


Kompetensi Guru Berbasis Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di PAUD

Arista Cahyaningsih^{1*}, Muhammad Zuhaery², Suyatno³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan, Jl. Kapas No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

E-mail: 2407046015@webmail.uad.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4782>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 25 Dec 2025

Revised: 08 Jan 2026

Accepted: 21 Jan 2026

Kata Kunci:

Kompetensi guru,
Psikologi Organisasi,
Kinerja

Keywords:

Teacher Competency,
Organizational
Psychology,
Performance

ABSTRACT

Kompetensi guru berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sekolah, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang mendukung pengembangannya agar kinerja dan mutu pendidikan meningkat. Pengembangan kompetensi guru dipengaruhi oleh kondisi psikologi organisasi di lingkungan kerja yang memerlukan penerapan optimal serta kerja sama seluruh warga sekolah. Psikologi organisasi berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru dan pencapaian hasil yang maksimal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan instrumen non-tes berupa wawancara mendalam dan observasi untuk memahami pandangan dan pengalaman guru terkait pengembangan kompetensi berbasis psikologi organisasi dalam meningkatkan kinerja di PAUD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan psikologi organisasi menjadi fondasi kuat bagi pengembangan kompetensi guru, sehingga meningkatkan kinerja, loyalitas, dan optimalisasi seluruh aspek kompetensi guru.

Teacher competence plays a crucial role in improving the quality of education and schools. Therefore, a supportive work environment is essential for its development, leading to improved performance and quality. Teacher competence development is influenced by the organizational psychology of the workplace, which requires optimal implementation and cooperation from all school members. Organizational psychology significantly impacts teacher performance and maximizes results. This study employed qualitative methods with non-test instruments, including in-depth interviews and observations, to understand teachers' perspectives and experiences regarding organizational psychology-based competency development in improving performance in early childhood education (PAUD). The results indicate that a conducive work environment that pays attention to organizational psychology provides a strong foundation for teacher competency development, thereby improving performance, loyalty, and optimizing all aspects of teacher competency.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.



How to Cite: Arista Cahyaningsih, et al (2026). Kompetensi Guru Berbasis Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di PAUD, 4(3) 18184-18191. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4782>

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini memiliki peran fundamental dalam membentuk dasar perkembangan anak di masa depan. Untuk mencapai tujuan tersebut, guru dituntut menguasai kompetensi profesional yang mencakup kemampuan merancang pembelajaran yang efektif, menarik, membentuk karakter, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Kreativitas dan inovasi menjadi aspek penting dalam praktik pembelajaran karena berpengaruh terhadap perkembangan karakter dan kualitas peserta didik. Di era dimana kreativitas dan inovasi merupakan ketrampilan penting untuk menghadapi tantangan global yang kompleks, pengembangan inovasi menjadi fokus utama dalam pendidikan, hal ini sesuai dengan best practise yang dilakukan oleh K. Samuel J (J, 2025) Oleh sebab itu, guru memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan proses pembelajaran yang optimal.

Salah satu pendekatan pembelajaran yang relevan adalah edutainment. Edutainment ini merupakan sebuah pendekatan pembelajaran yang memadukan unsur pendidikan dan hiburan yang tujuannya membuat proses belajar menjadi menyenangkan, menarik, dan lebih mudah dipahami oleh peserta didik. Edutainment mendefinisikan ulang pengalaman di kelas dan dapat menciptakan lingkungan belajar yang interaktif, menarik dan efektif (Shukla et al., 2025). Pendekatan pembelajaran ini sering digunakan untuk anak-anak karena dirasa sesuai dengan karakteristik anak walaupun juga cukup efektif untuk dewasa. Edutainment, meskipun tampak sebagai ide baru dan sedang tren, pada dasarnya merupakan kombinasi antara pendidikan dan hiburan, atau meningkatkan pembelajaran dengan membuatnya lebih menarik. Pendekatan ini memungkinkan anak belajar sambil bermain dan bermain sambil belajar dalam suasana menyenangkan sehingga materi lebih mudah dipahami oleh anak-anak (Nurdin, 2021). Dengan menggunakan pendekatan ini maka siswa terlibat langsung dalam kegiatan belajar, menarik dan menyenangkan, mendorong kreatifitas dan imajinasi dalam berkreasi, serta mempermudah pemahaman materi.

