



Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Guru PAUD di Kelurahan Kebon Bawang-Jakarta Utara



Sulistaningsih^{1*}, Roostrianawahti Soekmono¹ 

¹ Pendidikan Guru-Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Trilogi, Indonesia

*corresponding author: sulissnl@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received: 14-Mei-2025

Revised: 22-Jun-2025

Accepted: 30-Jun-2025

Kata Kunci

Kepuasan Kerja;
Kinerja Guru PAUD;
Kompensasi;
Motivasi.

Keywords

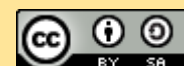
Compensation;
Job Satisfaction;
Teacher Performance PAUD
Motivation.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kelurahan Kebon Bawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 50 guru PAUD yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru PAUD secara berkelanjutan.

This study aims to analyze the effects of compensation and work motivation on early childhood education (ECE) teachers' performance, with job satisfaction as an intervening variable in Kebon Bawang Subdistrict. The research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 50 ECE teachers selected through total sampling. Data were collected using validated and reliable questionnaires. Path analysis was applied to examine both direct and indirect effects among variables. The results indicate that compensation and work motivation have significant effects on job satisfaction. Job satisfaction also has a significant effect on teacher performance. Furthermore, job satisfaction partially mediates the relationship between compensation and work motivation and teacher performance. These findings highlight that fair compensation policies and sustained work motivation are crucial factors in enhancing ECE teachers' performance and ensuring the quality of early childhood education services.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia karena masa usia dini adalah periode emas perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan moral anak. Kualitas layanan PAUD sangat menentukan kesiapan anak dalam memasuki jenjang pendidikan selanjutnya. Dalam konteks ini, guru PAUD memegang peran strategis sebagai fasilitator utama pembelajaran, sehingga kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menentukan mutu layanan pendidikan PAUD secara keseluruhan.

Kinerja guru PAUD tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang saling berinteraksi. Faktor eksternal seperti sistem kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja, berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa guru dengan kondisi kerja yang kurang mendukung cenderung mengalami penurunan motivasi dan kualitas kinerja ([Krismawati & Manuaba, 2022](#)).

Data di Kelurahan Kebon Bawang menunjukkan bahwa 52% guru PAUD memiliki kualifikasi pendidikan S1 linier (PG-PAUD atau Pendidikan), sementara 44% merupakan lulusan SMA dan 4% diploma. Kondisi ini menunjukkan adanya variasi kompetensi akademik di kalangan guru PAUD. Meskipun sebagian besar guru telah memiliki dasar kompetensi yang memadai, perbedaan latar belakang pendidikan berpotensi mempengaruhi profesionalisme dan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Permasalahan utama yang dihadapi guru PAUD di Kelurahan Kebon Bawang adalah rendahnya tingkat kompensasi. Mayoritas guru hanya menerima honorarium berkisar antara Rp200.000 hingga Rp500.000 per bulan, yang jauh dari standar kesejahteraan tenaga pendidik. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen profesional guru dalam jangka panjang. Studi [Afzal et al. \(2023\)](#) menegaskan bahwa kompensasi yang tidak memadai berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja guru, khususnya pada jenjang pendidikan anak usia dini.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Guru PAUD dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih kreatif, sabar, dan responsif terhadap kebutuhan anak. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan rutinitas mengajar yang monoton dan minim inovasi. [Hamsal et al. \(2023\)](#) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD, baik secara individu maupun organisasi.

Selain kompensasi dan motivasi, kepuasan kerja menjadi variabel penting yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja guru. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa dihargai, aman, dan nyaman dalam menjalankan profesinya. Guru PAUD yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, dan kinerja yang lebih baik ([Krismawati & Manuaba, 2022](#)). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali memicu kelelahan emosional dan penurunan kualitas pembelajaran.

Permasalahan kinerja guru PAUD juga diperparah oleh beban kerja yang tinggi serta rasio guru–anak yang melebihi standar nasional. Rasio ideal guru dan anak usia 2–4 tahun adalah 1:11, namun pada praktiknya banyak guru PAUD harus menangani jumlah anak yang lebih besar. Kondisi ini meningkatkan tekanan kerja dan berpotensi menurunkan

