



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru TK: Survei Kuantitatif

Herlinda Purnama^{1✉}, Amir Syamsudin²

Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia^(1,2)

DOI: [10.31004/obsesi.v9i6.7492](https://doi.org/10.31004/obsesi.v9i6.7492)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru Taman Kanak-kanak di Kapanewon Depok, Kabupaten Sleman. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Instrumen kuesioner dikembangkan melalui validasi pakar dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha ($> 0,70$). Dari 298 guru, diperoleh 181 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis dengan regresi linear berganda setelah uji asumsi klasik. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pedagogik ($\beta = 0,310$; $p < 0,001$) dan motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,505$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 60,2% variasi kompetensi pedagogik ($R^2 = 0,602$), sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik guru tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis, melainkan perlu strategi terpadu berupa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan penguatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi pedagogik, guru TK.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on the pedagogical competence of kindergarten teachers in Kapanewon Depok, Sleman Regency. A quantitative survey design was employed. The questionnaire was developed through expert validation and tested for reliability using Cronbach's Alpha (> 0.70). Out of 298 teachers, 181 respondents were selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression after classical assumption tests. The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on pedagogical competence ($\beta = 0.310$; $p < 0.001$), while work motivation also exerts a positive and significant influence ($\beta = 0.505$; $p < 0.001$). Simultaneously, both predictors explain 60.2% of the variance in pedagogical competence ($R^2 = 0.602$), with the remaining 39.8% explained by other factors. These results highlight the need for comprehensive strategies that not only enhance technical training but also improve supportive work conditions and strengthen both intrinsic and extrinsic motivation.

Keywords: *work environment, work motivation, pedagogical competence, kindergarten teachers.*

Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki posisi strategis dalam meletakkan dasar pembentukan karakter, kepribadian, dan kecerdasan anak. Di antara jenjang PAUD, pendidikan di tingkat Taman Kanak-kanak (TK) menjadi titik krusial untuk mempersiapkan anak memasuki pendidikan formal berikutnya. Pada tahap ini, anak mengalami perkembangan pesat dalam ranah kognitif, sosial-emosional, motorik, dan bahasa, sehingga kualitas layanan pendidikan di TK akan sangat menentukan proses belajar dan tumbuh kembang mereka di masa depan (K. M. Sari & Setiawan, 2020). Dengan demikian, mutu pendidikan pada jenjang TK bertumpu pada peran guru, khususnya kompetensi pedagogik yang mencakup pemahaman karakteristik peserta didik, perancangan strategi pembelajaran yang sesuai tahap perkembangan, penerapan metode aktif, serta evaluasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (Fadilah, 2019; Musfah, 2016).

Namun, di lapangan terdapat kesenjangan nyata antara tuntutan kualitas pembelajaran TK dengan kondisi aktual yang dihadapi guru. Guru TK dihadapkan pada ekspektasi untuk mampu menciptakan pembelajaran kontekstual, adaptif, dan menyenangkan, sementara dukungan eksternal, terutama lingkungan kerja dan motivasi kerja, masih jauh dari optimal. Laporan BPS Kabupaten Sleman (2023) menunjukkan masih terdapat variasi kualifikasi pendidikan dan status kepegawaian guru TK di wilayah Kapanewon Depok, disertai keterbatasan sarana, prasarana, serta dukungan kelembagaan yang belum merata. Kondisi kesejahteraan guru juga masih menjadi isu serius, di mana regulasi formal terkait peningkatan status kepegawaian guru TK melalui skema PPPK belum sepenuhnya menjangkau tenaga pendidik PAUD/TK (Kemendikbudristek, 2022). Kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru dan dukungan struktural ini berpotensi melemahkan motivasi kerja sekaligus menghambat penguatan kompetensi pedagogik.

Studi terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan determinan penting kinerja guru. Penelitian di tingkat pendidikan dasar dan menengah menegaskan pengaruh positif lingkungan sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru (Melati & Susanto, 2023; Sasue et al., 2023). Temuan internasional juga menguatkan bahwa dukungan sosial, relasi antar rekan kerja, dan kepuasan kerja mendorong inovasi pedagogik serta keberlanjutan profesi guru PAUD (Torquati et al., 2007; Wagner & French, 2022). Di Indonesia, beberapa penelitian menemukan mayoritas guru TK memiliki kompetensi pedagogik baik, tetapi masih lemah dalam inovasi media pembelajaran dan evaluasi yang variatif (Kusumastuti et al., 2020).

