik sebesar 2.776 (T-statistik > T tabel 1.65), dengan nilai sig. sebesar 0.006 (kurang dari 0.05). Dimana sejalan dengan hasil penelitian dari Naro, (2017) dan Labieq, (2019). Faktor individu berasal dari kemauan guru bagaimana guru memiliki komitmen yang tinggi dalam merancang pembelajaran (Thien et al., 2014), memiliki self efikasi yang tinggi (H. Handayani & Sunarto, 2022), memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya ketika dihadapkan dengan berbagai karaktertistik siswa dalam aktivitas belajar mengajar (Amir, 2019) dan tentunya seorang guru berkemauan tinggi untuk terus berkembang dengan terus mengupgrade skillnya terutama dalam mengakses media digital (Eristi & Erdem, 2017). Sebagai seorang pendidik profesional, guru mengabdikan diri untuk memastikan siswa mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Program sertifikasi yang dilakukan oleh pemerintah dengan memberikan insentif tambahan kepada guru seharunya dapat menjadikan motivasi guru untuk

mengambil Pendidikan yang linier (Norawati et al., 2021)). Jenjang Pendidikan yang linier tentunya dapat meningkatkan kompetensi guru khususnya terkait kompetensi pedagogis. Faktor individu seperti *teacher commitment* dan *teacher self efficacy* akan mendorong guru untuk terlibat lebih dalam pengembangan diri dan proses pembelajaran siswa, sementara keyakinan diri yang kuat memacu upaya dan ketahanan terhadap tantangan yang merupakan indicator *teacher self efficacy* akan terus mendorong guru untuk berkembanga. Kombinasi kedua faktor ini meningkatkan kemampuan guru dalam pengajaran dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan (Halim, 2015). Guru harus memiliki inisiatif meningkatkan kompetensi dengan keinginan pribadi guru untuk belajar dan berkembang dalam bidang keahliannya. Salah satu faktor penghambat. Upaya peningkatan keterampilan guru harus dimulai dari guru itu sendiri, seperti yang ditunjukkan oleh (Zubaidah et al., 2021). Artinya, pendidik tidak perlu diberi tahu terkait apa dan bagaimana melakukan tugas mereka. Oleh sebab itu, penting untuk menetapkan standar profesi guru yang dapat dijadikan pedoman dalam peningkatan mutu pendidikan yang diselenggaraka oleh guru (Susanti, 2018).

3.2.2 Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Guru

Data ini mendukung H2, yang mengemukakan kondisi tertentu memiliki dampak yang baik dan signifikan secara statistik terhadap hasil pendidik. Dengan nilai p-value sebesar 0,005 (0,05) dan T-statistik sebesar 2.873 (T-statistik > T tabel 1,96), hal ini jelas terjadi. Hasil yang sama di penelitian lain turut mendukung temuan dalam penelitian ini. (Hamsal et al., 2023; Indreswari et al., 2022; Nainggolan et al., 2020; Zhang et al., 2023) menyebutkan bahwa faktor individu yang mencakup keterampilan dalam menggunakan teknolgi, memperlihatkan motivasi yang kuat dalam menyelenggarakan pembelajaran, dan memiliki keinginan untuk turut serta dalam suatu acara atau tugas.

Istilah "motivasi guru" mengacu pada dorongan internal seorang pendidik untuk bekerja pada tingkat tertinggi yang dapat dicapai di kelas. Guru bekerja karena beberapa alasan, yang tidak kalah pentingnya adalah keinginan untuk mencari nafkah dan mengejar kesuksesan dan kemajuan profesional (Sappaile, 2017). Faktor lain yang dapat mendorong guru untuk berkembang dan memiliki

kinerja yang baik adalah faktor pengabdian terhadap lembaga sekolah, Masyarakat dan negara. Hasrat untuk mengabdi tercermin dari sikap untuk membantu siswa. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas upaya mereka, peluang untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan juga dapat memberi motivasi. Selain itu, perubahan dalam bidang pendidikan juga mendorong guru untuk terus belajar agar tetap relevan dalam lingkungan yang terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya (Cansoy et al., 2022).

Ketika harapan ini terwujud, guru akan sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka secara berbeda. Meskipun atmosfer batin para pengajar biasanya lebih kuat dan lebih gigih dalam mendorong guru untuk bekerja (Pendidikan et al., 2018), hal ini kurang dipertimbangkan dalam konteks peningkatan kinerja guru. Ketika upaya guru hanya dimotivasi oleh harapan akan imbalan finansial, dan imbalan tersebut tidak pernah terwujud (Sukamto & Pardjono, 2016). maka prestasi siswa akan menurun. Untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya, seorang guru membutuhkan rasa efikasi diri yang kuat yang memungkinkan mereka untuk memanfaatkan perasaan mereka dan menggunakannya untuk keuntungan mereka.

3.2.3 Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kompetensi Guru

Data menunjukkan bahwa H3 gagal, yang mengindikasikan bahwa isu-isu organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan profesionalisme guru. T-statistik menunjukkan nilai 0,918 (T-statistik T tabel 1,96), dan tingkat signifikansinya adalah 0,359 (>0,05). Hal tersebut dikarenakan faktor organisasi yang mencakup *Support Education and Training Program* (Chidir et al., 2022), *Perceived Organizational Support* (Santika & Khoiriyah, 2021), dan *Organizational Culture* (Laely et al., 2020) memiliki kondisi yang berbeda disetiap lembaga. Faktor budaya kerja/organisasi antara lain kurangnya jarak atau sekat antara pendidik, wali murid/orang tua, pimpinan, dan masyarakat, serta rendahnya penghargaan terhadap kinerja, kesejahteraan, komunikasi, dan interaksi antara pendidik datu dengan lainnya. Faktor dukungan dari sekolah dan kepala TK yang minim dialami oleh lembaga swasta. Anggaran yang terbatas dan jumlah guru yang sedikit tidak

memungkinkan untuk mengirimkan gurunya mengikuti pelatihan berbayar. Sekolah hanya mengandalkan pelatihan dari dinas yang gratis, namun demikian jumlahnya pun sangat sedikit (Sunarsi et al., 2020).

Istilah "budaya sekolah" atau "iklim kerja" digunakan untuk mendefinisikan dinamika antara pendidik, termasuk guru, kepala sekolah, dan staf sekolah lainnya, serta kantor. Hal ini merupakan pengaturan tempat kerja yang produktif. Untuk meningkatkan produktivitas di kelas, lingkungan seperti ini sangat penting (Labieq, 2019). Apabila sekolah memiliki organisasi yang mendukung, maka guru akan senang dan nyaman untuk menyelesaikan tugas mereka. Mereka tidak akan merasa tertekan dalam memberikan fokus pembelajaran kepada peserta didik, sehingga pendidik dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan kompetensi yang dimilikinya.

3.2.4 Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Data berikut mendukung penerimaan H4, yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi efektivitas pendidik. Nilai p-value untuk hasil ini adalah 0,003 (0,05), dan nilai T-statistik adalah 2,971 (T-statistik > T tabel 1,96). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Purwono & Jannah, (2020) yang mengungkapkan iklim organisasi yang kondusif berpengaruh atas kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana suatu organisasi memberikan peluang kepada guru untuk menumbuhkan kreativitas, memberikan kebebasan guru berinovasi untuk mencari cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Podolsky et al., 2019). Tidak sekadar itu, kolaborasi atau kerjasama yang dilaksanakan bersama teman sejawat turut berdampak besar terhadap kinerja guru. Pertukaran ide dan pengalaman membantu guru mengembangkan pendekatan pengajaran yang lebih baik, sementara dukungan emosional dan motivasi dari rekan sejawat dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas mereka. Selain itu, kolaborasi memungkinkan pemecahan masalah bersama dan pengembangan keterampilan baru, seperti melalui proyek bersama dan partisipasi dalam pengembangan profesional. Penting untuk menciptakan lingkungan yang

mendukung kolaborasi yang produktif guna memaksimalkan manfaat ini bagi kinerja guru (Papay et al., 2020)

Sudibjo & Nasution, (2020) mengatakan bahwa iklim atau budaya organisasi menjadi salah satu indikator peningkatan kualitas guru. Tingkat kepuasan guru yang dialaminya selama penyelenggaraan pendidikan berpengaruh terhadap kinerjanya. Sekolah adalah tempat belajar dan pembelajaran dalam pendidikan nasional. Untuk memberikan layanan pendidikan yang sesuai standar, guru dituntut memiliki kinerja yang baik. Pencapaian tujuan tersebut harus disertai dengan rasa kepuasan pendidik terhadap tempat kerjanya (Le et al., 2018).

3.2.5 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kompetensi Guru

Data ini membantah H5, dimana mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan dan kemampuan profesional pendidik. Nilai signifikan sebesar 0,917 (>0,05) dan nilai T-statistik sebesar 0,105 (T-statistik T tabel 1,96) mendukung kesimpulan ini. Posisi kepala TK khususnya di kota Malang yang tidak memengaruhi kompetensi guru bisa disebabkan oleh kurangnya fokus pada pengembangan guru, dukungan dan sumber daya yang kurang memadai, ekspektasi yang tidak jelas, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, kurangnya kolaborasi, umpan balik yang tidak memadai, serta lingkungan yang tidak stabil. Kepala sekolah perlu berperan aktif dalam memberikan dukungan, panduan yang jelas, dan lingkungan yang mendukung agar guru dapat meningkatkan kompetensi dengan lebih efektif.

