

---

## MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK

Oleh

Lianita Widyaratna<sup>1</sup>, Dedi Sukariyono<sup>2</sup>, Kristina Fatmawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang

Email: [lianitawidya78@gmail.com](mailto:lianitawidya78@gmail.com)

---

### **Article History:**

Received: 18-06-2024

Revised: 05-07-2024

Accepted: 21-07-2024

### **Keywords:**

Motivation, Human

Resource Competency,

Teacher Performance

**Abstract:** This research aims to determine the influence of motivation and human resource competence on the performance of kindergarten teachers in part or together. The population in this study were kindergarten teachers in Beji District, Pasuruan Regency. The sampling technique uses non-probability sampling with random sampling techniques. The sample used in this research was 84 respondents using the Slovin formula. The method used in this research was a quantitative research approach. This research uses multiple linear regression analysis with data collection using a questionnaire with a Likert scale. The results of research partially using the t test show that motivation and human resource competence influence teacher performance. For research results, simultaneously or together, motivation and HR competency also influence teacher performance in Beji District, Pasuruan Regency by 35.3%.

---

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam menjalankan fungsi pendidikan seorang guru atau tenaga pendidik merupakan unsur yang sangat vital. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing, mengarahkan, serta membantu anak dalam mengembangkan ilmu dan pendidikan untuk masa depannya. Guru adalah seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Mulyasa, 2019). Seorang guru dijuluki sebagai “Pahlawan Tanpa Tanda Jasa”, yang artinya guru memiliki jasa yang besar bukan hanya bagi bangsa dan negara. Guru juga berperan sebagai orang tua kedua disekolah yang bertanggung jawab tanpa meminta tanda jasa seperti pahlawan-pahlawan maka dari itu julukan itulah yang pantas disematkan. Motivasi kerja pada guru memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja guru disekolah, bila guru tepat waktu dan bersemangat dikelas, siswa akan belajar lebih baik. kinerja guru dapat dipengaruhi oleh disiplin tempat kerja (Gabriella dan tannady, 2019). Kinerja guru yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang

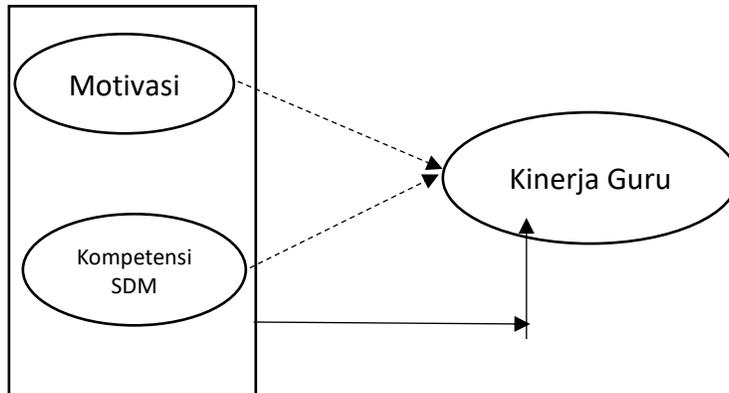
guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Walaupun terdapat perbedaan dalam cara pandang tentang kinerja adalah sama.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa :“Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” Kompetensi guru merupakan karakteristik dalam diri guru yang dapat dijelaskan melalui sikap dan perilaku, pengetahuan, dan keterampilan atau skill. Untuk memaksimalkan hasil pembelajaran siswa dan meningkatkan efektivitas guru, pembinaan atau pengawasan tentang kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki guru tersebut sangat penting. (Aprida et Al., 2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki guru juga merupakan unjuk kerja yang berdampak pada kinerja guru. Menurut Haryono (dalam Raharja, 2004:63) mengatakan kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Moh.Hafid (2017) tentang Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo”.menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Penelitian yang lain dilakukan oleh (Nabila Fajriah Bilqis, Ritta Setyati Universitas Esa Unggul 2023) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kearah positif kompetensi guru, komitmen guru dan motivasi terhadap kinerja guru sehingga diterima.