Selain kemampuan pedagogis, guru juga perlu memahami keterampilan dalam mengelola aspek psikologi organisasi yang memengaruhi kinerja, motivasi, dan kesejahteraan kerja. Dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, dan interaksi sosial yang positif memiliki peran penting dalam meningkatkan performa guru (Santosa et al., 2022).

Kompetensi guru merupakan elemen utama dalam peningkatan mutu pendidikan (Purwaningsih et al., 2022). Kompetensi guru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi dan metodologi pembelajaran, tetapi juga kemampuan manajerial kelas dan kemampuan interpersonal. Guru profesional ditunjukkan melalui kualifikasi formal, sertifikasi profesi, dan kemampuan merancang pembelajaran yang terstruktur. Ketika standar kompetensi ini terpenuhi, kualitas peserta didik akan meningkat baik dalam aspek akademik maupun karakter (Nur & Fatmah, 2023).

Dalam perkembangan pendidikan modern, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga fasilitator yang mampu mengelola aspek pedagogis, sosial, dan psikologis. Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan psikologis, yang merupakan fokus kajian psikologi organisasi. Dalam Penelitian yang dilakukan K. Devi dkk tentang faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Devi & Suwena, 2018).

Berbagai aspek psikologi organisasi seperti hubungan interpersonal, dukungan manajerial, budaya positif, umpan balik, dan refleksi diri saling berkaitan dan berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Psikologi organisasi menyediakan kerangka kerja komprehensif untuk menganalisis dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan faktor-faktor fundamental seperti budaya organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, dan dinamika interpersonal (Dewangan, 2025). Hubungan interpersonal yang merupakan relasi antar dua orang atau lebih yang terbentuk melalui proses komunikasi, saling pengaruh, dan keterlibatan emosional. Hubungan ini mencakup cara individu berhubungan, berkomunikasi, bekerjasama dan membangun kedekatan satu sama lain. Dukungan manajerial yang merupakan bentuk bantuan, bimbingan, fasilitas dan kebijakan yang diberikan oleh manajemen atau pimpinan dalam hal ini kepala sekolah untuk membantu guru bekerja secara optimal. Dukungan manajerial dari kepala sekolah menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, motivasi, kepuasan kerja dan bahkan kualitas pembelajaran. Sedangkan budaya positif akan menciptakan lingkungan yang sehat, suportif, produktif dan mendorong perkembangan setiap guru untuk memiliki kinerja yang positif dan aktif. Budaya sekolah yang positif berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat, suportif dan produktif yang meningkatkan kinerja guru dengan menumbuhkan motivasi, disiplin, dan efektifitas dalam mengajar. Faktor utama dalam membangun budaya positif meliputi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kolaborasi antar guru, sistem penghargaan yang adil, dan partisipasi aktif siswa dan pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Implementasi budaya positif dapat meningkatkan kinerja guru, memperbaiki hubungan sosial di sekolah, dan mendukung terciptanya ekosistem pendidikan yang harmonis dan produktif (Yuhana et al., 2025).

Umpan balik dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk guru mempertahankan hal yang sudah baik, memperbaiki kekurangan dalam kinerja dan meningkatkan kualitas kerja atau belajar. Sedangkan refleksi merupakan proses berpikir kembali tentang pengalaman, tindakan atau peristiwa yang sedang terjadi untuk memahami makna, menilai keberhasilan, menemukan kekurangan dan

merencanakan perbaikan di masa depan. Umpan balik dalam organisasi pendidikan sangat penting bagi guru untuk mempertahankan kekuatan mengatasi kesenjangan kinerja, dan meningkatkan kualitas kerja atau pembelajaran. Umpan balik yang bersifat spesifik, objektif, dan berfokus pada kinerja, bukan pada individu, dan disampaikan dalam lingkungan suportif. Tujuan refleksi ini untuk memahami apa saja yang sudah dilakukan dengan baik, apa yang masih kurang atau kesalahan yang terjadi, mengapa terjadi dan yang pasti adalah apa yang perlu diperbaiki sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Dalam Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis modal psikologis dan dukungan organisasi mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja (Adelaide Savio et al., 2023). Temuan serupa juga dilaporkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap efektivitas kerja di sektor pelayanan publik (Apriani, 2022).

