

## ***The Role of Teacher Health and Work Environment on Teacher Performance through Job Performance***

**Fatimah, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto**

Universitas Bina Bangsa  
ademanggalahardianto78@gmail.com

---

### **Article History**

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

---

### **Abstract**

*Teacher performance is a work achievement during a certain period and is an indicator of future performance predictions. The aim of the research is to predict factors that influence the performance of elementary school teachers in Cilegon City in 2024. This type of research is quantitative with a survey method among elementary school teachers in Cilegon City, and includes the mediating variable work performance as a predictor which is able to (not) make a connection between the independent variables ( teacher health and work environment) on performance. The research approach used is a quantitative approach that adopts Partial Least Square (PLS). The research results include: (1) there is an influence of teacher health on work performance; (2) there is an influence of teacher health on teacher performance; (3) there is an influence of the work environment on work performance; (4) there is an influence of the work environment on teacher performance; (5) there is no influence of work performance on teacher performance; and (6) the results of the teacher achievement mediation test can be partially mediated because the P value is  $0.939 > 0.05$ . The conclusion of this research is the predictive factors for improving teacher performance in 2024 by paying attention to teacher health and the work environment.*

**Keywords:** *Teacher Health, Work Environment, Work Performance, Teacher Performance, Mediation*

### **Abstrak**

Kinerja guru merupakan capaian hasil kerja selama periode tertentu dan menjadi indikator prediksi kinerja di masa depan. Tujuan penelitian adalah untuk memprediksi factor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar kota Cilegon tahun 2024. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar kota Cilegon, dan memasukan variabel mediasi prestasi kerja sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (kesehatan guru dan lingkungan kerja) terhadap kinerja. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh kesehatan guru terhadap prestasi kerja; (2) ada pengaruh kesehatan guru terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja; (4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; (5) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru; serta (6) hasil uji mediasi prestasi guru dapat memediasi secara parsial karena P value  $0.939 > 0.05$ . Simpulan penelitian ini yaitu faktor prediksi peningkatan kinerja guru tahun 2024 dengan memperhatikan kesehatan guru, lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Kesehatan Guru, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja Guru, Mediasi



## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah merancang capaian melalui sarana organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, dan mengutamakan kompetensi agar kinerja lebih baik. Mulia & Saputra (2021) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya.

Kinerja guru merupakan capaian hasil kerja selama periode tertentu dan menjadi indikator prediksi kinerja di masa depan. Ardana & Divayana (2020) berpandangan kinerja guru dapat diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan tugas yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor dari dalam diri guru (intrinsik) dan faktor dari luar diri guru (ekstrinsik). Indikator kinerja merupakan potensi kinerja yang dapat teramati dari penelitian terdahulu antara lain prestasi (Damanik, 2019; Damanik, 2020). Selain itu, Pendidikan yang bermutu akan diraih dengan adanya kualitas guru yang baik, kualitas guru yang baik akan dilihat apabila gurunya memiliki kinerja mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran (Rahmawati et al., 2024). Pendidikan yang bermutu akan diraih dengan adanya kualitas guru yang baik, kualitas guru yang baik akan dilihat apabila gurunya memiliki kinerja mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran

Peran mediasi sebagai predictor untuk memprediksi kinerja guru dimasa depan misalkan Untuk menjaga kesejahteraan guru di masa pandemi, sekolah harus melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja dengan mendukung e-learning jarak jauh di kalangan guru (Rogowska & Meres, 2022). Selain itu, dinamika kepuasan hidup sepanjang hidup dan menunjukkan potensi penurunan kepuasan hidup secara universal. Meskipun ukuran kepuasan hidup subjektif tetapi dapat menunjukkan tren yang dapat diukur seperti jaringan keluarga dan sosial (Cheng et al., 2022; Daly, 2022). Hasil penelitian dari Sirajuddin et al. (2023) menyatakan bahwa Kepuasan hidup dapat diukur menggunakan Satisfaction with Life Scale yang terdiri dari lima komponen, yaitu (1) keinginan untuk mengubah kehidupan, (2) kepuasan terhadap kehidupan saat ini, (3) kepuasan hidup di masa lalu, (4) kepuasan terhadap kehidupan di masa depan, dan (5) pandangan orang lain terhadap kehidupan individu. Berbeda dengan peneliti sebelumnya, riset ini menerapkan prediksi prestasi kerja sebagai prediksi pengembangan kinerja guru. Peneliti berasumsi bahwa dukungan kinerja guru di masa depan perlu memperhatikan factor lain seperti Kesehatan guru (Putra et al., 2020), lingkungan kerja (Wahid et al., 2020), dan prestasi guru (Armaiyyetti et al., 2020; Amin et al., 2019; Damanik, 2019; R. Damanik, 2020; Holan & Connie, 2021)