Kecamatan Beji merupakan suatu daerah dengan banyak industri di Kabupaten Pasuruan propinsi Jawa Timur. Kecamatan Beji ini secara geografis terletak di perbatasan Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Pasuruan, atau disebelah utara kabupaten Pasurun. Di daerah ini terdiri dari 37 sekolah taman kanak-kanak swasta dengan jumlah guru kurang lebih 104 orang, memiliki sistem pembelajaran aktif dan profesional yang di tanamkan oleh semua guru yang ada. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum merdeka yang telah tercatat di Kemdikbud 2023. Kondisi guru taman kanak-kanak di kecamatan Beji ini rata-rata bukan hanya seorang guru akademik saja tetapi mereka juga mempunyai latar belakang pekerjaan sampingan, seperti guru les privat, guru madrasah atau guru TPQ, dan lain-lain. Dengan kondisi ini motivasi dalam menjalankan profesi yang dimiliki setiap guru berbeda-beda. Kompetensi sumber daya manusia yang dimilinya pun berbeda-beda. Guru taman kanak-kanak memiliki tantangan dan motivasi tersendiri bagi seorang pendidik. Dibutuhkan lebih dari kompetensi dasar pendidik untuk menjadi seorang guru taman kanak-kanak. Dengan motivasi berbeda-beda dari seorang tenaga pendidik bisa memberiiikan kinerja yang berbeda juga. Kompetensi seorang guru taman kanak-kanak memberikan hasil kerja yang berbeda. (Sujiono, 2009, h.12) secara khusus menyebutkan guru TK memiliki sembilan peran bagi pendidikan yaitu dalam berinteraksi, pengasuhan, mengatur tekanan, memberikan fasilitas, perencanaan, pengayaan, menangani masalah, pembelajaran serta bimbingan daneliharaan guru TK, seperti halnya guru pada jalur pendidikan formal lainnya adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan , melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005).

**Gambar 1** : Kerangka Konseptual Penelitian



## **METODE PENELITIAN**

### **1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2009). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X1 (Motivasi), X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia) terhadap variabel Y (Kinerja Guru). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2018). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas X1 (Motivasi), X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia), dan variabel terikat Y (Kinerja Guru).

### **2. Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di sekolah Taman Kanak-Kanak yang ada di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan Jawa Timur, dilaksanakan selama empat bulan dimulai dari bulan Februari sampai dengan Mei 2024

### **3. Kalsifikasi Variabel**

Variabel penelitian pengertian dari variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari, sehingga diperoleh berbagai informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2009).

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independen/variabel bebas dan variabel dependen/variabel terikat.

**a. Variabel Terikat**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain, tetapi tidak dapat memengaruhi variabel lainnya Yusuf (2014). Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel X). Variabel terikat sering disebut juga dengan variabel terpengaruh atau dependent, tergantung, efek, tak bebas, dan disingkat dengan nama variabel Y. Maka, dalam penelitian ini Variabel Independent/Variabel terikatnya ialah Kinerja Guru (Y).

**b. Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, menjelaskan, menerangkan variabel yang lain menurut Yusuf (2014).

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka (diduga) akan dapat berubah dalam keragamannya. Variabel bebas ini bisa juga disebut dengan variabel pengaruh, perlakuan, kuasa, treatment, independent, dan disingkat dengan variabel X. Variabel bebas merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya muncul. Maka, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent atau variabel bebasnya ialah Motivasi (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2).

**4. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas ; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017,80).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada di Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan, berdasarkan data yang telah didapatkan terdiri dari 37 sekolah swasta dengan jumlah 104 guru. Maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak atau *random* untuk mengukur pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling dengan teknik random sampling* Adapun teknik penentuan jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam pengambilan sampel, jumlahnya harus representatif sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan rumus dan perhitungan sederhana. Populasi yang terkandung dalam penelitian ini berjumlah 104 guru dan presisi yang ditetapkan pada tingkat signifikansi 0,05 . Sehingga sampel yang akan di ambil adalah sejumlah 84 responden.