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja (Jeferson Tanesab & Helzron Lobo, 2025). Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan bagaimana guru bekerja, termotivasi, dan berkembang. Seorang pemimpin atau kepala sekolah yang efektif akan dapat menciptakan kondisi kerja yang produktif. Faktor psikologis individu seperti keyakinan diri turut memengaruhi kompetensi guru. Faktor psikologi seperti keyakinan diri, motivasi, sikap kerja, emosi dan kepribadian merupakan aspek internal yang menentukan bagaimana seorang guru memahami tugasnya, mengambil keputusan saat mengajar, berinteraksi dengan siswa dan mengembangkan kemampuan profesional. Guru dengan kondisi psikologis positif cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik. Semakin tinggi keyakinan diri guru, semakin kuat kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadiannya. Penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, psikologis, dan organisasi secara simultan memengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak (Warah Anggi Pratiwi & Prehatiningsih, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat kita pahami bahwa pengembangan kompetensi guru berbasis psikologi organisasi memerlukan perhatian terhadap dukungan organisasi, motivasi, dan faktor psikologis individu. Lembaga pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan, menyediakan pelatihan berkelanjutan, dan membangun kepemimpinan yang suportif untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini penting dilakukan mengingat peran strategis guru dalam membentuk karakter sejak dini, terbatasnya penelitian serupa pada pendidikan anak usia dini, serta pengaruh faktor non teknis seperti kepuasan kerja, rasa memiliki, hubungan antar rekan, dan dukungan manajemen yang memengaruhi kualitas kinerja guru.

METODE

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali makna, pandangan, pengalaman, dan persepsi subjektif dari guru dan kepala sekolah PAUD mengenai kompetensi guru berbasis psikologi organisasi dalam meningkatkan kinerja di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. Memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data berupa kata-kata, pendapat, pengalamandan makna bukan angka. Fokusnya tentang bagaimana dan mengapa sesuatu terjadi bukan seberapa banyak atau seberapa besar. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Instrumen penelitian menggunakan instrumen non tes berupa pedoman observasi dan pedoman wawancara sebagaimana dijelaskan oleh Witarsa dan Alim tahun dua ribu dua puluh dua. Pendekatan kualitatif ini dipilih karena mampu menangkap motivasi dan pengalaman guru secara mendalam serta memahami bagaimana kompetensi berbasis psikologi organisasi berdampak pada kinerja (Witarsa & Alim, 2022).

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh yaitu kepala sekolah dan guru kelas PAUD sebagaimana diungkapkan oleh Hardani dan rekan tahun dua ribu dua puluh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk memperoleh informasi melalui tanya jawab tatap muka antara pewawancara dan informan dengan menggunakan pedoman wawancara (Dr. Yudin Citriadin, 2020). Observasi yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi di lapangan baik dalam bentuk aspek fisik maupun perilaku selama proses pembelajaran dan interaksi kerja.

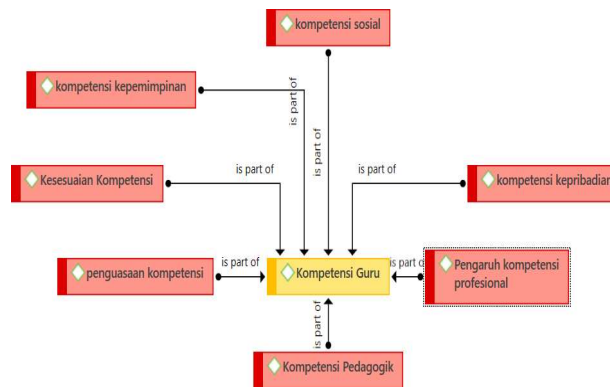
Pedoman pengumpulan data disusun sebagai acuan untuk memastikan data yang diperoleh relevan dengan fokus penelitian. Aspek-aspek yang diamati meliputi hubungan interpersonal, motivasi dalam mengembangkan kompetensi yang memperhatikan kebutuhan psikologis guru, kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi, partisipasi aktif, dan rasa memiliki terhadap lembaga.