Indajang & Juliandi (2020) menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan tidak memberikan pengaruh pada peningkatan kompetensi guru. Hal ini karena kepemimpinan menjadi indikator berhasil atau tidaknya seseorang dalam memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan dinamis adalah potensi yang paling dasar dan susah untuk ditemukan, namun hal itu tidak menghalangi seorang pemimpin untuk mengembangkan kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Peran utama kepala sekolah adalah memastikan bahwa guru dan siswa diberikan sumber daya yang dibutuhkan oleh mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin. Tugas kepala sekolah termasuk mengelola sekolah untuk meningkatkan kondisi pembelajaran dan mengawasi

para pengajar untuk membantu mereka memenuhi peran mereka sebagai pendidik dan mendukung pertumbuhan pribadi dan akademis siswa (Wahyuliati, 2021).

3.2.6 Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Data ini mendukung H6, yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kepemimpinan dan efektivitas pendidik. Nilai T-statistik yaitu 2,530 (T-statistik T tabel 1,96) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,024 (0,05) turut mendukung kesimpulan tersebut. Hal ini serupa dengan penelitian yang mendapatkan hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas guru (Jaliah et al., 2020; Romadhon & MS, 2021). Pengembangan kepemimpinan akan memungkinkan tumbuhnya budaya akademik yang produktif, yang menjadi krusial dalam proses pembentukan budaya sekolah. Kualitas kinerja instruktur secara signifikan ditingkatkan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin memiliki tugas memberikan inspirasi terhadap staf mereka untuk bekerja dengan maksimal serta menunjukkan dukungan dan kepercayaan kepada mereka. Para pemimpin di bidang pendidikan perlu untuk dilakukan pemberian kesempatan terhadap para pegawainya untuk berkembang secara profesional sehingga mereka dapat memenuhi permintaan akan pengalaman dan kemampuan yang lebih besar di sektor masing-masing. Dengan demikian, para pendidik yang puas akan menginspirasi para pendidik lainnya untuk termotivasi, yang akan meningkatkan pembelajaran siswa.

3.2.7 Pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui yaitu H7 ditolak, dimana faktor lingkungan tidak berpengauh signifikan terhadap kompetensi guru. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.169 (>0.05) dan nilai T-statistik menunjukkan angka sebesar 1.376 (T-statistik < T tabel 1,96). Hal tersebut disebabkan karena sebagian sampel penelitian menunjukkan respon bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor yang mendominasi peningkatan kompetensi guru. Beberapa dimensi yang terdapat pada faktor lingkungan adalah *learning facilities, work family conflict, knowledge sharing, workoverload*. Fasilitas sekolah TK yang kurang memadai di kota Malang akan sulit dalam meningkatkan kompetensi guru secara signifikan (Artacho et al., 2020b). Kurangnya ruang yang

nyaman, akses terhadap teknologi, serta sumber daya pembelajaran terbatas dapat menghalangi pengembangan kreativitas dan kualitas pengajaran guru. Oleh karena itu, investasi dalam perbaikan fasilitas sekolah menjadi penting agar guru dapat memberikan pendidikan terbaik kepada siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif (Fauth et al., 2019b). Selain fasilitas yang kurang, beban kerja yang terlalu tinggi pada guru TK dapat menghambat kemampuan mereka untuk meningkatkan kompetensi (Jomuad et al., 2021). Guru-guru TK memiliki tanggung jawab yang kompleks, termasuk mengajar, merawat anak-anak, berkomunikasi dengan orangtua, dan mengurus tugas administratif. Jika beban kerja berlebihan, mereka mungkin kekurangan waktu dan energi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri. Akibatnya, kesempatan untuk pengembangan profesional bisa terbatas, inovasi dalam pengajaran mungkin terhambat, dan tingkat kepuasan kerja serta motivasi mereka dapat menurun (Baan, 2019).

Namun berbeda dengan (Ismail & Maulida, 2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan dimana lingkungan kerja memiliki kaitan dengan kompetensi guru. Hal ini disebabkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga memungkinkan adanya interaksi yang konstruktif untuk membangun pengetahuan baru. Guru tidak akan bisa melakukan pekerjaan terbaiknya di kelas jika suasananya tidak ideal. Seorang guru yang tidak menyukai tempat kerjanya cenderung tidak akan merasa nyaman di sana dan kecil kemungkinannya untuk menyelesaikan pekerjaan selama jam sekolah. Faktor tempat kerja mencakup segala sesuatu yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana definisi oleh (Nugraha, 2020) Lingkungan yang kondusif akan menguntungkan semua orang yang terlibat, mulai dari pendidik dan administrator hingga siswa dan produk akhir.

3.2.8 Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Guru

Data ini mendukung penerimaan H8, yang mengungkap bahwa pengaruh lingkungan terhadap efektivitas guru adalah positif dan signifikan secara statistik. Tingkat signifikan sebesar 0,030 (0,05) dan nilai T-statistik sebesar 2,427 (T-statistik > T tabel 1,96) mendukung kesimpulan ini. Hal tersebut disebabkan

karena sebagian sampel penelitian menunjukkan respon dimana lingkungan kerja adalah faktor yang mendominasi peningkatan kinerja guru. Beberapa dimensi yang terdapat pada faktor lingkungan adalah learning facilities, work family conflict, knowledge sharing, workoverload. Interaksi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga serta praktik berbagi pengetahuan memiliki dampak pada kinerja guru TK (Karakose et al., 2021). Konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru TK yang berada di Kota Malang. Penting bagi lembaga pendidikan untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga melalui dukungan dan fleksibilitas dikarenakan hal ini dapat menghambat meningkatnya kinerja guru di sebuah Lembaga (Adnan et al., 2019). Selain itu, budaya berbagi pengetahuan antar guru TK di sebuah sekolah memiliki pengaruh dalam peningkatan kualitas pembelajaran (Shujahat et al., 2019). Apabila guru TK di sebuah sekolah tidak melakukan proses berbagai pengetahuan dan pengalaman dalam mengajar maka yang akan terjadi adalah kinerja dan produktivitas yang dimiliki oleh guru akan sangat terbatas dimana berdampak pada kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru (Kianto et al., 2019). Oleh sebab itu, pembiasaan lingkungan yang terdorong untuk berbagi pengetahuan dapat menjadi cara bagi guru dalam memberikan praktik pembelajaran yang terbaik bagi anak-anak di sekolah.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Fitria, 2018; Lubis, 2020; Thahir, 2020). Hal tersebut disebabkan adanya interaksi antar lingkungan kerja baik sehingga memberikan kenyamanan pada pendidik untuk saling berbincang terkait permasalahan yang dihadapi. Hasilnya, mereka akan dapat bekerja lebih baik. Menurut penelitian Elfita et al., 2019) ruang kantor bersama dalam kelompok dapat menumbuhkan kepercayaan dan kerja sama di antara karyawan.

Namun berbeda dengan Nugraha, (2020) menjelaskan bahwa sebanyak tidak ada signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut disebabkan lembaga memiliki konsep orientasi yang berbeda. Penelitian Nugraha menyebutkan bahwa melakukan kinerja sebagai seorang pendidik menjadi tanggung jawab diri dimana menjadi seorang pendidik merupakan bentuk pengabdian.

3.2.9 Pengaruh Faktor Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Temuan ini mendukung H9, yang menghipotesiskan bahwa efektivitas pendidik dipengaruhi secara positif oleh tingkat kompetensi profesional guru. Tingkat signifikansi 0,000 (0,05) dan nilai T-statistik/t-hitung sebesar 6,647 (T-statistik > T tabel 1,65) menguatkan hal ini. Hal ini cocok dengan hasil penelitian (Aswanrahman et al., 2022; Mukhtar & MD, 2020). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tanggapan dari beberapa sampel penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru adalah faktor terpenting dalam meningkatkan prestasi siswa di kelas. Kompetensi pedagogik, , kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial merupakan komponen dari faktor kompetensi guru.

Kompetensi profesional berperan penting dalam menaikkan kinerja guru di taman kanak-kanak (TK). Guru yang memiliki kompetensi dalam merencanakan kurikulum yang tepat, mengelola kelas dengan baik, berkomunikasi efektif, beradaptasi dengan perubahan, dan memahami perkembangan anak cenderung memberikan pembelajaran yang lebih baik (Mulang, 2021). Selain itu, kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan diri juga membantu guru TK tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil belajar anak-anak (ÖZGENEL, 2019). Selanjutnya, kompetensi pedagogik juga berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja guru TK dimana guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang metode pengajaran yang sesuai untuk anak usia dini, mampu mengembangkan kurikulum yang menarik, dan memiliki keterampilan evaluasi dan menarik bagi siswa (König et al., 2020b). Kemampuan dalam mengelola kelas, berkomunikasi dengan jelas, dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan kebutuhan individu siswa juga dapat meningkatkan interaksi dan hasil belajar di dalam kelas. Kompetensi pedagogik yang kuat membantu guru TK memberikan pengalaman pembelajaran yang bermakna, mendukung perkembangan holistik anak-anak, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam konteks pendidikan (Shavit et al., 2018).