## METODE

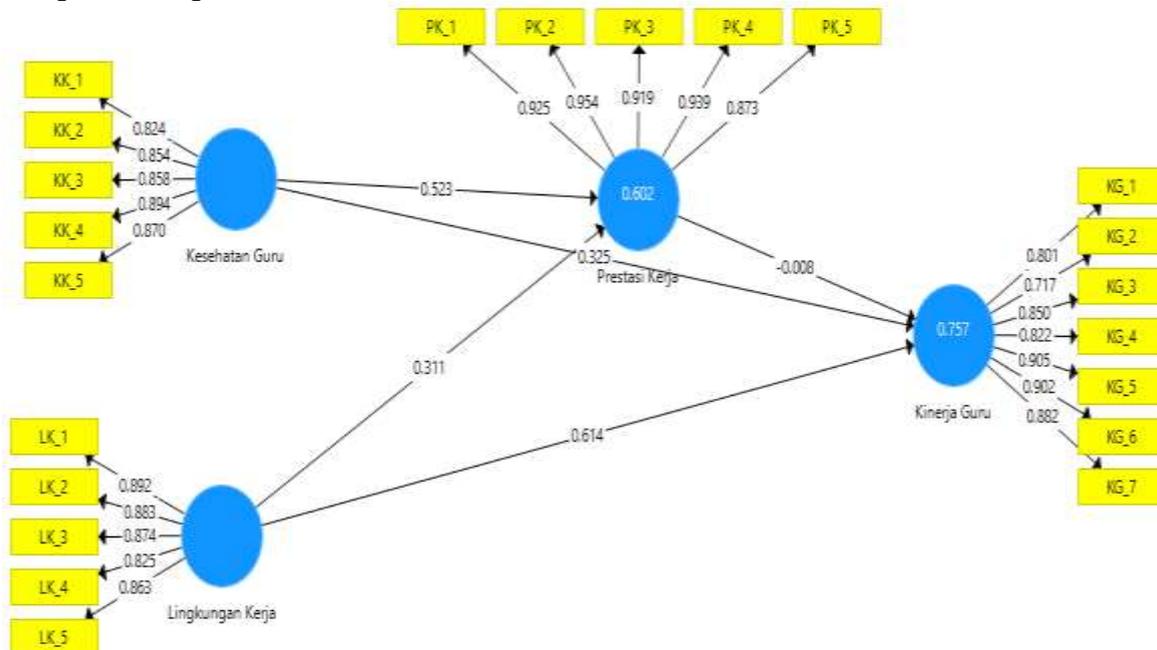
Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar kota Cilegon, dan memasukan variabel mediasi prestasi kerja sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (kesehatan guru dan lingkungan kerja) terhadap kinerja. Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Outer Model

#### Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

#### Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Kesehatan Guru	Kinerja Guru	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
Kesehatan Guru	0.860			
Kinerja Guru	0.758	0.842		
Lingkungan Kerja	0.715	0.841	0.868	
Prestasi Kerja	0.745	0.654	0.684	0.992

#### Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kesehatan Guru	0.740
Kinerja Guru	0.709
Lingkungan Kerja	0.753
Prestasi Kerja	0.851

**Composite Reliability**

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kesehatan Guru	0.934
Kinerja Guru	0.944
Lingkungan Kerja	0.938
Prestasi Kerja	0.966

**Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Kesehatan Guru	KK_1	0.824	0.740	0.934
	KK_2	0.854		
	KK_3	0.858		
	KK_4	0.894		
	KK_5	0.870		
Lingkungan Kerja	LK_1	0.892	0.753	0.938
	LK_2	0.883		
	LK_3	0.874		
	LK_4	0.825		
	LK_5	0.863		
Prestasi Kerja	PK_1	0.925	0.851	0.966
	PK_2	0.954		
	PK_3	0.919		
	PK_4	0.939		
	PK_5	0.873		
Kinerja Guru	KG_1	0.801	0.709	0.944
	KG_2	0.717		
	KG_3	0.850		
	KG_4	0.822		
	KG_5	0.905		
	KG_6	0.902		
	KG_7	0.882		

## Pengujian Inner Model

### Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruksi apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. Colinearity

Variabel	Kinerja Guru	Prestasi Kerja
Kesehatan Guru	2.730	2.043
Lingkungan Kerja	2.286	2.043
Prestasi Kerja	2.513	

