

## ANALISIS FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN PENGEMBANGAN DIRI GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

Ana Apriliyani<sup>1</sup>, Jimi Harianto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STKIP Al Islam Tunas Bangsa, (PG PAUD, STKIP Al ITB) Indonesia

<sup>2</sup>STKIP Al Islam Tunas Bangsa, (PG PAUD, STKIP Al ITB) Indonesia

Email : [anaapriliani48@gmail.com](mailto:anaapriliani48@gmail.com)

---

### Riwayat Artikel:

Diajukan: 21 Januari 2026

Diterima: 29 Januari 2026

Diterbitkan: 31 Januari 2026

---

### ABSTRACT

*Early childhood teacher self-development is essential for enhancing learning quality and supporting student growth in early education. Its success depends on both individual and external factors. This study investigates the impact of intrinsic motivation, professional competence, work environment support, and access to ongoing training on teacher self-development. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires and analyzed with descriptive and inferential statistics to assess each factor's impact. Results show that intrinsic motivation is the primary driver of continuous self-development. Professional competence and a supportive work environment, including effective leadership and collaboration, also play significant roles. Access to ongoing, relevant training further strengthens teachers' professional capacity. These findings suggest that education policies should prioritize motivation, a positive work environment, and structured professional development to effectively support early childhood teachers' self-improvement and enhance education quality.*

**Keywords:** *ECE teachers, Self-development, Success factors*

### ABSTRAK

Pengembangan diri guru PAUD merupakan komponen kritis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil perkembangan anak pada tahap pendidikan fundamental. Keberhasilannya dipengaruhi oleh interaksi multidimensional antara faktor internal dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penentu keberhasilan pengembangan diri guru PAUD, yang meliputi motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dukungan lingkungan kerja, dan akses terhadap pelatihan berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik guru merupakan faktor dominan. Selain itu, kompetensi profesional serta dukungan lingkungan kerja (kepemimpinan sekolah dan budaya kolaborasi) memberikan kontribusi signifikan. Akses terhadap pelatihan yang relevan dan berkelanjutan juga terbukti sebagai faktor pendukung krusial. Temuan ini mengimplikasikan perlunya kebijakan pendidikan holistik yang berorientasi pada peningkatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta program pengembangan profesional yang sistematis untuk mengoptimalkan kapasitas guru PAUD dan mutu pendidikan anak usia dini.

**Kata kunci:** *Guru PAUD, Pengembangan diri, Faktor keberhasilan.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) telah diakui secara global sebagai pondasi kritis yang menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Pada fase emas perkembangan ini, peran guru melampaui fungsi instruksional semata; mereka bertindak sebagai arsitek awal yang membentuk landasan kognitif, sosial-emosional, dan karakter anak (Rahman & Aisyah, 2023). Oleh karena itu, kualitas interaksi edukatif antara guru dan anak menjadi penentu utama keberhasilan PAUD. Dalam konteks dinamika pendidikan kontemporer yang ditandai dengan cepatnya perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, dan kompleksitas kebutuhan anak, tuntutan terhadap kompetensi guru PAUD semakin tinggi. Implikasinya, pengembangan diri profesional yang berkelanjutan bukan lagi sebuah pilihan, melainkan sebuah keniscayaan bagi setiap guru untuk tetap relevan dan efektif (Suyadi & Ulfah, 2023).

Namun, komitmen terhadap pengembangan diri sering kali tidak berbanding lurus dengan pencapaiannya di lapangan. Banyak guru PAUD menghadapi kendala dalam mewujudkan proses pengembangan diri yang sistematis dan berdampak nyata terhadap praktik pembelajaran. Penelitian terdahulu cenderung mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah. Sebagian fokus pada faktor internal seperti motivasi intrinsik dan etos kerja (Maulida & Muarifah, 2019), sementara yang lain menitikberatkan pada faktor eksternal seperti dukungan lembaga dan ketersediaan pelatihan (Permana & Eliza, 2022). Padahal, dalam realitasnya, keberhasilan pengembangan diri merupakan hasil dari interaksi sinergis yang kompleks antara keduanya. Keterpisahan pendekatan ini menciptakan gap pemahaman, sehingga intervensi pengembangan guru sering kali parsial dan kurang menyentuh akar persoalan. Dengan kata lain, belum ada kerangka analisis yang memadai untuk memahami konstelasi faktor-faktor tersebut secara terintegrasi sebagai sebuah sistem yang saling memengaruhi.