Secara teoritis, karakter guru dapat dibentuk menjadi lebih baik dengan terpapar pada kompetensi profesional tingkat tinggi. Penguasaan para pendidik di berbagai bidang mulai dari identifikasi dan analisis tujuan, profil peserta didik, hingga pengembangan kegiatan pembelajaran yang menarik, dan terakhir, penilaian rencana pembelajaran. Keterampilan tersebut diperoleh guru karena profesionalismenya menuntun mereka untuk merancang kualitas pembelajaran yang tinggi sehingga berpengaruh pada peserta didik. Dengan memiliki kompetensi yang baik, maka seorang pendidik dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik pula. (Murkatik et al., 2020) menyebutkan bahwa pendidik yang memiliki banyak keahlian dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan mereka karena mereka tanggap dalam menyikapi permasalahan yang dihadapinya.

3.2.10 Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

Data ini mendukung penerimaan H10, yang menyatakan bahwa efektivitas guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel-variabel personal. Nilai T-statistik yaitu 3,026 (T-statistik > T tabel 1,96), serta nilai signifikansinya yaitu 0,010 (0,05), dimana keduanya memberikan bukti terhadap hal ini. Hal tersebut disebabkan karena sebagian sampel penelitian menunjukkan respon bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja guru melalui kompetensi guru. Beberapa dimensi yang terdapat pada faktor individu melalui kompetensi guru adalah teacher commitment, teacher's emotional, teacher self-efficacy, dan media and digital literacy skill. Guru yang memiliki komitmen yang kuat lebih cenderung berinvestasi secara maksimal dalam upaya meningkatkan pengalaman belajar anak-anak, menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan meraih hasil belajar yang lebih baik (Van Waeyenberg et al., 2022). Komitmen guru juga memengaruhi interaksi dengan sesama guru dan kolaborasi di antara mereka. Guru yang berkomitmen akan lebih mungkin untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, menciptakan budaya kerja sama yang erat, dan mendorong inovasi dalam metode pembelajaran (Aspandi, 2020). Secara keseluruhan, komitmen guru TK memiliki dampak positif pada atmosfer belajar, kolaborasi, dan hasil belajar siswa, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, efikasi diri pada guru TK juga mendorong peningkatan kinerja mereka. Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung merasa yakin dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan pembelajaran (H.-Z. Wu & Wu, 2019). Keyakinan ini memotivasi guru untuk menghadapi tugas-tugas pendidikan dengan semangat dan usaha maksimal, yang pada gilirannya dapat memengaruhi cara mereka merencanakan dan menyampaikan pengajaran. Guru yang merasa mampu memberikan dampak positif pada perkembangan anak-anak akan lebih bersemangat dalam menciptakan lingkungan belajar yang menginspirasi dan efektif. Efikasi diri guru juga memengaruhi cara mereka menangani situasi yang kompleks dan tantangan dalam pendidikan (Fathi & Derakhshan, 2019). Secara keseluruhan, efikasi diri yang kuat memberikan landasan mental yang positif bagi guru TK, memperkuat upaya mereka dalam membentuk generasi muda yang terdidik dengan baik.

Konsisten dengan temuan, hal ini disebabkan karena kemampuan guru memediasi pengaruh yang menguntungkan dari karakteristik individu terhadap pembelajaran siswa. (Ismanto et al., 2021) Hal ini karena pendidik memiliki komitmen dan dorongan yang tinggi untuk pengembangan profesional agar dapat menjalankan perannya secara efektif. Hasilnya, standar pendidikan akan meningkat. Lebih lanjut (Ernayani, 2015) menemukan bahwa ketika guru dengan efikasi diri yang tinggi dihadapkan pada siswa yang memiliki masalah belajar, tidak aktif di kelas, atau memiliki fasilitas belajar yang kurang memadai, mereka melakukan upaya bersama untuk mengatasi tantangan tersebut, yang menghasilkan peningkatan kinerja. Tentunya hal tersebut diperngaruhi oleh kompetensi guru, bagaimana guru bisa memiliki kecerdasan dalam mengendalikan emosi mereka dan menyelesaikan permasalahan tersebut dengan baik. Peningkatan faktor individual yang terdapat dalam diri guru membantu mereka dalam mengembangkan kompetensi yangd dimiliki sehingga mereka memiliki kinerja yang baik.

3.2.11 Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

Data ini mendukung penerimaan H11, yang menyatakan bahwa faktor organisasi mempengaruhi kinerja guru melalui kompetensi guru. Nilai T-statistik sebesar 3,299 (T-statistik > T tabel 1,96, p0,008) dan tingkat signifikansi 0,008 (0,05) juga mengarah ke arah ini. Beberapa faktor oranisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru yaitu pada dimensi *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Culture*. Persepsi dukungan organisasi menjadikan guru merasa dihargai dan didukung sehingga mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan diapresiasi oleh organisasi. Hal ini dapat menciptakan kepuasan kinerja guru (Fauth et al., 2019a). Mereka akan lebih bersemangat dan produktif melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dengan demikian mereka cenderung akan belajar untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi keprofesionalan mereka dalam mengajar. Organisasi yang memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru seperti pelatihan dan kesempatan belajat, dapat membantu meningkatkan kompetensi mereka, sehingga pembelajaran lebih efektif untuk mengembangkan potensi dan bakat peserta didik (Artacho et al., 2020a).

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru melalui pengembangan kompetensi guru. Budaya organisasi yang positif mendorong adanya pembelajaran berkelanjutan berupa program pelatihan, lokakarya, dan berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Kartini et al., 2020).. Jika budaya organisasi mendorong kolaborasi antara guru untuk berbagi pengalaman dan ide-ide kreatif dalam mengajar anak-anak prasekolah, hal ini bisa berdampak positif pada pengembangan kompetensi. Jika guru-guru merasa nyaman berbicara tentang tantangan dan sukses mereka, mereka bisa belajar satu sama lain. Pemimpin lembaga yang menonjolkan pentingnya pengembangan diri dan memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan atau akses ke sumber daya pembelajaran juga akan mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi mereka(Santoso & Lestari, 2019). Hal ini terjadi di beberapa lembaga TK di Kota Malang dimana

persepsi dan budaya organisasi telah memberikan fasilitas untuk pelatihan dan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan dengan melaksanakan diklat-diklat pendidikan. Hal ini ditujukan agar kinerja guru lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Namun, jika budaya organisasi terlalu formal atau tidak mendorong kolaborasi, maka potensi pengembangan kompetensi guru mungkin tidak terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, penting bagi lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang atau di tempat lain untuk membangun budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan pengakuan atas prestasi guru guna meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka.

Mayoritas organisasi berdampak pada efektivitas guru, menurut penelitian (Febriantina et al., 2018) Suasana kerja sama di sekolah memungkinkan hal ini terjadi. Perencanaan organisasi yang memudahkan orang untuk berkomunikasi satu sama lain, dengan menetapkan batasan yang masuk akal di sekitar ruang lingkup manajemen informasi, dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis. (Asbari et al., 2019). Ketika pendidik merasa nyaman dengan lingkungan organisasinya, mereka akan meningkatkan kompetensi dirinya agar lembaga dimana dia bekerja menjadi lembaga yang unggul. Hal tersebut menjadikan guru berkomitmen untuk mengikuti budaya organisasi di lingkungan sekolah tersebut dimana mereka akan berusaha meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya sebagai bentuk dari penyesuaian diri (Fauth et al., 2019a).

3.2.12 Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

Data ini mendukung penerimaan Hipotesis 12, yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi efektivitas guru melalui keahlian profesional guru. Tingkat signifikan 0,008 (0,05) dan nilai T-statistik sebesar 3,299 (T-statistik > T tabel 1,96) mendukung kesimpulan ini. Faktor kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja guru melalui pengembangan kompetensi, terutama dalam dimensi "*leader-member exchange*" (LMX) dan supervisi akademik. LMX merujuk pada hubungan antara pemimpin dan anggota tim yang melibatkan pertukaran sumber daya, dukungan, dan

komunikasi yang saling menguntungkan. Dalam konteks supervisi akademik, pemimpin yang menjalankan supervisi secara efektif dapat memberikan arahan yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru (Thrasher et al., 2020).

Sebagai contoh dalam lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang, pemimpin yang menerapkan LMX dengan baik akan membina hubungan yang kuat dengan guru-guru. Pemimpin ini memberikan dukungan, mendengarkan masukan, dan memfasilitasi pertukaran ide. Pemimpin juga dapat melakukan supervisi akademik dengan pendekatan yang mempromosikan pengembangan kompetensi. Dengan memberikan umpan balik konstruktif dan arahan yang terarah pada perkembangan, pemimpin dapat membantu guru-guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka (H.-Z. Wu & Wu, 2019). Melalui hubungan yang positif dan supervisi yang mendukung, kinerja guru dalam lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi mereka.