Teknik analisis data dilakukan dengan mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses analisis dilakukan dengan mengorganisasikan data, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih informasi penting, dan menarik simpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti maupun pihak lain (Dr. Yudin Citriadin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter peserta didik dan pengetahuan peserta didik, khususnya pada usia dini (PAUD). Tugas utama mereka para guru meliputi mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, mengevaluasi, dan menilai perkembangan anak secara holistik. Dari pernyataan tersebut berarti bahwa seorang guru tidak hanya sebatas menyampaikan materipelajaran, tetapi mencakup seluruh aspek pengembangan anak baik kognitif, sosial- emosional, moral, fisik, maupun karakter. Seorang guru dituntut untuk melaksanakan fungsi pendidikan secara menyeluruh agar perkembangan anak berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap guru untuk memiliki dan memenuhi kualifikasi serta seluruh kompetensi yang dipersyaratkan guna menjalankan peran vital ini secara optimal (Dudung, 2018). Dalam penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa untuk mengembangkan kompetensi guru maka dibutuhkan pendekatan yang menyeluruh pada kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, kepemimpinan dan professional yang memperhatikan faktor faktor pendukungnya seperti penguasaan, kesesuaian dan dampak dari kompetensi itu sendiri.

Kompetensi guru yang mumpuni secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kualitas kinerjanya. Ketika seorang guru dapat menguasai kompetensi yang dibutuhkan, maka ia akan mampu mengimplementasikan strategi pengajaran yang lebih efektif dan inovatif. Hal ini tidak hanya mempengaruhi proses belajar mengajar, tetapi juga akan meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan. Dengan kata lain, penguasaan kompetensi guru menjadi fondasi yang sangat penting untuk membentuk kinerja profesional yang unggul dan berkualitas.



Gambar 1. Hasil Analisis Kompetensi guru

Dari gambar hasil analisis kompetensi guru diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru merupakan variabel sentral yang dipengaruhi beberapa faktor aspek dari kompetensi guru secara keseluruhan. Komponen tersebut yaitu kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, penguasaan kompetensi kesesuaian kompetensi dan pengaruh kompetensi profesional. Secara tidak langsung data ini mengidentifikasi bahwa seluruh komponen kompetensi guru saling berhubungan. Bisa diartikan bahwa seorang guru yang berkompentensi tinggi tidak hanya terbatas pada penguasaan materi pelajaran, melainkan juga melibatkan aspek kepribadian, sosial, pedagogik, serta kemampuan untuk menunjukkan relevansi dan dampak positif dari kompetensi yang dimiliki (Abarua et al., 2023).

Usaha dan Upaya guru dalam meningkatkan Kompetensi banyak mendapat pengaruh dari lingkungan dan psikologi organisasi, karena psikologi organisasi merupakan sarana dalam upaya dana usaha mencapai tujuan sebuah organisasi (Irwan et al., 2021) dalam hal ini lembaga pendidikan/ sekolah. Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang disiapkan memiliki program pendidikan yang mampu menghadapi berbagai tantangan dalam persaingan global. Karena diupayakan dan direncanakan untuk

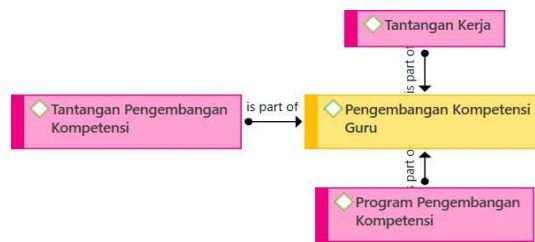
kemajuan pendidikan, maka seharusnya psikologi organisasi perlu diusahakan dapat fleksibel dan cepat beradaptasi dengan berbagai perubahan (Abarua et al., 2023).



Gambar 2. pengaruh dukungan dan lingkungan organisasi

Dukungan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja menyiratkan bahwa lingkungan kerja organisasi yang sehat dan mendukung diperlukan adanya kepemimpinan yang suportif, lingkungan yang nyaman secara fisik dan psikologis, budaya positif yang dibangun bersama, komunikasi yang terbuka dan dukungan dari rekan kerja serta sarana prasarana kerja yang memadai.

