

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN KRAMATMULYA
KABUPATEN KUNINGAN**

Badroeni¹Mira Mayasarokh²

STKIP Muhammadiyah Kuningan

badroeni_best@upmk.ac.id, miramayasarokh11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru PAUD. (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kramatmulya Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD di Kecamatan Kramatmulya Kabupaten Kuningan yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Pengujian reliabilitas instrumen digunakan dengan teknik *internal consistency*, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *alpha chronbach* dengan bantuan SPSS 16. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai $\text{sig.} = 0,798$ dimana nilai ini tidak lebih besar dari 0,05. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Adapun besar pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja hanya sebesar 2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Juga diketahui bahwa nilai $\text{sig.} = 0,436$ dimana nilai ini tidak lebih besar dari 0,05. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Adapun besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja hanya sebesar 22% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidik anak usia dini adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melakukan bimbingan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Hal ini sejalan dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 yang memuat kualifikasi dan kompetensi yang disyaratkan bagi tenaga pendidik PAUD. Pendidik PAUD pada jalur formal terdiri dari guru dan guru pendamping, sedangkan pada jalur non formal terdiri dari guru, guru pendamping dan guru pendamping muda. Pendidik PAUD, tersebut kecuali guru pendamping dan guru pendamping muda harus memiliki kualifikasi pendidikan S1 agar menjadi guru yang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, peran pendidik/guru yang profesional sangat diperlukan dalam penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini.

Profesionalitas yang dimaksudkan tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru yang meliputi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan

profesional. Akan tetapi kenyataan di lapangan berkata lain, masih banyak guru-guru di lembaga PAUD yang belum memenuhi standar kompetensi maupun standar kualifikasi tingkat pendidikan sebagaimana yang disyaratkan oleh pemerintah. Tentu saja hal ini berdampak pada kurang maksimalnya motivasi kerja dalam pengembangan metode pembelajaran sesuai dengan perkembangan anak usia dini dikarenakan kurangnya pengetahuan guru akan anak usia dini.

Kurang tertatanya manajemen di beberapa lembaga PAUD, dapat dilihat dari sarana dan prasarana di lembaga PAUD tersebut serta terbatasnya pelatihan bagi guru. Hal ini menyebabkan kurangnya persiapan dalam kegiatan pembelajaran, rendahnya disiplin kerja guru serta kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional belum dapat dilaksanakan secara integratif.

Ketidaksejajaran antara Undang-undang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa sebutan guru hanya berlaku untuk tenaga pendidik pada lembaga formal saja dengan Permendiknas No.137 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa tenaga pendidik pada paud nonformal yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan S1 adalah guru menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial pada tenaga pendidik/guru paud nonformal terhadap guru paud formal. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan status sebutan/panggilan “guru” untuk tenaga pendidik/guru pada paud nonformal. Padahal tenaga pendidik/guru paud nonformal juga memiliki beban kerja yang sama dengan guru paud formal bahkan terkadang lebih.

Kesenjangan ini semakin tampak jelas dengan adanya tuntutan terhadap tenaga pendidik/guru paud nonformal agar memiliki kualifikasi pendidikan S1 tetapi tanpa diiringi kejelasan status serta penghargaan berupa insentif yang erat kaitannya dengan kesejahteraan guru. Insentif yang diterima belum dilakukan secara sistematis sesuai dengan kompetensi, beban kerja serta prestasi kerja. Hal ini tentu saja akan berdampak pada kinerja tenaga pendidik/guru paud nonformal tersebut. Padahal kinerja pendidik

PAUD memegang peranan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan kualitas serta jumlah lulusan dari suatu lembaga PAUD dan merupakan usaha tertinggi yang dilakukan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang ditentukan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD.

Menurut Jiwo Ungu (2003:49) kinerja identik dengan *performance*, yaitu hasil kerja, keluaran, output atau result yang berasal dari adanya perilaku kerja atau lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Sedangkan menurut Lukman Ali, dkk (1995:503) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang dilihat dan kemampuan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Steven & Schmidgall (2004:503) kinerja adalah daya kerja, pertunjukkan.

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai baik berupa prestasi maupun kemampuan kerja. Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010:129-130), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor intrinsik, yaitu personal/individual/sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik, yaitu faktor kepemimpinan, tim, sistem, dan situasi.

Sedangkan menurut Toledo Plan dan Columbus PARS (Stroot, et al.1998), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara khusus adalah; persiapan dan prosedur mengajar, pengelolaan kelas, pengetahuan tentang materi pembelajaran dan pengetahuan akademik, karakteristik dan profesionalisme.

Kinerja guru yang baik adalah dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, memiliki dan mampu menggunakan berbagai media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar serta pendidik menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik. Untuk mengukur kinerja guru diperlukan suatu alat ukur berupa indikator. Menurut Decenzo & Robbins (1999: 297), indikator kerja meliputi; kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), kedalaman pengetahuan (*depth of knowlwdge*), kerjasama (*cooperation*), loyalitas (*loyalty*), kehadiran (*attendances*), kejujuran (*honesty*), inisiatif (*initiative*).

Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer (1993:9), disebutkan bahwa *competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation.*

Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja dalam pekerjaan atau situasi. McAchs dalam Mulyasa (2003:38) berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya sendiri sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor.