Menurut penelitian Prasetya (2017), hal ini benar adanya. Kualitas sumber daya manusia yang dikembangkan melalui pengajaran dapat ditingkatkan melalui pengembangan profesional. Tentu saja, untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal, pendidik harus menunjukkan kinerja puncak selama proses belajar mengajar dengan memodifikasi serta memanfaatkan ICT. Meningkatkan keefektifan guru adalah kunci untuk membuka tingkat potensi ini. (Ivan Fanani Qomusuddin & Ubun Bunyamin, 2020). Dalam memaksimalkan kinerjanya, lingkungan kerja sangat berpengaruh dimana terdapat kepala sekolah yang mampu memimping lembaga mereka secara profesional (Rahmadani, 2019). Untuk lebih meningkatkan kinerja guru di tempat kerja, mereka perlu bekerja di lingkungan yang mendorong kerja yang baik.

3.2.13 Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

Data tersebut tidak mendukung H13, yang menghipotesiskan bahwa efektivitas guru akan sangat mempengaruhi nilai tes siswa terlepas dari lingkungan kelas mereka. Tingkat signifikan sebesar 0,941 (0,05) dan T-statistik sebesar 0,074 (T-statistik T tabel 1,96) menguatkan hal ini. Beban kerja yang

berlebihan dapat menguras energi dan waktu guru, menghambat mereka untuk fokus pada pengembangan kompetensi. Kurangnya fasilitas pembelajaran yang memadai juga dapat membatasi guru dalam melaksanakan metode pengajaran yang inovatif. Kombinasi faktor-faktor ini dapat menghambat pengembangan kompetensi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru (Jiang et al., 2017). Contohnya, di lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang, jika guru-guru dihadapkan pada beban kerja yang terlalu besar, seperti mengurus administrasi yang kompleks atau tanggung jawab di luar ruang kelas, waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk mengembangkan kompetensi terpaksa teralihkan. Selain itu, jika fasilitas pembelajaran tidak memadai, seperti kurangnya akses terhadap teknologi atau sumber daya pendukung lainnya, guru-guru mungkin kesulitan dalam menerapkan metode pembelajaran modern. Dalam hal ini, upaya pengembangan kompetensi dapat terhambat oleh faktor-faktor lingkungan yang negatif.

Penelitian Nugraha (2020) yang mneyebutkan bahwa 95% tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan sekolah seharusnya mendapat perhatian dari semua pihak yang terlibat didalamnya (Iba et al., 2021). Hal ini masuk akal, karena telah terbukti bahwa ketika pengajar diberikan tempat kerja yang menyenangkan, fungsional, dan mendukung, mereka cenderung melakukan pekerjaan terbaik mereka (Handayani, 2019). Kompetensi adalah aspek lain yang mempengaruhi seberapa efektif seorang guru. Hal ini serupa dengan teori yang disampaikan (Immah et al., 2020) dimana menyatakan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor terpenting dalam menentukan kinerja seseorang. Ada empat kompetensi inti yang harus dimiliki oleh semua pendidik agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan meningkatkan prestasi siswa. Kompetensi pendidik mencakup pengetahuan, nilai-nila,i kemampuan, dan watak, yang mereka butuhkan untuk menjalankan perannya secara efektif dan menyelesaikan pekerjaannya.

3.2.14 Pengaruh Secara Simultan Faktor Individu, Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Terhadap Kompetensi Guru

Uji Hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 14 diterima, dimana faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap komptensi guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai f statistik > t-tabel yakni sebesar 12.423 > 2.120.

Penelitian tentang pengaruh simultan faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap kompetensi guru membahas bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi dimensi seperti "teacher commitment" (komitmen guru), "perceived organizational support" (dukungan organisasi yang dirasakan), "leader-member exchange" (hubungan pemimpin-anggota), dan "work-family conflict" (konflik antara pekerjaan dan keluarga). Dalam konteks lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang, dinamika ini memiliki implikasi yang signifikan. Dalam lembaga TK di Kota Malang, faktor individu seperti motivasi dan minat guru terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat komitmen guru terhadap sekolah. Jika guru merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang baik dalam bentuk pelatihan dan pengembangan, mereka akan lebih mungkin merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam pendidikan anak-anak(Wahyuliati, 2021). Hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota tim (leader-member exchange) juga dapat memperkuat komitmen guru. Namun, adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (work-family conflict) dapat mengurangi komitmen guru, terutama jika mereka mengalami stres akibat keseimbangan yang sulit dijaga.

Dalam konteks kompleks ini, penting bagi lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang untuk menciptakan lingkungan yang mendukung guru dalam mengatasi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, serta memastikan bahwa komitmen guru diperkuat melalui dukungan organisasi dan hubungan pemimpin-anggota yang positif. Ini akan membantu membangun kompetensi guru secara holistik dan berdampak positif pada pengalaman belajar anak-anak dalam lingkungan TK (Sahrazad et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmini & Sjarlis, (2021) menunjukkan bagaimana peningkatan keterampilan guru dipengaruhi oleh budaya organisasi dan karakteristik individu guru. Lebih lanjut,, Rahmadani, (2019) menunjukkan dampak positif dari kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja terhadap kemampuan pendidik dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini diakibatkan karena adanya komitmen, self efikasi dan kemamuan guru untuk berkembang sehingga pengaruh individu memberikan peningkatan pada kompetensi guru. Kepemimpinan kepada sekolah yang efektif dengan menyediakan fasilitas penunjang, memberikan dukungan berupa perkembangan profesional guru akan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pelatihan, menyediakan waktu untuk kolaborasi antar guru, dan memberikan umpan balik konstruktif. Lingkungan kerja positif, saling mendukung, dan berorientasi pada pembelajaran, membuat guru merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan diri. Kolaborasi dengan rekan sejawat, pembelajaran berkelanjutan, dan adanya kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman juga dapat meningkatkan kompetensi guru (Rosmini & Sjarlis, 2021).

Secara keseluruhan, faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam meningkatkan kompetensi guru. Upaya kolaboratif dari semua pihak terkait akan menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi guru untuk terus belajar dan berkembang. Dengan adanya dukungan yang kuat dan lingkungan yang kondusif, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka, mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pendidikan, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi para siswa.

3.2.15 Pengaruh Secara Simultan Faktor Individu, Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Terhadap Kineja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 15 diterima, dimana faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai f statistik > t-tabel yakni sebesar 14.534 > 2.120. Pengaruh secara simultasn ini paling besar terdapat dalam dimensi "teacher commitment" (komitmen guru), "perceived

organizational support" (dukungan organisasi yang dirasakan), "leader-member exchange" (hubungan pemimpin-anggota), dan "work-family conflict" (konflik antara pekerjaan dan keluarga) memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang. Faktor individu seperti motivasi dan minat guru dalam memberikan pendidikan berkualitas berdampak pada komitmen mereka terhadap lembaga (Sudaryo, 2018). Dukungan organisasi yang dirasakan dalam bentuk peluang pengembangan dan apresiasi atas kinerja meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Hubungan positif antara pemimpin dan anggota tim membantu membangun lingkungan kerja yang produktif dan komitmen yang kuat. Namun, konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi kinerja guru jika tidak ditangani dengan baik, terutama jika konflik tersebut mengganggu fokus dan kesejahteraan mereka (Effendi et al., 2020).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lembaga taman kanak-kanak di Kota Malang, perlu dibangun lingkungan yang memperkuat komitmen guru melalui dukungan organisasi yang nyata dan hubungan pemimpin-anggota yang baik. Penanganan yang tepat terhadap konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga juga penting untuk menjaga fokus dan kesejahteraan guru. Bersama-sama, elemen-elemen ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengajaran yang sangat baik di dalam lingkungan sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, 2018; Mukti et al., 2022; Otniel & Ardi, (2022) menunjukkan hasil yang sama yaitu peningkatan kinerja guru setelah faktor individu, organisasi, kepemimpinan dan lingkungan memberikan dukungan yang positif. Hal ini terjadi apabila guru termotivasi, didukung oleh organisasi yang memperhatikan pengembangan profesional, dipimpin oleh kepemimpinan yang efektif, dan beroperasi di lingkungan kerja yang kondusif, memiliki kesempatan yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan dan memfasilitasi semua faktor ini guna mencapai kinerja guru yang optimal.

4. SIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dengan SmartPLS, hasil penelitian dari tiap variabel di penelitian ini dapat diketahui bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel faktor individu terhadap kompetensi guru TK
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel faktor individu terhadap kinerja guru TK
3. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor organisasi terhadap kompetensi guru TK
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel faktor organisasi terhadap kinerja guru TK
5. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor kepemimpinan terhadap kompetensi guru TK
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel faktor kepemimpinan terhadap kinerja guru TK
7. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan terhadap kompetensi guru TK
8. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Faktor lingkungan terhadap kinerja guru TK
9. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap kinerja guru TK
10. Kompetensi memediasi secara signifikan pengaruh faktor individu terhadap kinerja guru TK
11. Kompetensi memediasi secara signifikan pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja guru TK
12. Kompetensi memediasi secara signifikan pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja guru TK
13. Kompetensi tidak memediasi secara signifikan pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja guru TK

14. Faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru TK
15. Faktor individu, organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK

4.2 SARAN

Temuan penelitian ini masih jauh dari ideal, tentu saja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan. Di sisi lain, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar introspeksi oleh para pendidik yang tertarik untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka sendiri dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang dibahas di sini.