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data atau proses mengumpulkan data, keberadaan instrumen penelitian menjadi bagian yang sangat integral dan termasuk ke dalam komponen metodologi penelitian karena instrumen penelitiannya berupa alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, dan menyelidiki masalah yang diteliti. Untuk memperoleh data yang dihendaki dan sesuai

dengan prosedur yang ada. Maka cara pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner (angket).  
Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode kuisisioner menghimpun data yang diperoleh dari sejumlah responden melalui pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan yang ada sesuai dengan indikator setiap variabel untuk dijawab. Dengan jawaban-jawaban yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data. Nantinya data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian .
2. Studi kepustakaan  
Sedangkan menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.  
Yang digunakan dalam penelitian ini, dan diberikan kepada responden melalui penyebaran Kuesioner secara langsung dengan skala *Likert*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17-25 Tahun	8	9,5%
26-45 Tahun	76	90,5%
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

**Tabel 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	84	100%
Laki-laki	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

**Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMK/SMA	1	1,2%
D3	0	0%
S1	83	98,8%
S2	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

2. Uji Validitas

Tabel 4 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r hitung	r tabel (a = 5%)	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0,771	0,2146	Valid
	X1.2	0,628	0,2146	Valid
	X1.3	0,685	0,2146	Valid
	X1.4	0,668	0,2146	Valid
	X1.5	0,533	0,2146	Valid
	X1.6	0,670	0,2146	Valid
	X1.7	0,529	0,2146	Valid
<b>Kompetensi (X2)</b>	X2.1	0,684	0,2146	Valid
	X2.2	0,771	0,2146	Valid
	X2.3	0,680	0,2146	Valid
	X2.4	0,819	0,2146	Valid
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Y1	0,862	0,2146	Valid
	Y2	0,862	0,2146	Valid
	Y3	0,862	0,2146	Valid
	Y4	0,862	0,2146	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2024 Data Primer diolah Peneliti 2024

Hasil uji validitas yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel yaitu motivasi, kompetensi dan kinerja guru pada kolom *Pearson Correlation* (r hitung) masing-masing butir instrumen lebih besar dari nilai r tabel pada signifikasni 5% dengan jumlah data (N) = 84 keseluruhan item instrumen > 0.2146 ( r table ) . Artinya uji validitas telah memenuhi syarat pengujian,sehingga semua butir instrumen variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	0,711	0,6	Reliabel
<b>Kompetensi (X2)</b>	0,632	0,6	Reliabel
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0,885	0,6	Reliabel

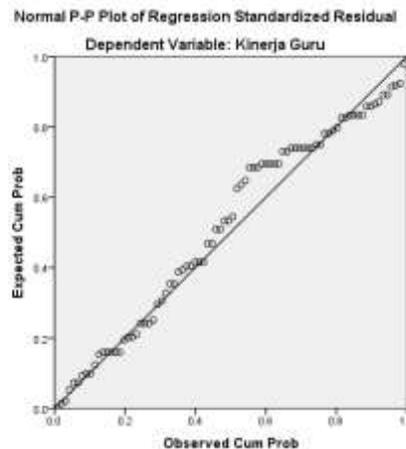
Sumber : Output SPSS 25, 2024 Data Primer diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisen reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar 0,6 , maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan *reliabel*.

4. Uji Asumsisi Klasik  
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berikut hasil uji Normalitas :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal karena hasil analisis regresi linier dengan grafik P-P Plot terhadap residual error model regresi menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal meskipun sempat enjauh namun kembali ke garis diagonal. Maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda sudah berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Dasar Heteroskedastisitas Scatterplots menurut Imam Ghozali tidak terjadi Heteroskedastisitas jika ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y.

Gambar scatterplots hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas karena titik menyebar, tidak membentuk pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y. Maka hal ini menunjukkan bahwa pada regresi linier ini tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi terdapat interkolerasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi Multikolinieritas jika nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.827	1.209
.827	1.209

Sumber : Output  
 SPSS 25, 2024 Data  
 Primer diolah Peneliti

2024

Tabel di atas menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 6 pada hasil SPSS untuk perhitungan regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi untuk 2 variabel bebas motivasi dan kompetensi SDM adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,116(X_1) + 0,267(X_2) + 10,776$$

## 6. Pengujian Hipotesis

### 1.) Uji Parsial (t)

**Tabel 6 : Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.776	1.404		7.676	.000
	Motivasi	.116	.033	.349	3.552	.001
	Kompetensi	.267	.073	.358	3.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS 25, 2024 Data Primer diolah Peneliti 2024

#### a) Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru

Variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai t hitung 3,552 dan t tabel diperoleh 1,664, dimana t hitung nya lebih besar dari t tabel. Sedangkan nilai signifikansi adalah ,000 dimana nilai ini kurang dari 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa *variabel* Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial

- b) Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Keputusan Kinerja Guru  
Variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai t hitung 3,641 dan t tabel diperoleh 1,664, dimana t hitung nya lebih besar dari t tabel. Sedangkan nilai signifikansi adalah ,000 dimana nilai ini kurang dari 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial.