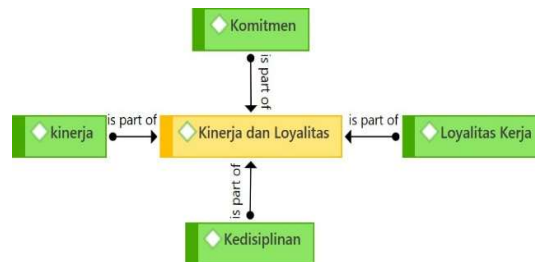
Kualitas dukungan dan lingkungan organisasi dipengaruhi secara kolektif oleh dukungan kepala sekolah, kenyamanan kerja, komunikasi aktif, budaya lingkungan dan dukungan lingkungan itu sendiri. Untuk meningkatkan dukungan dan lingkungan organisasi, intervensi atau strategi perlu menargetkan kelima aspek ini secara komprehensif, bukan hanya salah satunya. Jadi keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang efektif, budaya kerja yang positif, dan lingkungan kerja yang nyaman.



Gambar 3. Diagram pengembangan kompetensi guru

Pengembangan kompetensi guru memiliki hubungan tiga aspek utama yaitu tantangan pengembangan kompetensi, tantangan kerja dan program pengembangan kompetensi. Secara keseluruhan saya menyimpulkan bahwa "Pengembangan Kompetensi Guru" adalah sebuah proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Barkah & Sarwandianto, 2023). Proses ini tidak hanya tentang adanya Program Pengembangan Kompetensi yang formal, tetapi juga dipengaruhi oleh Tantangan Kerja yang dihadapi guru sehari-hari, serta Tantangan Pengembangan Kompetensi itu sendiri.

Dengan kata lain, untuk memahami atau merancang strategi pengembangan kompetensi guru yang efektif, penting untuk mempertimbangkan tantangan yang ada sebagai pendorong, serta menyediakan program yang relevan dan terstruktur sebagai wadahnya. Hasil ini menggarisbawahi bahwa pengembangan kompetensi guru adalah interaksi antara masalah yang dihadapi (tantangan) dan solusi yang diberikan (program).



Gambar 4. kinerja dan loyalitas

Dari gambar bagan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja dan loyalitas dapat tercapai dengan baik dipengaruhi oleh empat komponen yaitu komitmen, kinerja, loyalitas kerja dan kedisiplinan. Secara keseluruhan konsep yang saling terkait ini menyimpulkan bahwa kinerja dan loyalitas menjadi konsep yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dan loyalitas yang tinggi dalam sebuah organisasi maka diperlukan komitmen dan kedisiplinan yang kuat. Komitmen dan kedisiplinan mendorong kinerja menjadi dan kinerja yang baik memperkuat loyalitas terhadap organisasi.



Gambar 5. Hasil dari penelitian pola pengembangan kompetensi guru berbasis psikologi organisasi dalam meningkatkan kinerja

Dari gambar tersebut dapat kita simpulkan bahwa pola pengembangan kompetensi guru berbasis psikologi organisasi dalam meningkatkan kinerja menghubungkan empat variabel besar yaitu kinerja dan loyalitas, dukungan dan lingkungan organisasi, pengembangan kompetensi guru dan kompetensi guru.

Hasil penelitian menunjukkan sebuah model yang saling terkait, pola pengembangan kompetensi guru yang efektif tidak hanya bergantung pada program pelatihan yang baik, namun juga sangat dipengaruhi oleh dukungan dan lingkungan organisasi yang suportif. Lingkungan yang positif, dengan dukungan dari kepala sekolah, komunikasi aktif, dan kenyamanan kerja, menjadi prasyarat agar pola pengembangan dapat berjalan optimal (Tumeko et al., 2025).

Pada gilirannya, pola pengembangan ini secara langsung bertujuan untuk meningkatkan Kinerja dan Loyalitas guru. Kinerja dan loyalitas ini sendiri dibentuk oleh aspek-aspek seperti kedisiplinan, komitmen, dan refleksi. Sementara itu, pengembangan kompetensi ini berfokus pada meningkatkan Kompetensi Guru dalam berbagai aspek, mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial, hingga kepemimpinan.