Berdasarkan rasional tersebut, urgensi penelitian ini adalah untuk menyediakan bukti empiris yang holistik dan kontekstual. Tanpa pemahaman yang komprehensif tentang faktor penentu yang saling terkait, upaya peningkatan kualitas guru PAUD melalui pengembangan diri berisiko menjadi tidak tepat sasaran dan tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan utama: bagaimana faktor internal (motivasi intrinsik, kompetensi awal) dan faktor eksternal (dukungan lingkungan kerja, akses pelatihan) berinteraksi dalam menentukan keberhasilan pengembangan diri guru PAUD? Alternatif solusi yang mungkin adalah dengan hanya fokus pada satu domain, misalnya hanya menyediakan pelatihan teknis atau hanya membangun motivasi. Namun, solusi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pendekatan sistemik, yaitu dengan menganalisis secara simultan dan interaksional seluruh faktor kunci tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kuantitatif tingkat pengaruh dan interaksi antara motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dukungan lingkungan kerja, dan akses terhadap pengembangan berkelanjutan terhadap keberhasilan pengembangan diri guru PAUD. Secara praktis, kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai landasan bagi pemangku kebijakan di tingkat sekolah, dinas pendidikan, dan

penyelenggara program pelatihan untuk merancang strategi penguatan kapasitas guru yang lebih terpadu dan efektif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan diri guru dapat dioptimalkan untuk memperoleh dampak berantai yang positif, yaitu peningkatan kualitas proses pembelajaran dan, pada akhirnya, peningkatan kualitas perkembangan anak usia dini secara menyeluruh.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif-korelasional. Pendekatan ini diterapkan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis hubungan antar variabel, serta untuk menguji sejauh mana faktor-faktor tertentu mempengaruhi keberhasilan pengembangan diri guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Desain kuantitatif ini dipilih karena mampu menyajikan gambaran objektif dan terukur berdasarkan data numerik yang sistematis.

Penelitian ini akan dilaksanakan selama periode September hingga Desember 2025. Lokasi penelitian mencakup satuan-satuan PAUD (TK/RA/kelompok bermain) yang tersebar di Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD yang aktif mengajar di wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling, dengan mempertimbangkan kriteria inklusi yang spesifik: (1) berstatus sebagai guru tetap atau guru honorer dengan masa kerja minimal dua tahun, dan (2) memiliki pengalaman dalam mengikuti minimal satu kegiatan pengembangan profesional dalam dua tahun terakhir. Jumlah sampel ditargetkan sebanyak 200 responden. Penentuan ukuran sampel ini dianggap memadai untuk melakukan analisis statistik korelasional dan inferensial yang handal.

Prosedur penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap berurutan. Tahap pertama adalah penyusunan dan uji validitas serta reliabilitas instrumen kuesioner. Tahap kedua meliputi koordinasi dengan dinas pendidikan dan lembaga PAUD terpilih untuk memperoleh izin dan daftar populasi. Tahap ketiga adalah penyebaran kuesioner secara daring (online survey) kepada responden yang memenuhi kriteria. Selanjutnya, data yang terkumpul akan diverifikasi kelengkapannya sebelum dilakukan analisis.