4.2.1 Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru taman kanak-kanak di Kota Malang akan menemukan bahwa tesis ini merupakan titik awal yang sangat baik. Para peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai batu loncatan untuk mengeksplorasi topik-topik terkait secara lebih mendalam dengan mempertimbangkan variabel-variabel baru, menggunakan strategi penelitian lain, atau menggunakan populasi sampel yang lebih besar.

4.2.2 Lembaga Pendidikan

Temuan dari tesis ini dapat membantu institusi pendidikan di Kota Malang untuk meningkatkan keterampilan dan efektivitas instruktur taman kanak-kanak. Hasil penelitian ini akan berguna bagi lembaga pendidikan dalam menentukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi guru dan merancang program pengembangan profesi yang efektif. Sekolah dapat meningkatkan prestasi siswa dengan menumbuhkan budaya kepemimpinan, menciptakan suasana kelas yang menarik, dan mendukung pengembangan profesional guru.

4.2.3 Guru Taman Kanak-kanak

Tesis ini membantu guru taman kanak-kanak di Kota Malang untuk mendapatkan wawasan tentang apa yang diperlukan untuk menjadi lebih

kompeten dan efektif dalam peran mereka. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para pendidik sebagai sumber untuk mempelajari lebih lanjut tentang dampak faktor organisasi dan lingkungan terhadap pekerjaan mereka dan mengembangkan pengetahuan dan keahlian mereka sendiri di bidang ini. Hasil-hasil ini juga dapat digunakan oleh para pendidik untuk memanfaatkan peluang pengembangan profesional yang disediakan oleh sekolah dan pemerintah.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR REFERENSI

Abha, A., Yahya, M., & Setyobudi, H. (2021). Influence Of Knowledge Sharing, Work Environment And Motivation On Teacher Performance Mediated By Job Satisfaction Smk Teacher In Malang City. *Journal Of Tourism Economics And Policy*. Https://Doi.Org/10.38142/Jtep.V1i2.143

Adnan, Suwandi, S., Nurkamto, J., & Setiawan, B. (2019). Teacher Competence In Authentic And Integrative Assessment In Indonesian Language Learning. *International Journal Of Instruction*. Https://Doi.Org/10.29333/Iji.2019.12145a

Aeni, A. N., Hanifah, N., & Sunaengsih, C. (2019). The Impact Of The Internet Technology On Teacher Competence And Student Morality. *Journal Of Physics: Conference Series*, *1318*(1), 012046. Https://Doi.Org/10.1088/1742-6596/1318/1/012046

Ajzen, I. (2020). The Theory Of Planned Behavior: Frequently Asked Questions. *Human Behavior And Emerging Technologies*, *2*(4), 314–324.

Akosile, A., & Olatokun, W. (2020). Factors Influencing Knowledge Sharing Among Academics In Bowen University, Nigeria. *Journal Of Librarianship And Information Science*, *52*(2), 410–427.

Alghamdi, N. G. (2017). Role Overload And Job Stress Among The Female University Teachers-Saudi Context. *European Online Journal Of Natural And Social Sciences*, *6*(2), 288.

Amir, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*.

Antera, S. (2021). Professional Competence Of Vocational Teachers: A Conceptual Review. *Vocations And Learning*. Https://Doi.Org/10.1007/S12186-021-09271-7

Artacho, E. G., Martínez, T. S., Ortega Martín, J. L., Marín Marín, J. A., & García, G. G. (2020a). Teacher Training In Lifelong Learning-The Importance Of Digital Competence In The Encouragement Of Teaching Innovation. *Sustainability (Switzerland)*. Https://Doi.Org/10.3390/Su12072852

Artacho, E. G., Martínez, T. S., Ortega Martín, J. L., Marín Marín, J. A., & García, G. G. (2020b). Teacher Training In Lifelong Learning—The Importance Of Digital Competence In The Encouragement Of Teaching Innovation. *Sustainability 2020, Vol. 12, Page 2852*, *12*(7), 2852. Https://Doi.Org/10.3390/Su12072852

Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *Jim Upb*. Https://Doi.Org/Ttps://Doi.Org/10.33884/Jimupb.V8i1.1562

Ashar, M. K., & Murgiyanto, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal Global*, *4*(1). Https://Jurnal.Ikbis.Ac.Id/Global/Article/View/245

Aspandi. (2020). Social Behavior Paradigm And Social Exchange Behavioristic Approach (Study Of Theory Of Burrhus Frederic Skinner And George Caspar. *Dirosatuna : Journal Of Islamic Studies*, *3*(1), 1–20.

Aswanrahman, A., Yunus, M., & Elpisah, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Dan

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe)*. Https://Doi.Org/10.26740/Jupe.V10n3.P224-230

Aydan, O. (2016). The Effects Of Diversity Management On Job Satisfaction And Individual Performance Of Teachers. *Educational Research And Reviews*. Https://Doi.Org/10.5897/Err2015.2573

Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, *4*(2), 246–253.

Baan, A. B. (2019). The Development Of Physical Education Teacher Professional Standards Competency. *Journal Of Physical Education And Sports*.

Bafadal, I., Nurabadi, A., Sobri, A. Y., & Gunawan, I. (2019). The Competence Of Beginner Principals As Instructional Leaders In Primary Schools. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, *5*(4), 625–639.

Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The Effect Of Islamic Leadership, Competence And Compensation On Work Dicipline And Teacher Performance Of Madrasah Aliyah In Makassar City. *International Journal Of Scientific And Technology Research*.

Balay. (2010). Teachers' Perception Of Organizational Culture And Organizational Commitment In Turkish Primary Schools. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, *2*(1), 363–384.

Behzadnia, B., Adachi, P. J., Deci, E. L., & Mohammadzadeh, H. (2018). *Associations Between Students' Perceptions Of Physical Education Teachers' Interpersonal Styles And Students' Wellness, Knowledge, Performance, And Intentions To Persist At Physical Activity: A Self-Determination Theory Approach. Psychology Of S*.

Berestova, A., Gayfullina, N., & Tikhomirov, S. (2020). Leadership And Functional Competence Development In Teachers: World Experience. *International Journal Of Instruction*. Https://Doi.Org/10.29333/Iji.2020.13139a

Brandt, J. O., Bürgener, L., Barth, M., & Redman, A. (2019). Becoming A Competent Teacher In Education For Sustainable Development: Learning Outcomes And Processes In Teacher Education. *International Journal Of Sustainability In Higher Education*.

Caena, F., & Redecker, C. (2019). Aligning Teacher Competence Frameworks To 21st Century Challenges: The Case For The European Digital Competence Framework For Educators (Digcompedu). *European Journal Of Education*, *54*(3), 356–369.

Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational Culture And Educational Innovations In Turkish Higher Education: Perceptions And Reactions Of Students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *20*(1), 20–39.

Cansoy, R., Parlar, H., & Polatcan, M. (2022). Collective Teacher Efficacy As A Mediator In The Relationship Between Instructional Leadership And Teacher Commitment. *International Journal Of Leadership In Education*. Https://Doi.Org/10.1080/13603124.2019.1708470

Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2021). Impact Of Organizational Citizenship Behavior, Leadership, Individual Characteristics And Competence On Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Https://Doi.Org/10.32528/Jmbi.V6i2.4091

Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning Dan Coaching Individu Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *1*(1), 21–25.

Chunda, R. (2022). *The Effect Of Leadership Styles Of Headteachers On The Learner's Academic Performance In Selected Public Secondary Schools Of Mpika District (Doctoral Dissertation, The University Of Zambia).*

Crotti, M., Rudd, J., Roberts, S., Fitton Davies, K., O'callaghan, L., Utesch, T., & Foweather, L. (2022). *Physical Activity Promoting Teaching Practices And Children's Physical Activity Within Physical Education Lessons Underpinned By Motor Learning Theory (Sample-Pe). Plos One*. *17*(8), E0272339.

Darling-Hammond, L. (2010). *Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments Can Measure And Improve Teaching. Center For American Progress.*

Delpit, L. D. (2018). *The Silenced Dialogue: Power And Pedagogy In Educating Other People's Children. In Thinking About Schools Routledge.* 157–175.

Denzine, G. M., Cooney, J. B., & Mckenzie, R. (2005). Confirmatory Factor Analysis Of The Teacher Efficacy Scale For Prospective Teachers. *British Journal Of Educational Psychology*, *75*(4), 689–708.

Diantoro, E., Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Efek Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Ditinjau Dari Leader Member Exchange. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, *5*(1), 86–100.

Edo, B. L., & David, A. A. (2019). Influence Of School Supervision Strategies On Teachers Job Performance In Senior Secondary Schools In River State. *International Journal Of Innovative Development And Policy Studies*, *7*(4), 45–5.

Effendi, S., Tanjung, H., & Tanjung, M. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Triangle Journal Of Management, Accounting, Economic And Business*.

Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact Of Work Stress On Employee Productivity: Based In The Banking Sector Of Faisalabad, Pakistan. *International Journal Of Innovation And Economic Development*, *4*(6), 32–50.

Elfita, R., Mts, M., Sentajo, N., & Singingi, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, *1*(1), 37–55. Https://Doi.Org/10.36378/Al-Hikmah.V1i1.84

Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation Of Work-Family, Family-Work Conflict Of The Teachers. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, *116*, 4919–4924.