Dari sintesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara global, hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi pedagogik guru sudah relatif mapan; di Indonesia, penelitian terkait lebih banyak dilakukan pada jenjang SD hingga SMA, sedangkan pada konteks TK/PAUD masih terbatas; kajian yang secara spesifik menyoroti wilayah penyangga perkotaan seperti Kapanewon Depok, dengan karakteristik campuran perkotaan-semi perdesaan dan dinamika kesejahteraan guru, belum banyak dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini menempati celah (research gap) penting dengan menguji bagaimana faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kompetensi pedagogik guru TK di wilayah Kapanewon Depok, Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah; 1) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi pedagogik guru TK di Kapanewon Depok; 2) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru TK di Kapanewon Depok; 3) Menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi pedagogik guru TK di Kapanewon Depok. Sejalan dengan tujuan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut; 1) H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pedagogik guru TK; 2) H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pedagogik guru TK; 3) H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi pedagogik guru TK.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, karena sesuai untuk menjawab tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian pengaruh dan hubungan antar

variabel secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih agar data yang diperoleh dapat dianalisis secara objektif melalui pengukuran numerik dan diuji dengan prosedur statistik inferensial (Lestari et al., 2022; Sugiyono, 2019). Survei dinilai relevan untuk memperoleh informasi faktual mengenai persepsi, sikap, dan pengalaman responden dalam jumlah besar dengan cakupan wilayah yang luas (Neuman, 2014). Lokasi penelitian ditetapkan di Kapanewon Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, yang memiliki keragaman lembaga TK negeri maupun swasta dengan karakteristik lingkungan kerja yang bervariasi. Data populasi diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman dan sistem Dapodik PAUD tahun 2024, yang mencatat jumlah guru TK aktif sebanyak 298 orang.

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kerangka sampel yang telah disusun dari daftar guru aktif di seluruh TK di wilayah penelitian. Adapun kriteria inklusi yang digunakan meliputi: 1) guru aktif mengajar di lembaga TK dengan status akreditasi minimal "B"; 2) memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya dua tahun; 3) pernah mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional; 4) terlibat secara langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta; 5) bersedia mengisi instrumen penelitian secara lengkap dan jujur. Metode purposive sampling banyak digunakan untuk penelitian pendidikan karena dapat memastikan bahwa responden sesuai dengan tujuan penelitian (Etikan et al., 2016). Melalui proses seleksi ini diperoleh 181 responden yang memenuhi kriteria. Responden tersebut mencerminkan keragaman profil guru TK, mulai dari rentang usia 24–55 tahun dengan dominasi perempuan (93%), pengalaman kerja antara 2 hingga 25 tahun, serta status kepegawaian yang meliputi guru tetap yayasan (58%), PNS (27%), dan guru honorer (15%). Dari sisi kualifikasi akademik, mayoritas telah menyelesaikan studi D4/S1 PAUD (72%), sementara sisanya berasal dari lulusan S1 non-PAUD (18%) dan Diploma (10%). Profil ini memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai kondisi tenaga pendidik TK di wilayah penelitian.

Instrumen penelitian dikembangkan dalam bentuk kuesioner terstruktur yang memuat indikator dari tiga konstruk utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik. Setiap konstruk dijabarkan menjadi sejumlah item pernyataan yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, serta diukur menggunakan skala Likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Likert, 1932). Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui serangkaian uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik Corrected Item–Total Correlation, di mana sebuah item dinyatakan sah apabila memiliki koefisien korelasi minimal $\geq 0,30$ (Hair et al., 2019). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item memenuhi kriteria tersebut. Untuk memastikan kesesuaian konstruk teoretis, dilakukan pula analisis faktor eksploratori (EFA). Nilai KMO sebesar 0,87 ($>0,60$) dan hasil Bartlett's Test of Sphericity signifikan ($p < 0,001$), yang menunjukkan data layak dianalisis lebih lanjut (Kaiser, 1974). Seluruh item memiliki factor loading $>0,50$ dan eigenvalue >1 , sehingga masing-masing konstruk terkonfirmasi valid. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, dan hasilnya menunjukkan nilai 0,84 untuk lingkungan kerja, 0,88 untuk motivasi kerja, serta 0,91 untuk kompetensi pedagogik. Seluruh nilai melebihi ambang batas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel baik secara keseluruhan maupun per subskala (Nunnally & Berstein, 1994).