Instrumen utama penelitian ini adalah kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 yang terbagi ke dalam beberapa bagian untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu: (1) Keberhasilan Pengembangan Diri sebagai variabel dependen, yang mengukur pencapaian dan implementasi hasil pengembangan diri dalam praktik mengajar; (2) Motivasi Intrinsik, yang mengukur dorongan internal guru untuk berkembang; (3) Kompetensi Pedagogik, yang mengukur pemahaman dan penerapan metode pembelajaran sesuai karakteristik anak usia dini; serta (4) Dukungan Lingkungan Kerja, yang mengukur peran kepemimpinan kepala sekolah, iklim kolaborasi, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Instrumen ini akan diuji validitas konstruksinya menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan reliabilitasnya dengan koefisien Cronbach's Alpha. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara statistik dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25 melalui dua tahap utama. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden (seperti usia, pengalaman

mengajar, dan latar belakang pendidikan) serta kecenderungan jawaban setiap variabel. Kedua, analisis statistik inferensial diterapkan untuk menguji hipotesis penelitian, meliputi analisis korelasi (Pearson/Spearman) untuk menguji hubungan antar variabel serta analisis regresi linier berganda (multiple linear regression) untuk menguji pengaruh secara simultan dan parsial. Sebelum analisis inferensial dilakukan, uji prasyarat analisis seperti uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas dijalankan terlebih dahulu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Analisis statistik deskriptif terhadap 200 responden menunjukkan profil mayoritas guru PAUD memiliki tingkat motivasi intrinsik (mean = 4,12; SD = 0,56) dan kompetensi pedagogik (mean = 3,98; SD = 0,61) pada kategori tinggi. Data ini mengindikasikan kesadaran profesional yang baik di kalangan responden. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara semua variabel independen dengan keberhasilan pengembangan diri. Lebih lanjut, analisis regresi linier berganda menghasilkan model signifikan ( $F = 42,35$ ;  $p < 0,001$ ) dengan nilai  $R^2 = 0,647$ , yang berarti 64,7% varians keberhasilan pengembangan diri dapat dijelaskan oleh kombinasi faktor yang diteliti. Kontribusi parsial masing-masing prediktor adalah: (1) motivasi intrinsik ( $\beta = 0,405$ ;  $p < 0,001$ ), (2) dukungan lingkungan kerja ( $\beta = 0,285$ ;  $p < 0,01$ ), (3) kompetensi pedagogik ( $\beta = 0,219$ ;  $p < 0,05$ ), dan (4) akses pengembangan berkelanjutan ( $\beta = 0,187$ ;  $p < 0,05$ ).

### **Pembahasan**

Hasil analisis mengonfirmasi bahwa keberhasilan pengembangan diri guru PAUD merupakan hasil interaksi sinergis antara faktor internal dan eksternal, dengan motivasi intrinsik sebagai faktor penentu dominan. Koefisien beta tertinggi pada motivasi intrinsik ( $\beta = 0,405$ ) menguatkan teori self-determination (Deci & Ryan, 2000) yang menempatkan dorongan internal sebagai penggerak utama perilaku belajar dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Maulida & Muarifah, 2019) yang menyatakan bahwa guru dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan dan menerapkan pengetahuan baru dalam praktik mengajar, dibandingkan dengan guru yang hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik. Dalam konteks PAUD, motivasi ini sering kali berakar pada nilai-nilai altruistik dan komitmen mendalam terhadap perkembangan anak, sehingga menjadi fondasi kokoh bagi profesionalisme.

Dukungan lingkungan kerja menempati posisi kedua sebagai faktor paling berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa, meskipun motivasi berasal dari dalam diri, ekosistem kerja yang kondusif berperan sebagai katalisator yang memperkuat dan memfasilitasi aktualisasi motivasi tersebut menjadi aksi nyata. Temuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kolaborasi memberi kontribusi signifikan sejalan dengan penelitian (Permana & Eliza, 2022). Kepemimpinan transformasional yang memberikan umpan balik konstruktif, pengakuan, dan otonomi terbukti

menciptakan rasa aman psikologis bagi guru untuk bereksperimen dan berkembang. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang suportif mentransformasi motivasi individu menjadi aksi kolektif yang saling memperkuat.