kualitas interaksi pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru dan perkembangan anak.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru PAUD memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Kompensasi yang layak, motivasi kerja yang kuat, serta kepuasan kerja yang tinggi harus dipandang sebagai satu kesatuan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan PAUD (Afzal et al., 2023; Hamsal et al., 2023). Tanpa dukungan kebijakan yang memadai, upaya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan semata tidak akan memberikan dampak yang optimal.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru PAUD di Kelurahan Kebon Bawang. Kajian ini diperlukan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD dalam konteks nyata di lapangan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan dasar ilmiah bagi perumusan kebijakan pengelolaan guru PAUD yang lebih adil dan berkelanjutan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola PAUD, pembina, dan pemerintah daerah dalam menetapkan kebijakan terkait pemberian insentif, peningkatan kesejahteraan, dan motivasi kerja guru PAUD. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru PAUD, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya di bidang pendidikan anak usia dini.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018; Sugiyono, 2021). Desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel penelitian berdasarkan data empiris yang dikumpulkan di lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Kebon Bawang, dengan subjek penelitian seluruh guru PAUD yang aktif mengajar pada lembaga PAUD formal dan nonformal di wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, mengingat jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan total sampling dinilai tepat untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dan menghindari bias pemilihan sampel (Arikunto, 2020; Sekaran & Bougie, 2020).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru PAUD. Instrumen disusun dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Indikator kompensasi mencakup kompensasi finansial dan nonfinansial, motivasi kerja mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan penghargaan, sedangkan kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi (Hasibuan, 2020; Robbins & Judge, 2020).

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2021). Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial, meliputi uji regresi linier berganda dan analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis diinterpretasikan untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru PAUD (Hair et al., 2021; Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, status perkawinan, pengalaman kerja, pendidikan terakhir, serta kepemilikan sertifikat mengajar PAUD. Deskripsi karakteristik responden disajikan pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Karakteristik Responden Guru PAUD di Kelurahan Kebon Bawang

| Karakteristik | Kategori | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|-----------------------|----------------|----------------|
| Usia | >30–40 tahun | 12 | 24 |
| | >40–50 tahun | 16 | 32 |
| | >50–60 tahun | 18 | 36 |
| | >60–65 tahun | 4 | 8 |
| Status Perkawinan | Menikah | 50 | 100 |
| | Belum menikah | 0 | 0 |
| Pengalaman Kerja | >1–3 tahun | 3 | 6 |
| | >3–6 tahun | 6 | 12 |
| | >6–10 tahun | 6 | 12 |
| | >10–15 tahun | 19 | 38 |
| | >15 tahun | 16 | 32 |
| Pendidikan Terakhir | SMA | 25 | 50 |
| | Diploma III | 9 | 18 |
| | Sarjana (Non PG PAUD) | 9 | 18 |
| | Sarjana PG PAUD | 6 | 12 |
| | Magister | 1 | 2 |
| Sertifikat PAUD | Memiliki | 32 | 64 |
| | Belum memiliki | 18 | 36 |

Mayoritas responden berada pada usia >50–60 tahun (36%), diikuti usia >40–50 tahun (32%), menunjukkan dominasi guru PAUD berusia matang dengan pengalaman kerja yang panjang. Seluruh responden berstatus menikah (100%), yang mengindikasikan stabilitas sosial, tetapi juga berimplikasi pada kebutuhan ekonomi yang lebih besar sehingga kompensasi menjadi faktor penting.

Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (70%), namun dari sisi pendidikan formal, mayoritas masih berpendidikan SMA (50%). Meskipun 64% responden telah memiliki sertifikat PAUD, masih terdapat 36% guru yang belum tersertifikasi, sehingga peningkatan kualifikasi dan profesionalisme guru PAUD tetap menjadi kebutuhan penting.

Sebelum analisis inferensial dilakukan, instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas instrumen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Jumlah Item | Status |
|----------------|-------------|--------|
| Kompensasi | 6 | Valid |
| Motivasi kerja | 9 | Valid |
| Kepuasan kerja | 6 | Valid |
| Kinerja guru | 14 | Valid |

Seluruh item pernyataan memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (0,278), sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------|----------------|------------|
| Kompensasi | > 0,70 | Reliabel |
| Motivasi kerja | > 0,70 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | > 0,70 | Reliabel |
| Kinerja guru | > 0,70 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Uji asumsi statistik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dalam analisis regresi dan analisis jalur. Hasil uji normalitas yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi statistik yang diperlukan untuk melanjutkan analisis inferensial lebih lanjut.