Pengumpulan data dilaksanakan melalui dua jalur, yakni distribusi kuesioner cetak yang disampaikan secara langsung ke sekolah-sekolah dengan bantuan kepala TK, serta kuesioner daring dalam bentuk Google Form yang dikirimkan kepada guru yang sulit dijangkau secara tatap muka. Responden diberikan waktu selama dua minggu untuk mengisi kuesioner, dan peneliti secara berkala memberikan pengingat untuk memastikan partisipasi dan kelengkapan jawaban. Strategi ini dipilih untuk menjangkau responden secara lebih efektif serta meminimalkan data yang hilang (Cohen et al., 2018).

Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji dengan asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov–Smirnov menghasilkan $p = 0,072$ ($>0,05$) yang menunjukkan distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance antara 0,62–0,79 ($>0,10$) dan VIF 1,21–1,61 (<10), sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser memperlihatkan

seluruh nilai signifikansi $>0,05$, diperkuat dengan scatterplot residual yang menyebar acak, sehingga data dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis data utama dilakukan dengan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Model regresi dinyatakan dengan persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan. Tingkat signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ (Kusumastuti et al., 2020). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kompetensi pedagogik. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 25, yang dipilih karena memiliki kemampuan analisis statistik yang memadai dan sesuai standar penelitian kuantitatif (IBM Corp, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kompetensi pedagogik guru TK (Y). Hasil uji parsial (t -test) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pedagogik, dengan nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) = 0,310, $t = 4,742$, $p < 0,001$. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,323 menegaskan bahwa kontribusi lingkungan kerja cukup kuat dalam menjelaskan variasi kompetensi pedagogik. Demikian pula, motivasi kerja memperoleh nilai $B = 0,505$, $t = 7,500$, $p < 0,001$, dengan beta terstandarisasi 0,511, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor dominan dalam model. Interval kepercayaan 95% untuk koefisien lingkungan kerja (0,182–0,438) dan motivasi kerja (0,372–0,638) tidak meliputi angka nol, sehingga memperkuat validitas pengaruh keduanya.

Hasil uji simultan (ANOVA/ F -test) menghasilkan nilai $F = 134,677$ dengan $p < 0,001$. Karena nilai F lebih besar dari F tabel (3,05 pada $df = 2,178$), dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru TK. Model Summary menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,602, yang berarti 60,2% variasi kompetensi pedagogik dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel independen, sedangkan 39,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,598 menegaskan bahwa model ini memiliki goodness-of-fit yang memadai, meskipun bukan satu-satunya penjelas variasi kompetensi pedagogik.

Secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi pedagogik mendukung temuan (Rosalia et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam membangun kepuasan profesional dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh aspek fisik seperti fasilitas kelas, tetapi juga mencakup aspek sosial-psikologis berupa komunikasi antar rekan sejawat, kepemimpinan yang mendukung, serta budaya kerja kolaboratif (Sedarmayanti, 2019). Dalam konteks PAUD, guru yang merasa difasilitasi dan didukung cenderung lebih kreatif dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak, sehingga meningkatkan kompetensi pedagogiknya.

Di sisi lain, motivasi kerja terbukti sebagai faktor yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Melati & Susanto, 2023) yang menekankan bahwa motivasi intrinsik guru berhubungan erat dengan penguasaan keterampilan pedagogik, khususnya dalam pengelolaan kelas dan penggunaan media pembelajaran. Teori dua faktor Herzberg dalam (Rosanti & Salito, 2025) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti pencapaian prestasi, pengakuan, dan peluang pengembangan diri memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik. Guru TK yang termotivasi cenderung lebih bersemangat mengikuti pelatihan, berinovasi, serta menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan anak.

Secara simultan, hasil penelitian ini sejalan dengan studi (Adolp, 2016) yang menunjukkan bahwa sinergi antara faktor internal (motivasi) dan eksternal (lingkungan kerja) berkontribusi signifikan dalam membentuk kompetensi profesional guru. Kombinasi keduanya membentuk

ekosistem yang mendorong guru untuk tidak hanya menguasai aspek teknis pembelajaran, tetapi juga mengembangkan kepekaan pedagogik sesuai karakteristik anak usia dini. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pedagogik tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan atau peningkatan kualifikasi formal, melainkan juga memerlukan penciptaan iklim kerja yang mendukung dan kebijakan yang memotivasi guru.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan pendidikan anak usia dini, terutama di Kabupaten Sleman. Kondisi empiris menunjukkan bahwa masih banyak guru TK dengan status honorer dan kompensasi yang belum memadai, yang berpotensi melemahkan motivasi kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi pedagogik perlu didukung kebijakan yang lebih responsif, seperti penguatan program rekrutmen PPPK bagi guru TK, pemberian tunjangan berbasis kinerja, serta penyediaan fasilitas belajar mengajar yang lebih merata. Namun, rekomendasi kebijakan ini tetap perlu mempertimbangkan keterbatasan studi.