Sementara itu, kontribusi kompetensi pedagogik yang signifikan ( $\beta = 0,219$ ) mengonfirmasi bahwa pengembangan diri bersifat rekursif. Guru dengan kompetensi pedagogik dasar yang kuat memiliki kemampuan metakognitif yang lebih baik untuk melakukan refleksi kritis terhadap praktiknya sendiri, sehingga mampu mengidentifikasi area pengembangan dengan lebih tepat (Nurtiani & Fajriah, 2022). Mereka tidak sekadar mengikuti pelatihan, tetapi mampu menyeleksi, mengadaptasi, dan mengintegrasikan ilmu baru ke dalam konteks pembelajaran yang spesifik. Oleh karena itu, kompetensi awal ini berfungsi sebagai *platform* yang meningkatkan efektivitas setiap aktivitas pengembangan diri yang dijalani.

Temuan menarik juga muncul pada akses terhadap pengembangan berkelanjutan. Meskipun berpengaruh signifikan, koefisien beta yang relatif lebih rendah ( $\beta = 0,187$ ) menyiratkan bahwa ketersediaan pelatihan saja tidak cukup. Kunci utamanya terletak pada *relevansi* dan *keberlanjutan* program tersebut dengan kebutuhan riil di lapangan, serta sejauh mana program tersebut didukung oleh iklim kerja yang telah dibahas sebelumnya. Hasil ini memperbaiki pandangan yang terlalu menitikberatkan pada kuantitas pelatihan, dan mengalihkannya pada pentingnya kualitas dan kesinambungan program pengembangan (Suyadi & Ulfah, 2023).

Secara keseluruhan, model penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa pendekatan pengembangan guru PAUD harus bersifat holistik dan sistemik. Upaya untuk hanya meningkatkan motivasi tanpa memperbaiki lingkungan kerja, atau hanya menyediakan pelatihan tanpa memperkuat kompetensi dasar, akan menghasilkan dampak yang sub-optimal. Implikasi praktisnya, kebijakan pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) perlu dirancang dengan mempertimbangkan interaksi ketiga pilar ini: (1) rekrutmen dan pembinaan guru yang menekankan pada penanaman motivasi intrinsik, (2) penciptaan iklim organisasi sekolah yang kolaboratif dan suportif, serta (3) penyediaan program pengembangan yang relevan, berjenjang, dan terintegrasi dengan praktik sehari-hari. Sinergi ini diyakini dapat mengoptimalkan pengembangan diri guru, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas pembelajaran dan perkembangan anak usia dini yang lebih optimal.

**Tabel 1.** Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variable Penelitian	Jenis Variabel	Indikator Utama
1	Keberhasilan Pengembangan Diri	Dependent	Partisipasi pelatihan, refleksi profesional, peningkatan kompetensi, inovasi
2	Motivasi Kerja Guru	Independent	Komitmen kerja, dorongan berprestasi, tanggung jawab profesional

3	Kompetensi Pedagogik	Independent	Pemahaman karakteristik anak, strategi pembelajaran, evaluasi pembelajaran
4	Manajemen Waktu	Independent	Perencanaan waktu, pengaturan prioritas, konsistensi pelaksanaan tugas
5	Lingkungan Kerja	Independent	Dukungan kepala sekolah, budaya kolaboratif, fasilitas pengembangan profesional

**Tabel 2.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variable	Kategori Rendah (%)	Kategori Sedang (%)	Kategori Tinggi (%)
Motivasi Kerja Guru	12	48	40
Kompetensi Pedagogik	15	50	35
Manajemen Waktu	18	46	36
Lingkungan Kerja	20	44	36
Pengembangan Diri Guru PAUD	10	52	38