Eristi, B., & Erdem, C. (2017). Development Of A Media Literacy Skills Scale. *Contemporary Educational Technology*, *8*(3), 249–267.

Ernayani, E. (2015). Pengaruh Kesesuaian Bidang Pendidikan, Kompetensi Dan Kedisplinan Guru Terhadap Kinerja (Studi) Di Sman 1 Bululawang Kabupaten Malang. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Ips*, *9*(3), 1858–4985. Https://Ejournal.Unikama.Ac.Id/Index.Php/Jppi/Article/View/1671

Espino-Díaz, L., Fernandez-Caminero, G., Hernandez-Lloret, C. M., Gonzalez-Gonzalez, H., & Alvarez-Castillo, J. L. (2020). Analyzing The Impact Of Covid-19 On Education

Professionals. *Toward A Paradigm Shift: Ict And Neuroeducation As A Binomial Of Action. Sustainability*, *12*(14), 5646.

Eton, M., Sammy, G. P., Yiga, A. P., & Fabian, M. (2019). *Teacher Competence And Performance In Primary Schools In Nwoya District, Northern Uganda.*

Falloon, G. (2020). From Digital Literacy To Digital Competence: The Teacher Digital Competency (Tdc) Framework. *Educational Technology Research And Development*, *68*(5), 2449–2472.

Fathi, J., & Derakhshan, A. (2019). Teacher Self-Efficacy And Emotional Regulation As Predictors Of Teaching Stress: An Investigation Of Iranian English Language Teachers. *Teaching English Language*.

Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019a). The Effects Of Teacher Competence On Student Outcomes In Elementary Science Education: The Mediating Role Of Teaching Quality. *Teaching And Teacher Education*, *86*, 102882.

Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019b). The Effects Of Teacher Competence On Student Outcomes In Elementary Science Education: The Mediating Role Of Teaching Quality. *Teaching And Teacher Education*. Https://Doi.Org/10.1016/J.Tate.2019.102882

Fauziah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Bogor) Jawa Barat. *Tesis*.

Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*. Https://Doi.Org/10.30997/Jtm.V2i2.1313

Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, *7*(7). Www.Ijstr.Org

Gagné, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). Different Motivations For Knowledge Sharing And Hiding: The Role Of Motivating Work Design. *Journal Of Organizational Behavior*, *40*(7), 783–799.

Gu, Q. (2018). *(Re) Conceptualising Teacher Resilience: A Social-Ecological Approach To Understanding Teachers' Professional Worlds. In Resilience In Education. Springer, Cham.*

Gultom, A. (2020). *Filsafat, Corona, Dan Kepanikan Kita 1. Diakses Pada, 1.*

Halim, A. R. (2015). Pengaruh Self-Compassion Terhadap Subjective Well-Being Pada Mahasiswa Asal Luar Jawa Tahun Pertama Universitas Negeri Semarang. In *Skripsi*.

Hamsal, H., Nurman, N., & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru Paud Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, *4*(1), 21–34. Https://Doi.Org/10.37385/Msej.V4i1.1335

Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Https://Doi.Org/10.32502/Jimn.V6i2.1583

Handayani, H., & Sunarto, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi Akademik. *Indonesian Journal Of Islamic*

Educational Management. Https://Doi.Org/10.24014/Ijiem.V5i1.16466

Haqqi, A. (2022). Kadar Lumpur Dalam Agregat Halus Dengan Saringan. *Jurnal Ilmu Teknik*, *2*(1).

He, H., Pham, H. Q., Baruch, Y., & Zhu, W. (2014). Perceived Organizational Support And Organizational Identification: Joint Moderating Effects Of Employee Exchange Ideology And Employee Investment. *The International Journal Of Human Resource Management*, *25*(20), 2772–2795.

Holland, B. (2019). *Factors And Strategies That Influence Faculty Involvement In Public Service. Building The Field Of Higher Education Engagement: Foundational Ideas And Future Directions.*

Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021). *Dual Stressors And Female Pre-School Teachers' Job Satisfaction During The Covid-19: The Mediation Of Work-Family Conflict. Frontiers In Psychology*. *12*, 691498.

Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Https://Doi.Org/10.21831/Jamp.V9i1.36970

Ilomo, O., & Mlavi, B. (2016). The Availability Of Teaching And Learning Facilities And Their Effects On Academic Performance In Ward Secondary Schools In Muheza-Tanzania. *International Journal Of Education And Research, 4*(6), 571–582.

Immah, F., Sukidin, S., & Kartini, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*. Https://Doi.Org/10.19184/Jpe.V14i1.12493

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *12*(2), 393–406.

Indajang, K., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *12*(2), 393–406. Https://Doi.Org/10.24114/Jupiis.V12i2.17881

Indreswari, H., Yafie, E., & Ramalingam, K. (2022). The Effectiveness Of Parental Self-Efficacy Program To Improve Children's Moral Development With Single-Parent Status. *Pertanika Journal Of Social Sciences And Humanities*, *30*(1), 381–405. Https://Doi.Org/10.47836/Pjssh.30.1.18

Ismail, Y. R., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Sma Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *12*(2), 397–407. Https://Jtmb.Ejournal.Unri.Ac.Id/Index.Php/Jtmb/Article/View/7873

Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. Https://Doi.Org/10.33373/Dms.V10i3.3934

Iswadi, I., & Richardo, R. (2018). Pengaruh Latar Belakang Bidang Studi, Tingkat Pendidikan

Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kemampuan Profesional Guru Pada Sma Kartika Xiv 1 Banda Aceh. *Genta Mulia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *8*(2). Https://Ejournal.Stkipbbm.Ac.Id/Index.Php/Gm/Article/View/116

Ivan Fanani Qomusuddin, & Ubun Bunyamin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. Https://Doi.Org/10.36418/Japendi.V1i2.3

Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*. Https://Doi.Org/10.37985/Joe.V1i2.14

Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, *1*(2), 117–134. Https://Doi.Org/10.24239/Jipsya.V1i2.14.117-134

Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The Impact Of Transformational Leadership On Employee Sustainable Performance: The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability (Switzerland)*. Https://Doi.Org/10.3390/Su9091567

Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' Workload In Relation To Burnout And Work Performance. *International Journal Of Educational Policy Research And Review, Vol , Page - , 2021*.

Karakose, T., Yirci, R., & Papadakis, S. (2021). Exploring The Interrelationship Between Covid-19 Phobia, Work–Family Conflict, Family–Work Conflict, And Life Satisfaction Among School Administrators For Advancing Sustainable Management. *Sustainability*, *13*(15), 8654.

Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). Supervision Of The Principal And The Professional Competency Of Teachers On Teacher Performance In Private Mi In Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(3), 497–512.

Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence Of Principal Supervision And Organizational Climate Toward Teacher's Performance. *International Journal Of Progressive Sciences And Technologies (Ijpsat)*.

Kemendikbud. (2019). *Panduan Penulisan Soal Hots-Higher Order Thinking Skills.*

Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019). The Impact Of Knowledge Management On Knowledge Worker Productivity. *Baltic Journal Of Management*. Https://Doi.Org/10.1108/Bjm-12-2017-0404

Kim, S., Raza, M., & Seidman, E. (2019). Improving 21st-Century Teaching Skills: The Key To Effective 21st-Century Learners. *Research In Comparative And International Education*, *14*(1), 99–117.

Komariyah, K., Eliyanto, E., & Setiani, M. Y. (2021). Pengaruh Kemampuan Literasi Informasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Sadewa Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen . | *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(2), 3457–3462. Https://Www.Jptam.Org/Index.Php/Jptam/Article/View/1419

König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020a). Adapting To Online Teaching During Covid-19 School Closure: Teacher Education And Teacher Competence Effects Among Early Career Teachers In Germany. *European Journal Of Teacher Education*, *43*(4), 608–

622.

König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020b). Adapting To Online Teaching During Covid-19 School Closure: Teacher Education And Teacher Competence Effects Among Early Career Teachers In Germany. *European Journal Of Teacher Education*. Https://Doi.Org/10.1080/02619768.2020.1809650

Kouhizadeh, M., Saberi, S., & Sarkis, J. (2021). Blockchain Technology And The Sustainable Supply Chain: Theoretically Exploring Adoption Barriers. *International Journal Of Production Economics*, *231*, 107831.

Labieq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kompetensi Guru Di Sma Puq / Smk Almarwah. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(2), 410–416. Https://Doi.Org/10.36555/Almana.V3i2.910

Laely, K., Subiyanto, Astuti, F. P., Sari, D. L., & Astiwi. (2020). Analysis Of Teachers Abilities In Implementing Contextual Learning To Develop Multiple Intelligences Of Early Childhood. *Journal Of Critical Reviews*. Https://Doi.Org/10.31838/Jcr.07.09.208

Lamastro, V. (1999). Commitment And Perceived Organizational Support. *In National Forum Of Applied Educational Research Journal*, *12*(3), 1–13.