Penelitian ini menggunakan desain potong lintang dan instrumen *self-report*, sehingga rawan terhadap bias persepsi (*common method bias*) dan tidak dapat menjelaskan hubungan kausal secara longitudinal. Pemilihan sampel dengan teknik purposif juga membatasi generalisasi hasil ke seluruh populasi guru TK. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan desain panel data, mengeksplorasi peran variabel mediasi maupun moderasi (misalnya kepuasan kerja atau dukungan organisasi), serta melakukan komparasi antar kabupaten/kota untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kompetensi pedagogik guru PAUD di Indonesia.

Pengaruh lingkungan kerja sejalan dengan penelitian (Rosalia et al., 2020) dan (Sedarmayanti, 2019) menegaskan bahwa iklim kerja kondusif – meliputi fasilitas, kepemimpinan suportif, komunikasi harmonis, dan budaya kolaboratif – berkorelasi dengan efektivitas pembelajaran. Studi lain (Santoso & Wulandari, 2022; Sumarsih & Mulyanto, 2023) menambahkan bahwa kualitas sarana dan dukungan organisasi mendorong guru lebih inovatif dalam merancang strategi pembelajaran sesuai tahap perkembangan anak. Dalam konteks PAUD, lingkungan yang sehat membuat guru merasa aman dan difasilitasi, sehingga mereka lebih kreatif dalam mengelola kelas (Adolp, 2016; Bronfenbrenner, 1979).

Sementara itu, motivasi kerja terbukti lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja, mendukung hasil penelitian (Melati & Susanto, 2023) serta (Mukhalladun et al., 2020) yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik bagi penguasaan keterampilan pedagogik. Herzberg's Two-Factor Theory menegaskan bahwa motivator intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja dibandingkan faktor higienis (Herzberg, 1971; Rosanti & Salito, 2025). Demikian pula, Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2020) menjelaskan bahwa guru akan lebih termotivasi ketika kebutuhan psikologis dasar – kompetensi, otonomi, dan keterhubungan – terpenuhi. Hal ini relevan bagi guru TK yang termotivasi untuk terus belajar, berinovasi, dan mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan (CPD).

Sinergi kedua faktor ini memperkuat kompetensi pedagogik sebagaimana juga ditemukan oleh studi internasional (Adolp, 2016; OECD, 2021; Sun & Rao, 2017) dan penelitian nasional (Fitriani, 2021; Pratiwi & Sulastri, 2022). Kombinasi dukungan eksternal berupa lingkungan kerja yang sehat dengan dorongan internal berupa motivasi kerja tinggi menciptakan ekosistem pendidikan anak usia dini yang produktif. Dengan demikian, pengembangan kompetensi guru tidak cukup hanya berbasis pelatihan teknis, tetapi juga memerlukan perbaikan sistemik dalam lingkungan kerja serta kebijakan yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru.

Implikasi kebijakan dari temuan ini sangat penting. Pemerintah daerah, terutama di Sleman, perlu mengembangkan strategi intervensi ganda: pertama, memperbaiki lingkungan kerja melalui penyediaan sarana prasarana, kepemimpinan partisipatif, dan budaya sekolah yang kolaboratif; kedua, memperkuat motivasi guru dengan mekanisme pengakuan, jalur karier yang jelas, insentif berbasis kinerja, serta program pengembangan profesional berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan PAUD (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2022; UNESCO, 2020). Upaya ini

akan memastikan kompetensi pedagogik guru TK berkembang secara berkesinambungan, meskipun faktor eksternal lain seperti kesejahteraan dan beban kerja tetap perlu diperhatikan.