**Tabel 3.** Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Variabel Independen

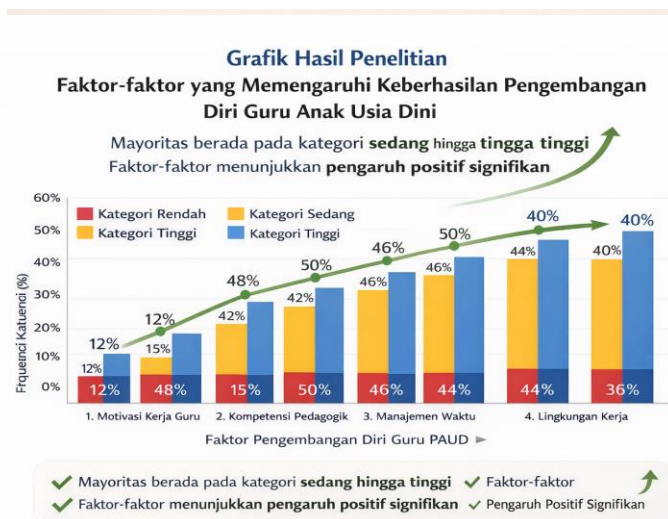
Variable Independent	Arah Pengaruh	Tingkat Signifikansi	Keterangan Pengaruh
Motivasi Kerja Guru	Positif	Signifikan	Berpengaruh kuat terhadap pengembangan diri
Kompetensi Pedagogik	Positif	Signifikan	Meningkatkan kesadaran reflektif guru
Manajemen Waktu	Positif	Signifikan	Mempermudah partisipasi pengembangan
Lingkungan Kerja	Positif	Signifikan	Memperkuat profesionalisme guru

**Tabel 4.** Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Temuan Studi Terdahulu

Faktor Penelitian	Temuan Penelitian Ini	Penelitian Terdahulu Pendukung
Motivasi Kerja	Faktor dominan pengembangan diri	Fadilah et al.; Maulida & Muarifah (2019)
Kompetensi Pedagogik	Mendorong refleksi dan inovasi pembelajaran	Nurtiani & Fajriah (2022)

Manajemen Waktu	Mengurangi hambatan pengembangan diri	Anabillah et al. (t.thn.)
Lingkungan Kerja	Memperkuat kinerja dan profesionalisme	Permana & Eliza (2022)

Gambar 1. Faktor - Faktor



Gambar 2. Grafik Hasil Penelitian

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan diri guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) ditentukan oleh interaksi sinergis antara faktor internal dan eksternal, dengan motivasi intrinsik sebagai faktor penentu dominan. Temuan empiris menunjukkan bahwa guru dengan motivasi intrinsik yang kuat menjadi penggerak utama dalam inisiatif pengembangan diri yang berkelanjutan. Namun, motivasi ini memerlukan katalisator eksternal untuk dapat diaktualisasikan secara optimal. Dukungan lingkungan kerjakhususnya dalam bentuk kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif berperan sebagai katalisator kritis yang mentransformasi potensi internal menjadi praktik pengembangan yang konsisten. Sementara itu, kompetensi pedagogik yang memadai berfungsi sebagai fondasi yang memungkinkan guru menyerap, merefleksikan, dan mengadaptasi ilmu baru secara efektif. Temuan ini sekaligus mengoreksi asumsi umum bahwa ketersediaan pelatihan (*akses pengembangan berkelanjutan*) merupakan faktor paling penting; penelitian ini justru mengungkapkan bahwa relevansi dan keberlanjutan program pelatihan yang didukung oleh lingkungan kerja positif memiliki dampak yang lebih substantif.