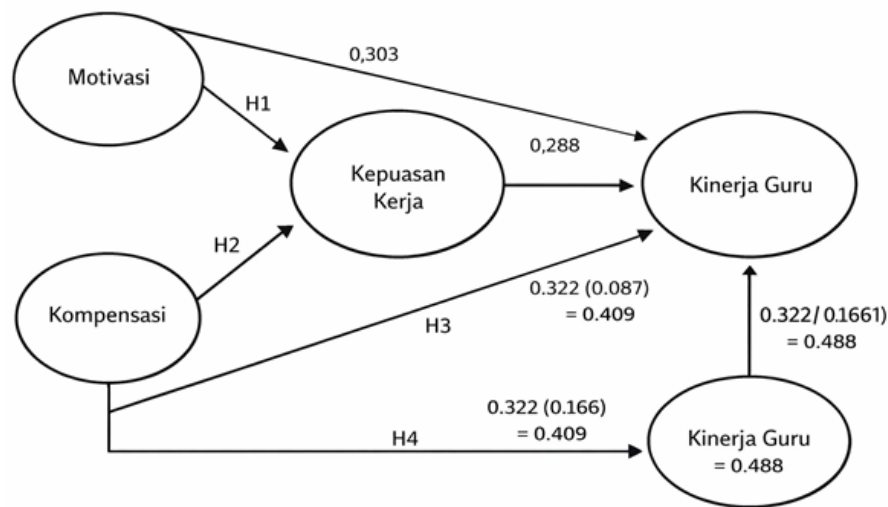
Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ringkasan hasil analisis jalur disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

| Hubungan Antar Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Total Pengaruh |
|---------------------------------|-------------------|-------------------------|----------------|
| Kompensasi → Kepuasan kerja | 0,575 | – | 0,575 |
| Motivasi kerja → Kepuasan kerja | 0,303 | – | 0,303 |
| Kepuasan kerja → Kinerja guru | 0,288 | – | 0,288 |
| Motivasi kerja → Kinerja guru | 0,322 | 0,087 | 0,409 |
| Kompensasi → Kinerja guru | 0,322 | 0,166 | 0,488 |

Berdasarkan hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel X, hubungan kausal antar variabel dalam penelitian ini dapat divisualisasikan melalui model jalur pada Gambar X.

Model tersebut menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Analisis Jalur Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru PAUD, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kelurahan Kebon Bawang. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi guru masih menjadi faktor utama dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Guru PAUD yang menerima kompensasi yang lebih layak cenderung merasa dihargai secara profesional, sehingga menumbuhkan rasa aman dan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian mutakhir yang menegaskan bahwa kesejahteraan finansial guru berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja dan stabilitas emosional pendidik, khususnya pada jenjang pendidikan anak usia dini yang selama ini rentan terhadap ketimpangan kesejahteraan (Han et al., 2021; OECD, 2023).

Selain kompensasi, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAUD. Guru yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat, seperti panggilan jiwa untuk mendidik dan kepedulian terhadap perkembangan anak, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dibentuk oleh faktor material, tetapi juga oleh makna kerja dan keterlibatan emosional guru dalam profesinya. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam membangun kepuasan dan komitmen kerja guru (Ryan & Deci, 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2023).

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAUD. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar, serta interaksi dengan peserta didik. Kepuasan kerja mendorong guru untuk bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan adaptif terhadap kebutuhan anak. Temuan ini konsisten dengan hasil studi terbaru yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berkorelasi positif dengan kualitas pembelajaran dan capaian perkembangan anak usia dini (Toropova et al., 2021; Susanto & Retnawati, 2024).

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PAUD, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi tetapi tidak didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang memadai berpotensi mengalami kelelahan kerja, sehingga kinerjanya tidak optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menekankan pentingnya keseimbangan antara motivasi internal dan kondisi kerja yang mendukung untuk menjaga kinerja guru secara berkelanjutan (Sutarto et al., 2020; Kim & Asbury, 2023).

Kompensasi menunjukkan total pengaruh terbesar terhadap kinerja guru PAUD, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru PAUD. Guru yang memperoleh kompensasi yang memadai cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerjanya. Penelitian terbaru juga menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja guru PAUD (Beteille et al., 2022; World Bank, 2024).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru PAUD dipengaruhi oleh kombinasi faktor ekstrinsik dan intrinsik, dengan kepuasan kerja sebagai mekanisme kunci yang menjembatani pengaruh kompensasi dan motivasi kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya kebijakan pengelolaan guru PAUD yang tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi, tetapi juga pada penyediaan kompensasi yang layak dan adil. Dengan pendekatan yang terpadu, peningkatan kinerja guru PAUD diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru PAUD di Kelurahan Kebon Bawang dipengaruhi oleh kombinasi faktor ekstrinsik, seperti kompensasi, dan faktor intrinsik, seperti motivasi kerja, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting. Kompensasi yang memadai meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja guru, sedangkan motivasi intrinsik mendorong keterlibatan emosional dan makna dalam pekerjaan. Kepuasan kerja pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal, baik dalam perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, maupun interaksi dengan peserta didik. Analisis jalur mengungkapkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sementara kompensasi memiliki pengaruh total terbesar terhadap kinerja guru. Temuan ini menekankan perlunya kebijakan yang terpadu, yang memadukan peningkatan motivasi dengan penyediaan kompensasi