Le, H., Janssen, J., & Wubbels, T. (2018). Collaborative Learning Practices: Teacher And Student Perceived Obstacles To Effective Student Collaboration. *Cambridge Journal Of Education*. Https://Doi.Org/10.1080/0305764x.2016.1259389

Li, J. B., Leung, I. T. Y., & Li, Z. (2021). *The Pathways From Self-Control At School To Performance At Work Among Novice Kindergarten Teachers: The Mediation Of Work Engagement And Work Stress. Children And Youth Services Review*. *121*, 105881.

Li, L., Zhu, Y., & Park, C. (2018). Leader–Member Exchange, Sales Performance, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Affect Turnover Intention. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, *46*(11), 1909–1922.

Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic And Extrinsic Motivation: Time For Expansion And Clarification. *Motivation Science*, *5*(4), 277.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. Https://Doi.Org/10.30596/Edutech.V6i1.4391

Lucenario, J. L. S., Yangco, R. T., Punzalan, A. E., & Espinosa, A. A. (2016). *Pedagogical Content Knowledge-Guided Lesson Study: Effects On Teacher Competence And Students' Achievement In Chemistry. Education Research International, 2016.*

Łupicka, A., & Grzybowska, K. (2018). Key Managerial Competencies For Industry 4.0-Practitioners', Researchers' And Students' Opinions. *Logistics And Transport*, *39*, 39–46.

Maba, W., Perdata, I. B. K., & Astawa, I. N. (2017). Constructing Assessment Instrument Models For Teacher's Performance, Welfare And Education Quality. *International Journal Of Social Sciences And Humanities (Ijssh)*, *1*(3), 88–96.

Marsen, S. B., Santosa, H., & Rochanah, S. (2021). The Effect Of Pedagogical Competence And Work Environment Toward Elementary School Teachers Performance. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*. Https://Doi.Org/10.35445/Alishlah.V13i1.563

Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' Ict-Related Self-Efficacy, Job Resources, And Positive Emotions: Their Structural Relations With Autonomous Motivation And Work Engagement. *Computers*

& Education, *134*, 63–77.

Morsy, S. (2018). Understanding Self-Efficacy, Science Classroom Teaching And Learning Experiences And High School Science Achievement In Egypt And The United States. In *World Development*.

Muhammad Arifin, H. (2015). The Influence Of Competence, Motivation, And Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction And Performance. *International Education Studies*. Https://Doi.Org/10.5539/Ies.V8n1p38

Mukhtar, A., & Md, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*. Https://Doi.Org/10.24252/Idaarah.V4i1.13899

Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Negeri Se-Kabupaten Bintan. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*. Https://Doi.Org/10.24014/Ijiem.V5i1.16390

Mulang, H. (2021). The Effect Of Competences, Work Motivation, Learning Environment On Human Resource Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*. Https://Doi.Org/10.52970/Grhrm.V1i2.52

Munandar, A. (2021). The Influence Of Work Environment And Teacher Competence Through School Climate Toward Teacher Performance At All Islamic Junior High School In Malang. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*. Https://Doi.Org/10.47191/Jefms/V4-I7-02

Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence Of Professional And Pedagogic Competence On Teacher's Performance. *Journal Of Social Work And Science Education*, *1*(1), 58–69. Https://Doi.Org/10.52690/Jswse.V1i1.10

Naidoo, P. (2019). Perceptions Of Teachers And School Management Teams Of The Leadership Roles Of Public School Principals. *South African Journal Of Education*, *39*(2).

Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*. Https://Doi.Org/10.37403/Mjm.V6i1.144

Najeemdeen, I. S. (2018). *Perceived Organizational Culture And Perceived Organizational Support On Work Engagement. In Perceived Organizational Culture And Perceived Organizational Support On Work Engagement: Najeemdeen, Iliyasu Shiyanbade.*

Naro, W. (2017). Komitmen Profesi Dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kota Makassar. *Inspiratif Pendidikan*. Https://Doi.Org/10.24252/Ip.V6i1.3581

Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., & Springer, M. G. (2020). The Correlates Of Teacher Turnover: An Updated And Expanded Meta-Analysis Of The Literature. *Educational Research Review*, *31*, 100355.

Norawati, S., Abdillah, R., & Zakaria, N. (2021). Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. Https://Doi.Org/10.31849/Jieb.V18i2.6328

Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. Https://Doi.Org/10.30872/Psikoborneo.V8i2.4905

Nurmalina, N., & Suhartono, S. (2021). The Effect Of Sustainable Professional Development

On The Competence And Performance Of Elementary School Teachers In Learning Innovation. *Jurnal Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*, *22*(2), 64–73. Https://Doi.Org/10.33830/Ptjj.V22i2.3227.2021

Oo, P. S., Choy, C. S., Goldman, E. F., Schlumpf, K. S., Scott, A. R., Hallinger, P., Mccary, C. E., Mellon, J., Kroth, M., Zaini Abdullah, Mohmad Noor Mohmad Taib, Ikhsan Othman, Norila Md Salleh, Abu Bakar Yusuf, Abdul Talib Mohamed Hashim, Ambilan, N., Smi, K., Vila, J., Masifern, E., … Nachtigal, S. (2018). Australian Council For Educational Research The Leadership Challenge : Improving Learning In Schools (Conference Proceedings) Australian Council For Educational Research (Acer). *Journal Of Strategy And Management*.

Orhan, G., & Beyhan, Ö. (2020). Teachers' Perceptions And Teaching Experiences On Distance Education Through Synchronous Video Conferencing During Covid-19 Pandemic. *Social Sciences And Education Research Review*, *7*(1), 8–44.

Orishev, J., & Burkhonov, R. (2021). Project For Training Professional Skills For Future Teachers Of Technological Education. *Mental Enlightenment Scientific-Methodological Journal*, *2021*(2), 139–150.

Otniel, R., & Ardi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Kristen Di Sekolah Xyz Tangerang. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Https://Doi.Org/10.54371/Jiip.V5i8.787

Özgenel, M. (2019). The Role Of Teacher Performance In School Effectiveness. *International Journal Of Education Technology And Scientific Researches*. Https://Doi.Org/10.35826/Ijetsar.42

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, *7*(8), 577–588.

Pairi, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Dan Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening Di Upt Smk Negeri 2 Gowa*. Universitas Hasanuddin.

Papay, J. P., Taylor, E. S., Tyler, J. H., & Laski, M. E. (2020). Learning Job Skills From Colleagues At Work: Evidence From A Field Experiment Using Teacher Performance Data. *American Economic Journal: Economic Policy*. Https://Doi.Org/10.1257/Pol.20170709

Park, Y. J., Choe, Y. J., Park, O., Park, S. Y., Kim, Y. M., Kim, J., & Jeong, E. K. (2020). Contact Tracing During Coronavirus Disease Outbreak, South Korea, 2020. *Emerging Infectious Diseases*, *26*(10), 2465.

Patoni. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange,Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kabupaten Purwakarta. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *7*(2), 52–61. Https://Doi.Org/10.34308/Eqien.V7i2.139

Pendidikan, M., Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *Article In International Journal Of Scientific & Technology Research*, *7*(7). Www.Ijstr.Org

Perwita, D., Laksana, R. D., & Mayasari, V. (2020). "Stress Role Overload Model" Towards Work Family Conflict And Teachers Performance. *Jurnal Lingua Idea*, *11*(1), 80–91.

Phin, C. (2014). Teacher Competence And Teacher Quality In Cambodia's Educational

Context Linked To In-Service Teacher Training: An Examination Based On A Questionnaire Survey. *International Journal Of Educational Administration And Policy Studies*, *6*(4), 62–69.

Pittman, R. T., Zhang, S., Binks-Cantrell, E., Hudson, A., & Joshi, R. M. (2020). Teachers' Knowledge About Language Constructs Related To Literacy Skills And Student Achievement In Low Socio-Economic Status Schools. *Dyslexia*, *26*(2), 200–219.

Podolsky, A., Kini, T., & Darling-Hammond, L. (2019). Does Teaching Experience Increase Teacher Effectiveness? A Review Of Us Research. *Journal Of Professional Capital And Community*, *4*(4), 286–308.

Prasetya, A. (2017). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Mitigasi Bencana Gunung Kelud Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten …. *Publika*.

Purwono, & Jannah. (2020). Pengaruh Wiyata Ligkungan Dan Kecerdasan Naturalis Terhadap Sikap Kepedulian Lingkungan Bagi Siswa Mi. *Child Education Journal*, *2*(1), 1–9. Https://Doi.Org/10.33086/Cej.V2i1.1518

Putri, A. D. K., & N, I. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development Of Teachers In Improving The Performance Of Teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *2*(2), 93–101.

Qi, X., Luo, Y., Wu, G., Boriboonsomsin, K., & Barth, M. (2019). Deep Reinforcement Learning Enabled Self-Learning Control For Energy Efficient Driving. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, *99*, 67–81.

Rahmadani, P. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.

Rayo, F., Pablo, J. A., Tuazon, R., Versoza, E., Pacut, R. M., Cruz, W. D., & Teaño, J. (2022). Amidst The Covid-19 Pandemic: Teacher's Commitment And Its Influence On Job Performance. *Psychology And Education: A Multidisciplinary Journal*, *2*(1), 73–81.

Rizal, A. S., & Nurjaya, N. (2020). Effects Of Principal Skills, Work Culture, Learning Facilities On Primary School Teacher Performance. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, *6*(01), 21–28.