### Uji R-Square

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0.757	0.751
Prestasi Kerja	0.602	0.595

### Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 72 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,763 \times 0,6795}$$

$$GoF = \sqrt{0,518}$$

$$GoF = 0,72$$

### Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan nilai  $Q^2$  sebesar 0,903. Menurut Ghazali (2014), nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan

oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.757) \times (1 - 0.602)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,243) \times (0,398)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,096\}$$

$$QSquare = 0.903$$

### F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat. Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

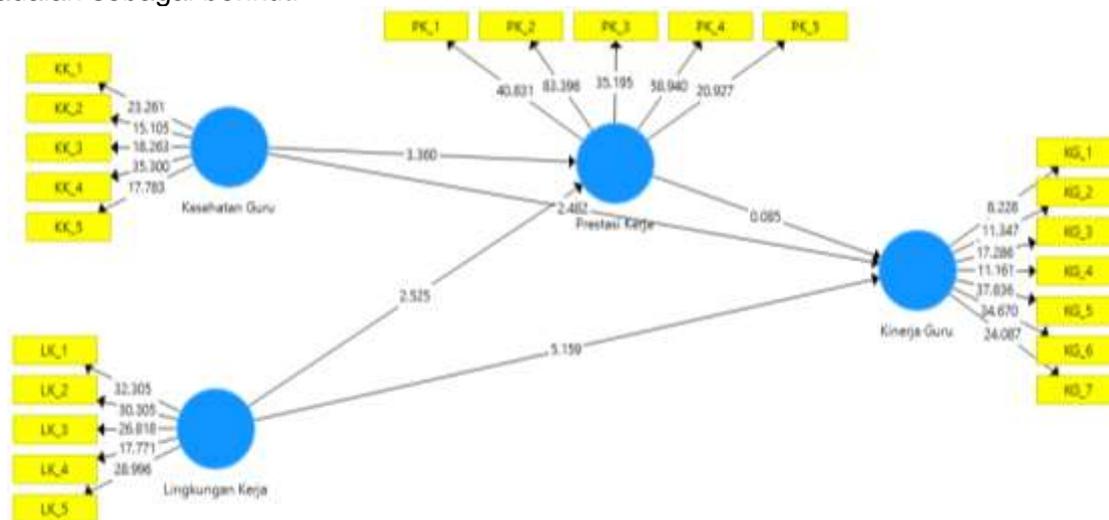
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Kinerja Guru	Prestasi Kerja
Kesehatan Guru	0.160	0.336
Lingkungan Kerja	0.678	0.119
Prestasi Kerja	0.000	

*Interpretasi effect size* sebagai berikut: (1) Hubungan Kesehatan guru terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0,160 pengaruhnya sedang; (2) Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.678 pengaruhnya kuat; (3) Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.000 pengaruhnya sangat kecil; (4) Hubungan Kesehatan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.336 pengaruhnya sedang; serta (5) Hubungan Kesehatan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.115 pengaruhnya kecil.

### Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

### Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja sebesar 3.360. Pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja guru sebesar 2.482. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2.52. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 5.159. pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.085. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kesehatan Guru Terhadap Kinerja Guru	0.325	0.334	0.131	2.482	0.013
Kesehatan Guru Terhadap Prestasi Kerja	0.523	0.506	0.156	3.360	0.001
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	0.614	0.597	0.119	5.159	0.000
Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0.311	0.328	0.123	2.525	0.012
Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	-0.008	0.005	0.091	0.085	0.933

H1: Pengaruh kesehatan guru terhadap prestasi kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kesehatan guru terhadap prestasi kerja sebesar 3.360 dengan nilai *p-value* 0.001 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kesehatan guru terhadap prestasi kerja maka H1 diterima.

H2: Pengaruh kesehatan guru terhadap kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kesehatan guru terhadap kinerja guru sebesar 2.482 dengan nilai *p-value* 0.013 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kesehatan guru terhadap kinerja guru maka H2 diterima.

H3: Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

dari hasil koefisien jalur yang diperoleh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2.525 dengan nilai *p-value* 0.012 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja maka H3 diterima.

H4: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

dari hasil koefisien jalur yang diperoleh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 5.159 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru maka H4 diterima.

H5: Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur diperoleh mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 0.085 dengan nilai  $p$ -value 0.933 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru maka H5 ditolak..

### Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan akreditasi puskesmas sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh Kesehatan guru terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja dan Kesehatan guru terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja sebesar P value 0.939 > 0.05, artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen dan perlu melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kesehatan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Prestasi Kerja	-0.004	-0.000	0.053	0.076	0.939
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Prestasi Kerja	-0.002	-0.004	0.031	0.078	0.938

Pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir, dan bervariasi. Pengukuran kinerja menurut Behn, (2003) menguraikan alasan mengapa perlu mengukur kinerja. Sebagai bagian dari strategi manajemen mereka secara keseluruhan, manajer publik dapat menggunakan ukuran kinerja untuk mengevaluasi, mengendalikan, menganggarkan, memotivasi, mempromosikan, merayakan, mempelajari, dan meningkatkan kinerjanya. Konsekuensinya, tidak ada ukuran yang mapan sehingga dibutuhkan tujuan manajerial yang sesuai dengan organisasinya. Ukuran kinerja dapat digunakan untuk mendorong perbaikan (yang merupakan tujuan inti di balik tujuh teori lainnya).

Berdasarkan teori Behn, (2003) peneliti berasumsi inovasi kinerja guru dapat dikembangkan melalui pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja. Poin penting dalam ukuran kinerja adalah mencari model yang cocok bagi organisasi dan lingkungannya. Kondisi ini didasari pada perubahan lingkungan karena wabah covid19. Adaptasi kinerja dapat teramati dari berbagai pola model yang menjadi alternatif di lingkungan sekolah dasar. Adaptasi kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti lainnya, antara lain pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja (Yani & Ismail, 2021) menyatakan bahwa sebuah organisasi mendapat dukungan dari anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Peneliti lainnya (Muthia Kuku et al., 2023) untuk mengatasi permasalahan dalam kinerja guru pemerintah mengupayakan berbagai hal untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan adanya insentif antara lain sertifikasi guru.

### SIMPULAN

Kesehatan guru dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru. Keberlangsungan ini menjadi indikator hubungan yang kuat, dan mengindikasikan peran penting variabel prestasi sebagai variabel mediasi antara variabel independent dengan dependen. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh

kesehatan guru terhadap prestasi kerja; (2) ada pengaruh kesehatan guru terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja; (4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; serta (5) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor prediksi peningkatan kinerja guru tahun 2024 dengan memperhatikan kesehatan guru, lingkungan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Johnson, B. & Christensen, Larry. (2012). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (4<sup>th</sup> ed)*. London: SAGE Publication Ltd.
- Afri Mulia, R., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Ardana, P., & Hendra Divayana, D. G. (2020). KONTRIBUSI SERTIFIKASI GURU, MOTIVASI KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 44–55. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>
- Armaiyyetti, R., Marsidin, S., & Alkadri, hanif. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DANA BOS TERHADAP PRESTASI GURU. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 453–459. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Bani Amin, N., Mohd Amir, A., & Ismail, S. F. (2019). KEY PERFORMANCE INDICATORS TUGAS, GANJARAN DAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH KERAJAAN. *JURNAL KEPIMPINAN PENDIDIKAN*, 6(4), 1–23.
- Behn, R. D. (2003). Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures. *Public Administration Review*, 63(5), 586–606.
- Daly, M. (2022). Cross-national and longitudinal evidence for a rapid decline in life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 94(3), 422–434. <https://doi.org/10.1002/jad.12037>
- Damanik, B. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA GURU. *Jurnal EK&BI*, 2(1), 1–11.
- Damanik, R. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Holan, S., & Connie. (2021). KORELASI DISIPLIN GURU DAN REWARD GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(02), 1–12.
- Indra Putra, I. luqmana, Wulandari, S. W., & Putrie Utami, N. (2020). PEMERIKSAAN KESEHATAN GURU DAN SISWA DI SMK MUHAMMADIYAH NGAWEN GUNUNGKIDUL. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 1–9.
- Muthia Kuku, S., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(3), 2963–5160. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>
- Rahmawati, I., Nurazmie, A., Lestari, H., Ihsan, M., & Dafenta S, H. (2024). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMAN 1 Cibungbulang. *Religion Education Social La Roiba Journal*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.4978>
- Rogowska, A. M., & Meres, H. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Emotional Intelligence and Life Satisfaction among Teachers during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 666–676. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070050>

- Sirajuddin, K. K., Ahmad, & Siswanti, D. N. (2023). Hubungan Harga Diri Dengan Kepuasan Hidup Generasi Z Pengguna Media Sosial Instagram. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 1–11.
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i8.1526>
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. [www.elsevier.com/locate/chemometrics](http://www.elsevier.com/locate/chemometrics)
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(4), 359–364.
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>