Sedangkan menurut Broke dan Stone dalam Mulyasa (2008:25) disebutkan bahwa kompetensi guru sebagai *....descriptive of qualitative nature of teacher behaviour appears to be entirely meaningful.* Kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru merupakan sebuah komponen yang paling mendasar dan menentukan

kualitas. Hal ini dikarenakan guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah suatu komponen pada sistem pembelajaran yang dapat memperlihatkan kemampuan kerja yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh guru. Menurut Glickman dalam Bafadal (2003:5), seorang guru dapat dikatakan profesional jika memiliki kemampuan tinggi dan motivasi kerja tinggi. Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, guru dituntut inovatif, kreatif, dan penuh inisiatif dalam kegiatan belajar mengajar. Kemampuan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengerahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) akan terlihat dalam kualitas kegiatan belajar mengajar yang terjadi di kelas.

Kompetensi yang dimiliki guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Menurut Dirjen Dikdasmen (2004:4), standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai suatu pernyataan tentang kriteria yang disyaratkan, ditetapkan, dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan.

Standar kompetensi guru mempunyai arti yang sangat penting dalam melakukan penilaian terhadap kompetensi minimal kemampuan guru. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi; (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.

Menurut Pintrich dan Schunk dalam Dale Schunk (2008:453), *motivation is the process of instigating and sustaining goal directed behavior*. Motivasi adalah proses mempertahankan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Sedangkan menurut Triton (2005:12), motivasi

adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (1996:198), *motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort's ability to satisfy some individual need*. Artinya, motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Sedangkan menurut Woolfolk dalam Colin Marsh (2004:36), *motivation is an internal state that arouses, directs, and maintains behaviour*. Artinya motivasi adalah keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan tujuan tertentu dalam usaha untuk memuaskan kebutuhan. Secara umum teori motivasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu; (1) teori kandungan (content), yang memusatkan perhatian

pada kebutuhan dan sasaran tujuan, (2) teori proses, yang berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jika dilihat dari gejala yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah *ex post facto*, karena gejala peristiwanya telah terjadi. Sedangkan jika dilihat dari hubungan antar variabelnya maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional karena ingin mengetahui hubungan antar variabelnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas isi yang telah dilakukan melalui penilaian ahli, maka validitas instrumen dalam penelitian ini telah dinyatakan valid, artinya instrumen tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian ini.

Pengujian reliabilitas instrumen digunakan dengan teknik *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *alpha chronbach* dengan bantuan SPSS 16. Pengujian reliabilitas dimaksudkan agar jika instrumen tersebut digunakan di tempat dan waktu yang berbeda, hasilnya akan sama.

Pada penelitian ini, diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas angket kompetensi ditampilkan pada tabel 1. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai $r = 0.422$ sementara nilai r -tabel dalam taraf signifikansi 5% untuk $N = 30$ adalah 0.361 dengan demikian r -hitung $>$ r -tabel sehingga instrument yang dikembangkan reliable.

Tabel 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.422	10

Hasil pengujian reliabilitas angket motivasi ditampilkan pada tabel 2. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai $r = 0.584$ sementara nilai r -tabel dalam taraf signifikansi 5% untuk $N = 30$ adalah 0.361 dengan demikian r -hitung $>$ r -tabel sehingga instrument yang dikembangkan reliable.

Tabel 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.584	10

Hasil pengujian reliabilitas angket kinerja ditampilkan pada tabel 3. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai $r = 0.434$ sementara nilai r -tabel dalam taraf signifikansi 5% untuk $N = 30$ adalah 0.361 dengan demikian r -hitung $>$ r -tabel sehingga instrument yang dikembangkan reliable.

Tabel 3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.434	10

Rumusan masalah pertama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru PAUD. Oleh sebab itu dilakukan pengujian pengaruh antara kompetensi guru paud sebagai variabel bebas dan kinerja guru paud sebagai variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan spss. Dari hasil pengujian, jika nilai signifikansi (Sig.) tidak lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun output pengujian ditampilkan pada tabel 4 di bawah ini.

bahwa nilai sig. = 0,798 dimana nilai ini tidak lebih besar dari 0,05. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Adapun besar pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja hanya sebesar 2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebagaimana ditampilkan pada tabel 5 di bawah ini.

Rumusan masalah kedua dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru PAUD. Oleh sebab itu dilakukan pengujian pengaruh antara motivasi guru paud sebagai variabel bebas dan kinerja guru paud sebagai variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier

sederhana dengan bantuan spss. Dari hasil pengujian, jika nilai signifikansi (Sig.) tidak lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun output pengujian ditampilkan pada tabel 6.

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai sig. = 0,436 dimana nilai ini tidak lebih besar dari 0,05. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Adapun besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja hanya sebesar 22% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebagaimana ditampilkan pada tabel 7 di bawah ini.

SIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, dilakukan dengan cara membagikan angket kepada guru-guru PAUD di Kecamatan Kramatmulya.

Setelah diperoleh data, kemudian dianalisis dan hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Hal ini berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) 0,798 , artinya nilai

ini tidak lebih besar dari 0,05. Adapun besar pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja hanya sebesar 2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Didin Kurniadin, Imam Machali. (2012). Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Husaini, U. (2006). Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivaneceevich Gibson, Donnely. (1993). Manajemen Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga.
- Marsh, C. (2004). Becoming A Teacher. Australia: Prentice Hall.
- Mulyasa, E. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. (1994). Essentials of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, S. (1996). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Terj). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Saroni, M. (2011). Personal Branding Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Winkel, W. (1996). Psikologi Belajar. Jakarta: Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Yamin, M. M. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.