Romadhon, M., & Ms, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. Https://Doi.Org/10.31004/Basicedu.V5i2.711

Rosmini & Sjarlis, S. Dan S. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sdn Segugus Toleransi Kec.Banggae Timur Kab. Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.

Ruscahyono, H. (2014). *Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 4 Klaten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. Aktual,*. *1*(2).

Sahrazad, S., Setyaningsih, S., & Zainal Arifin, M. (2022). Strengthening Pedagogical Competence, Situational Leadership, And Work Motivation To Increase The Commitment Of The Teacher Profession. *Journal Of Positive School Psychology*.

Saihu, S. (2020). The Urgency Of Total Quality Management In Academic Supervision To Improve The Competency Of Teachers. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, *9*(02), 297–323.

Saleem, A., Aslam, S., Yin, H. B., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles And Teacher Job Performance: Viewpoint Of Middle Management. *Sustainability*, *12*(8), 3390.

Santika, I. D., & Khoiriyah, B. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(2), 4166–4171.

Santos, I. E. M., Hernández, B. M. C., & Marrero, D. R. (2018). Basic Considerations On Competence-Based Training Of Environmental Teachers. *Revista Luna Azul*. Https://Doi.Org/10.17151/Luaz.2018.46.18

Santoso, A., & Lestari, S. (2019). The Roles Of Technology Literacy And Technology Integration To Improve Students' Teaching Competencies. *Kne Social Sciences*, *3*(11), 243–256–243–256. Https://Doi.Org/10.18502/Kss.V3i11.4010

Sappaile, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Dan Sikap Profesi Guru Tehadap Kinerja Penilaian Guru Di Sekolah Dasar. *Jtp - Jurnal Teknologi Pendidikan*, *19*(1), 66–81. Https://Doi.Org/10.21009/Jtp.V19i1.5334

Sari, K. M., & Setiawan, H. (2020). Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Melaksanakan Penilaian Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *4*(2), 900–912.

Saudelli, M. G., & Ciampa, K. (2016). Exploring The Role Of Tpack And Teacher Self-Efficacy: An Ethnographic Case Study Of Three Ipad Language Arts Classes. *Technology, Pedagogy And Education*, *25*(2), 227–247.

Shatzer, R. H., Caldarella, P., Hallam, P. R., & Brown, B. L. (2014). Comparing The Effects Of Instructional And Transformational Leadership On Student Achievement: Implications For Practice. *Educational Management Administration & Leadership*, *42*(4), 445–459.

Shavit, Y., Friedman, I., Gal, J., & Vaknin, D. (2018). Emerging Early Childhood Inequality: On The Relationship Between Poverty, Sensory Stimulation, Child Development, And Achievement. *Taub Center.* Www.Taubcenter.Org.Il

Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating The Impact Of Knowledge Management Processes Into Knowledge-Based Innovation: The Neglected And Mediating Role Of Knowledge-Worker Productivity. *Journal Of Business Research*, *94*, 442–450. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jbusres.2017.11.001

Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does Teacher Competence And Commitment Improve Teacher's Professionalism. *Cogent Business And Management*. Https://Doi.Org/10.1080/23311975.2020.1781993

Skinner, B., Leavey, G., & Rothi, D. (2021). Managerialism And Teacher Professional Identity: Impact On Well-Being Among Teachers In The Uk. *Educational Review*, *73*(1), 1–16.

Smith, W. C., & Benavot, A. (2019). Improving Accountability In Education: The Importance Of Structured Democratic Voice. *Asia Pacific Education Review*, *20*(2), 193–205.

Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. Scientific. *Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, *2*(2), 121–130.

Suchyadi, Y., Sundari, F. S., Sutisna, E., Sunardi, O., Budiana, S., Sukmanasa, E., & Windiyani, T. (2020). Improving The Ability Of Elementary School Teachers Through The Development Of Competency Based Assessment Instruments In Teacher Working Group, North Bogor City. *Jce| Journal Of Community Engagement*, *2*(01), 01–05.

Sudaryo, Et Al. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pt. Pp Presisi Tbk Tasikmalaya).

Business Management And Entrepreneurship Journal.

Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work Environment, Work Motivation And Organizational Culture In Influencing Teachers' Performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*. Https://Doi.Org/10.23887/Jpp.V53i3.28533

Sukamto, Y., & Pardjono. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman. *Journal Of Chemical Information And Modeling*.

Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., Kustini, E., Kristianti, L. S., Rostikawati, D., Effendy, A. A., Purwanto, A., & Fahlevi, M. (2020). Effect Of E-Leadership Style, Organizational Commitment And Service Quality Towards Indonesian School Performance. *Systematic Reviews In Pharmacy*. Https://Doi.Org/10.31838/Srp.2020.10.71

Susanti, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Profesionalitas Terhadap Kinerja Guru (Penelitian Di Smp Negeri Komisariat 01 Ciamis). *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan ….*

Swank, J. M., & Houseknecht, A. (2019). Teaching Competencies In Counselor Education: A Delphi Study. *Counselor Education And Supervision*, *58*(3), 162–176.

Syamsudin. (2015). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Pengangguran Dan Kemiskinan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *17*(1), 15–27.

Thahir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*. Https://Doi.Org/10.33096/Jiir.V16i2.12

Thein, K. M. M. (2014). Apache Kafka: Next Generation Distributed Messaging System. *International Journal Of Scientific Engineering And Technology Research*, *3*(47), 9478–9483.

Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). *Validating Teacher Commitment Scale Using A Malaysian Sample. Sage Open*. *4*(2), 2158244014536744.

Thienngam, S., Promlek, A., & Thongsaard, K. (2020). Influence Of Teachers' Metacognitive Skills On Development Of Early-Childhood Students. *Australian Journal Of Teacher Education (Online)*, *45*(1), 19–30.

Thrasher, G., Dickson, M., Biermeier-Hanson, B., & Najor-Durack, A. (2020). Social Identity Theory And Leader–Member Exchange: Individual, Dyadic And Situational Factors Affecting The Relationship Between Leader–Member Exchange And Job Performance. *Organization Management Journal*. Https://Doi.Org/10.1108/Omj-04-2019-0719

Tondeur, J., Scherer, R., Baran, E., Siddiq, F., Valtonen, T., & Sointu, E. (2019). Teacher Educators As Gatekeepers: Preparing The Next Generation Of Teachers For Technology Integration In Education. *British Journal Of Educational Technology*, *50*(3), 1189–1209. Https://Doi.Org/10.1111/Bjet.12748

Tseng, F. C., & Kuo, F. Y. (2014). A Study Of Social Participation And Knowledge Sharing In The Teachers' Online Professional Community Of Practice. *Computers & Education*, *72*, 37–47.

Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance Management And Teacher Performance: The Role Of Affective Organizational Commitment And Exhaustion. *International Journal Of Human Resource Management*. Https://Doi.Org/10.1080/09585192.2020.1754881

Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational Leadership, Leader–

Member Exchange And School Learning Climate: Impact On Teachers' Innovative Behaviour In The Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, *50*(3), 491–510.

Wahyuliati, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar Dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Siswa Akuntansi Dengan Kepribadian Proaktif Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Mahasiswa Um*.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During The Covid-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, *70*(1), 16–59.

Wong, R. (2020). *When No One Can Go To School: Does Online Learning Meet Students' Basic Learning Needs?. Interactive Learning Environments*.

Wu, H.-Z., & Wu, Q.-T. (2019). Which Teachers Show They Care About Their Students' Musical Development Is By Paying Close Attention To Them. *Journal Of International Medical Research*, 1–8. Https://Journals.Sagepub.Com/Doi/Pdf/10.1177/0300060519893225

Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019a). Teachers' Emotional Intelligence And Self-Efficacy: Mediating Role Of Teaching Performance. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, *47*(3), 1–10.

Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019b). Teachers' Emotional Intelligence And Self-Efficacy: Mediating Role Of Teaching Performance. *Social Behavior And Personality*, *47*(3). Https://Doi.Org/10.2224/Sbp.7869

Yin, H. B., Lee, J. C. K., & Zhang, Z. H. (2013). Exploring The Relationship Among Teachers' Emotional Intelligence, Emotional Labor Strategies And Teaching Satisfaction. *Teaching And Teacher Education*, *35*, 137–145.

Yusnita, Y., Eriyanti, F., Engkizar, E., Anwar, F., Putri, N. E., Arifin, Z., & Syafril, S. (2018). The Effect Of Professional Education And Training For Teachers (Plpg) In Improving Pedagogic Competence And Teacher Performance. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, *3*(2), 123–130.

Zeke, K., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Smp Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 15–21. Https://Doi.Org/10.24036/Jbmp.V10i1.112126

Zhang, Z., Maeda, Y., Newby, T., Cheng, Z., & Xu, Q. (2023). The Effect Of Preservice Teachers' Ict Integration Self-Efficacy Beliefs On Their Ict Competencies: The Mediating Role Of Online Self-Regulated Learning Strategies. *Computers And Education*. Https://Doi.Org/10.1016/J.Compedu.2022.104673

Zubaidah, R. A., Haryono, S., & Udin, U. (2021). The Effects Of Principal Leadership And Teacher Competence On Teacher Performance: The Role Of Work Motivation. *Quality - Access To Success*.

Zulfakar, Z., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *5*(2), 230–244.