yang adil, untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Afzal, A., Khan, M. A., & Ali, S. (2023). Compensation, job satisfaction, and teacher performance: Evidence from early childhood education institutions. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 17(2), 145–158. <https://doi.org/10.21009/JPUD.172.05>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Beteille, T., Evans, D. K., & Linden, L. L. (2022). Teacher compensation and performance: Evidence from education systems. *Education Economics*, 30(4), 345–360.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fitriani, Y., & Rachmawati, Y. (2023). Teacher welfare and performance in early childhood education. *Jurnal Pendidikan Anak*, 12(2), 156–169. <https://doi.org/10.21831/jpa.v12i2.56789>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hamsal, M., Wahyudi, E., & Nurhasanah, N. (2023). Work motivation and teacher performance in early childhood education settings. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 22–35. <https://doi.org/10.17509/jmp.v15i1.51234>
- Han, J., Yin, H., & Wang, J. (2021). Examining the relationships between job satisfaction, teacher motivation, and teacher retention. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103–118.
- Handayani, R., & Suryana, D. (2023). Teacher motivation and instructional quality in early childhood education. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(1), 88–100. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.3567>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, D., & Machali, I. (2020). Manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam meningkatkan mutu guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 197–210. <https://doi.org/10.14421/jpi.2020.92.197-210>
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2023). Teacher well-being and performance: A systematic review. *Educational Psychology Review*, 35(2), 1–24.
- Krismawati, N. P. A., & Manuaba, I. B. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 16(1), 89–102. <https://doi.org/10.21009/JPUD.161.08>
- Kurniasih, I., & Sani, B. (2021). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Anak Usia Dini*, 4(2), 140–151. <https://doi.org/10.25299/jpdau.2021.4.2.6543>

- OECD. (2023). *Teachers and school leaders as valued professionals*. OECD Publishing.
- Pratiwi, I. A., & Mulyasa, E. (2022). Manajemen kinerja guru PAUD berbasis kesejahteraan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.30868/jmpi.v6i2.2456>
- Putri, A. R., & Kurniawan, D. A. (2022). Beban kerja dan kinerja guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 11(3), 301–312. <https://doi.org/10.30998/jip.v11i3.13245>
- Rahmawati, L., & Susanto, R. (2020). Kepuasan kerja sebagai mediator antara motivasi dan kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 8(1), 45–56. <https://doi.org/10.22146/jph.48721>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation: Classic definitions and new directions*. Guilford Press.
- Sari, D. M., & Lestari, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 27(3), 321–332. <https://doi.org/10.17977/um047v27i32020p321>
- Sari, R. P., & Yuliana, L. (2021). Motivasi kerja sebagai prediktor kinerja guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1247–1257. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.820>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2023). Teacher motivation, self-efficacy, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 120, 103–112.
- Sudirman, A., Nugroho, Y. A., & Wibowo, A. (2022). Job satisfaction and teacher performance in early childhood education. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 16(1), 45–58.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharti, L., & Prasetyo, E. (2021). Work motivation and job satisfaction among early childhood teachers. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.26858/jppk.v7i2.19876>
- Susanto, H., & Retnawati, H. (2024). Teacher performance and early childhood education quality. *Journal of Early Childhood Education*, 18(2), 89–102.
- Sutarto, A. P., Sari, D. P., & Fathoni, M. I. (2020). Motivation, job satisfaction, and burnout among teachers. *International Journal of Educational Management*, 34(6), 1011–1026.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of working conditions. *Educational Research Review*, 34, 100–112.
- Utami, N. W., & Dewi, K. A. P. (2024). Compensation fairness and teacher performance in PAUD institutions. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 14(1), 67–79. <https://doi.org/10.21009/jpn.141.06>

- Wahyuni, S., & Astuti, D. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(2), 233–245. <https://doi.org/10.17509/jap.v28i2.34567>
- World Bank. (2024). *Improving the early childhood education workforce*. World Bank Publications.