Secara singkat, penelitian ini berhasil memodelkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif (Dukungan dan Lingkungan Organisasi) merupakan fondasi bagi pola pengembangan kompetensi guru yang sukses, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja dan loyalitas guru, serta mengoptimalkan seluruh aspek kompetensi mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan kondusif, terutama dari aspek psikologi organisasi dan dukungan struktural, menjadi landasan utama untuk mengembangkan kompetensi guru secara optimal. Lingkungan yang suportif ini tidak hanya berfungsi sebagai fondasi yang kuat bagi keberhasilan program pengembangan, tetapi juga secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja dan loyalitas guru. Oleh karena itu, ketika elemen-elemen lingkungan organisasi bersinergi untuk mendukung pengembangan kompetensi guru secara menyeluruh, hal ini akan memicu peningkatan kinerja yang signifikan. Proses ini menunjukkan bahwa kinerja tinggi merupakan hasil dari integrasi berbagai elemen kompleks, termasuk pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap tantangan di lapangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian serta penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan guru PAUD yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan data secara terbuka sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian. Selain itu, terima kasih disampaikan kepada para reviewer dan pengelola Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan atas masukan dan saran yang konstruktif demi penyempurnaan artikel ini.

REFERENSI

- Abarua, H., Tutupari, R., & Sampe, P. D. (2023). Capacity Building and Professionalism of PAUD Teachers in Banda District. *DEVOTIONIS*. <https://doi.org/10.59397/dvs.v1i1.10>
- Adelaide Savio, FoEh, J. E. H. ., & Simon Sia Niha. (2023). Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Makna Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(3), 204–216. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i3.76>
- Apriani, A. krista witer laia. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lukas Hilisimaetano Teluk Dalam Nias Selatan Tahun 2018. *Jurnal Maternitas Kebidanan*, 5(1), 56–68. <https://doi.org/10.34012/jumkep.v5i1.1126>
- Barkah, J., & Sarwandianto, A. (2023). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Journal on Education*. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1367>
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2018). Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15569>
- Dewangan, D. K. (2025). The Role of Organizational Psychology in Enhancing Employee Well-Being. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*. <https://doi.org/10.22161/ijaems.112.9>
- Dr. Yudin Citriadin, M. P. (2020). metode penelitian kualitatif (M. P. Dr. Hj. Lubna (ed.)). sanabil. https://repository.uinmataram.ac.id/1735/1/I.I.C.1_BUKU_METODE_PENELITIAN_Yudin%281%29.pdf
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>
- Irwan, I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 582–587. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1276>
- J, S. (2025). Best Practices for Encouraging Student Innovation. *IAA JOURNAL OF ART AND HUMANITIES*. <https://doi.org/10.59298/iaajah/2025/1212936>
- Jeferson Tanesab, & Helzron Lobo. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kupang Dengan Menggunakan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4222–4231. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7413>
- Nur, H. M., & Fatonah, N. (2023). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, 2(1).
- Nurdin, N. (2021). Penerapan Konsep Pembelajaran Inovatif dan Kreatif Melalui Pembelajaran Berbasis Edutainment dalam Pembelajaran di PAUD. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 56–67. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i1.32>
- Purwaningsih, I., Oktariani, O., Hernawati, L., Wardarita, R., & Utami, P. I. (2022). Pendidikan Sebagai Suatu Sistem. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5113>
- Santosa, A. B., Nusantara, A., & Nawatmi, S. (2022). The Influence of Psychological Capital and Person Organization Fit on Teacher Performance with Organizational Commitment as Mediation. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 64. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.331>
- Shukla, L., Pathak, R., Shukla, R. S., & Singh, K. (2025). Edutainment: A Fusion Of Education And Entertainment. *International Journal of Social Sciences and Management Review*.

- <https://doi.org/10.37602/ijssmr.2025.8110>
- Tumeko, D. S. B., Rasiman, R., & Supandi, S. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja Kondusif bagi Guru di SDN 2 Sendangmulyo. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4739>
- Warih Anggi Pratiwi, & Prehatiningsih, A. (2025). Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pns dan Non Pns Di Taman Kanak-Kanak Se-Kecamatan Weru Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan Modern*, 10(2), 153–167. <https://doi.org/10.37471/jpm.v10i2.1131>
- Witarsa, R., & Alim, M. L. (2022). Kompetensi Profesional Guru pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5799–5807. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.3258>
- Yuhana, L., Roesminingsih, E., Trihantoyo, S., Khamidi, A., Nursalim, M., & Amalia, K. (2025). Study Literatur Mewujudkan Budaya Positif dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMPN 18 Gresik. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. <https://doi.org/10.31539/alignment.v8i2.14642>