Secara holistik, penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian dengan mengonfirmasi bahwa keberhasilan pengembangan diri guru PAUD merupakan fungsi dari sebuah sistem yang terintegrasi, di mana motivasi, lingkungan, kompetensi, dan

akses yang berkualitas saling memperkuat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru PAUD tidak dapat hanya mengandalkan program pelatihan insidental, tetapi memerlukan pendekatan sistemik yang membangun ekosistem pembelajaran profesional yang saling mendukung.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Penelitian Kualitatif Mendalam: Diperlukan studi fenomenologis atau studi kasus untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana dinamika motivasi intrinsik guru PAUD terbentuk dan dipelihara dalam konteks budaya serta kebijakan lokal yang spesifik.
2. Penelitian Pengembangan Model: Berdasarkan temuan ini, penelitian tindakan atau penelitian pengembangan diperlukan untuk merancang dan menguji efektivitas model intervensi yang terintegrasi, seperti program "*mentoring berbasis komunitas praktisi*" yang secara simultan membangun motivasi, memperkuat dukungan kolaboratif, dan menyediakan pelatihan kontekstual.
3. Penelitian Longitudinal: Untuk memahami dampak jangka panjang, penelitian longitudinal penting dilakukan guna mengamati perkembangan berkelanjutan guru serta mengukur dampak tidak langsung dari pengembangan diri guru terhadap hasil perkembangan anak didik.
4. Ekspansi Variabel dan Konteks: Penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan dengan memasukkan variabel lain seperti dukungan keluarga guru, beban kerja administratif, atau pengaruh teknologi digital. Selain itu, penelitian komparatif di berbagai wilayah geografis (perkotaan vs. pedesaan) akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anabillah, A. R., Febriansyah, M. R., & Atmaja, M. Z. D. (t.thn.). Kemampuan manajemen waktu dalam mengatasi prokrastinasi akademik pada mahasiswa. Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Exstrada, W. (2020). Gaya hidup dengan keputusan pembelian iPhone pada mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 729–737. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Fadilah, C., Rini, R., & Nawangsasi, D. (t.thn.). Motivasi kerja guru PAUD dan kompetensi pedagogik. FKIP Universitas Lampung.
- Hasbi. (2025). Profesionalisme pendidik PAUD dalam membangun fondasi pendidikan karakter anak usia dini. *Jurnal E-MAS (Edukasi dan Pembelajaran Anak Usia Dini)*, 1(2), 1–11.
- Hasanah, A. (2023). "Menjadi pendidik anak usia dini yang profesional". *Anakta: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(2).
- Ita, E. (2020). Pengembangan profesionalitas guru pendidikan anak usia dini (Studi pada Taman Kanak-Kanak Ade Irma Mataloko Kabupaten Ngada). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 7(1).
- Maulida, & Muarifah, A. (2019). Faktor yang mempengaruhi motivasi guru dalam menerapkan Kurikulum 2013 di TK ABA Karangakajen Yogyakarta. *Al-Athfal*:

- Jurnal Pendidikan Anak, 5(1), 37–52. <http://dx.doi.org/10.14421/al-athfal.2019.51-03>
- Nurtiani, A. T., & Fajriah, N. (2022). Kompetensi pedagogik guru terhadap pembentukan sikap anak usia dini di Aceh Besar. *Journal Buah Hati*, 9(2), 84–96.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Maulida, A., & Muarifah, A. (2019). Motivasi kerja dan pengembangan karir guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak*, 8(2), 112–125.
- Nurtiani, A. T., & Fajriah, N. (2022). Kompetensi pedagogik guru dan hubungannya dengan perkembangan sosial emosional anak usia dini. *Early Childhood Research Journal*, 5(1), 22–35.
- Permana, E. P., & Eliza, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru TK. *Jurnal Management Pendidikan*, 17(1), 78–92.
- Rahman, T., & Aisyah, S. (2023). Landasan filosofis dan praktis pendidikan anak usia dini dalam perspektif kontemporer. *Jurnal Ilmiah Pesona PAUD*, 10(1), 1–15.
- Suyadi, S., & Ulfah, M. (2023). Model pengembangan diri guru PAUD berbasis komunitas praktisi. *Jurnal Golden Age*, 7(1), 34–49.
- Pebrianti, W. (2024). Pengembangan kompetensi guru PAUD dalam proses pembelajaran anak usia dini. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 3(2), 81–87. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i2.1477>
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>