Simpulan

Temuan ini menggarisbawahi bahwa penguatan kompetensi pedagogik guru tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis atau peningkatan kualifikasi formal, tetapi memerlukan strategi intervensi yang komprehensif: pertama, pembenahan dukungan kerja melalui penyediaan sarana pembelajaran yang memadai, penciptaan iklim kerja kondusif, dan kepemimpinan yang suportif; kedua, penumbuhan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik melalui mekanisme pengakuan, jalur karier yang jelas, dan pengembangan profesional berkelanjutan berbasis kebutuhan. Kebijakan PAUD di tingkat daerah dan kelembagaan sebaiknya dirancang secara terpadu, memadukan perbaikan lingkungan kerja dengan program peningkatan motivasi guru, sehingga kompetensi pedagogik dapat berkembang lebih optimal dan berkontribusi pada mutu pembelajaran anak usia dini. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengembangan kompetensi pedagogik guru TK tidak dapat hanya difokuskan pada pelatihan teknis atau peningkatan kualifikasi formal semata. Diperlukan strategi menyeluruh yang menggabungkan pembenahan lingkungan kerja – baik fisik maupun psikososial – dengan upaya berkelanjutan dalam menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja guru. Dalam konteks Kapanewon Depok, hal ini penting mengingat karakteristik wilayah yang beragam, dinamika kelembagaan TK yang berbeda-beda, serta tantangan kesejahteraan guru yang masih menjadi perhatian.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian dan penulisan tesis ini, khususnya kepada dosen pembimbing dan keluarga tercinta atas dukungan dan doa yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Adolp, K. (2016). Professional development and teacher competence: The interaction of intrinsic and extrinsic factors. *Journal of Early Childhood Education Research*, 5, 145–160.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cohen, L., Manion, L., & Morriison, K. (2018). *Research methods in education (8th ed.)*. Routledge.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassimm, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. In *American Journal of Theoretical and Applied Statistics* (Vol. 5).
- Fadilah, C. et all. (2019). Motivasi kerja guru PAUD dan kompetensi pedagogik. *Eesti NSV Teaduste Akadeemia Toimetised. Keemia. Geoloogia*, 23(4), 307. <https://doi.org/10.3176/chem.geol.1974.4.04>
- Fitriani, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru PAUD di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(5), 45–58.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. In *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Herzberg, F. (1971). *The motivation to work*.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. Armonk. IBM Corp.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan T. (2022). *Merdeka belajar: Program penguatan kompetensi guru PAUD*. Kemdikbudristek.
- Kusumastuti, A., Lestari, & Wahyuni. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kompetensi guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 53(1), 1–9.
- Lestari, T., Damayanti, I. L., & Nurlaelawati, I. (2022). Reading to learn (R2L) pedagogy: teaching reading comprehension to a young english language learner. *Jolla: Journal of Language, Literature, and Arts*, 2(11), 1558–1569. <https://doi.org/10.17977/um064v2i112022p1558-1569>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 1–55.
- Melati, C. S., & Susanto, R. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap motivasi belajar siswa

- di kelas rendah. *JPGI : Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 8(1), 144–150.
- Mukhalladun, W., Nidawati, & Muhammad, A. (2020). EFL teachers perceptions toward the use of authentic material in teaching reading comprehension. *Pedagogik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Aceh*, 7(1), 64–70.
- Musfah, J. (2016). *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Kencana Prenada Media Group.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited., 2014.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- OECD. (2021). *Starting Strong VI: Supporting teachers, staff and leaders in early childhood education and care*. Paris: OECD Publishing.
- Pratiwi, D., & Sulastri, E. (2022). Lingkungan kerja dan motivasi sebagai prediktor kompetensi pedagogik guru TK. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3021–3034.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The effect of compensation and motivation on job satisfaction and employee performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Rosanti, H., & Salito. (2025). Strategi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Paud Taman Pena. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 1(2), 148–159.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education University of Rochester*, 55(1), 296–312. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Santoso, A., & Wulandari, S. (2022). Telisik kompensasi, motivasi dan Lingkungan Kerja : berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 37–44. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>
- Sari, D., Napisah, S., & Sulthoni, A. (2023). Pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan divisi sales CV. Sumber Baru Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61722/jiem.v1i2.40>
- 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. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.478>
- Sasue, B., Tamboto, H., & Lempas, J. (2023). Pengaruh lingkungan sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap motivasi belajar siswa di SMA Advent Ambia Kabupaten Kepulauan Talaud. *Literacy : Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas erja* (Vol. 5, Issue 1). Refika Aditama.
- Shinta, D., Rahayu, T., & Putri, M. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru TK. *Cakrawala Pendidikan*, 18(2), 4–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsih, Y., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja guru di SMPN 27 Kota Bekasi. 8(2), 1–23.
- Sun, J., & Rao, N. (2017). Early childhood teacher education in China: Progress and tensions. *International Journal of Early Childhood*, 125–139.
- Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddleston-Casas, C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(2), 261–275. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2007.03.004>
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education*. UNESCO. <https://doi.org/10.54676/jjnk6989>
- Wagner, B. D., & French, L. (2022). Motivation , Work Satisfaction , and Teacher Change Among Early Childhood Teachers. *Journal Of Research in Childhood Education*, December, 152–171. <https://doi.org/10.1080/02568541003635268>