## 2.) Uji simultan (F)

**Tabel 7 : Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,210	2	4,105	22,127	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,028	81	,186		
	Total	23,238	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi						

Sumber : Output SPSS 25, 2024 Data Primer diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diketahui bahwa menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $22,127 > 2,717$ ) dengan tingkat signifikansi F hitung  $< 0,05$  yaitu ( $,000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi SDM secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

## 3.) Uji R Determinasi

**Tabel 8 : Hasil Uji R**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.337	.431	
a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja guru					

Sumber ; Output SPSS 25, 2024 Data Primer diolah Peneliti 2024

Nilai R square pada hasil penelitian diatas adalah 0,353 yang berarti bahwa Motivasi (X.1) , Kompetensi (X.2) berpengaruh terhadap *variable* kinerja guru 35,3%, sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini

## B. Pembahasan

### 1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak

Hasil penelitian melalui uji t diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Motivasi guru taman kanak-kanak sudah secara otomatis menggerakkan para guru-guru dengan kompetensi khusus ini untuk melakukan kegiatan-kegiatan sesuai tujuan yang ditetapkan oleh institusi pendidikan masing-masing. Hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka dalam mencapai tujuan dan target dalam proses pendidikan yang ditentukan oleh Instituti masing-masing. Tujuan guru dalam mendidik adalah mencerdaskan, melatih, membentuk karakter, mengembangkan, dan mengevaluasi. Para guru taman kanak-kanak selain mengajarkan Pendidikan formal mereka juga mengajarkan pendidikan non formal. Pendidikan formal yang mereka ajarkan seperti membaca, menulis, berhitung, dan mewarnai. Sedangkan pendidikan non formal seperti ekstrakurikuler Drum band, Al banjari, tari, silat, dll. Kinerja guru yang dituntut dalam memenuhi tugas-tugasnya seperti ini didukung oleh motivasi guru yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karweti (2010) yang menunjukkan besarnya hubungan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung temuan Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Mandiri.

## 2. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak

Hasil pada penelitian ini pada uji t memiliki arti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Rivai (2014, h. 314) kompetensi merupakan faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Guru taman kanak-kanak dituntut memiliki kompetensi khusus dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru taman kanak-kanak diantaranya adalah Mengembangkan kecerdasan anak yang unik dan mandiri, Mengembangkan potensi anak dengan mengoptimalkan kegiatan yang aktif, kreatif dan menyenangkan, Mendorong anak untuk aktif dan kreatif sesuai dengan bakat dan tingkat perkembangannya, Membiasakan budi pekerti melalui keteladanan agama,

Mengembangkan serta menerapkan budaya lokal. Apabila para guru taman kanak-kanak memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan dan tujuan institusi, bahkan keinginan dan harapan orang tua siswa maka akan mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru. Kinerja guru akan ternilai buruk apabila mereka tidak memiliki kompetensi yang diharapkan oleh semua pihak, baik pihak institusi pendidikan maupun orang tua atau wali siswa. Mengingat siswa yang mereka hadapi adalah siswa taman kanak-kanak yang masih dalam pengawasan penuh dari orang tua mereka.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru.

## 3. Motivasi Dan Kompetensi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak

Secara bersama-sama pada hasil penelitian Uji F, Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja guru sekolah taman kanak-kanak, artinya apabila seorang guru taman kanak-kanak memiliki motivasi yang bagus, penuh dedikasi dalam pengabdianya ditambah dengan kompetensi khusus yang mereka

miliki maka berpengaruh terhadap kinerja merekayang akan ternilai baik. Sebaliknya apabila seorang guru taman kanak-kanak tidak memiliki motivasi yang tinggi, hanya menganggap sebagai tugas dan pekerjaan saja, ditambah mereka tidak memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja mereka yang akan ternilai buruk. Pengaruh kedua variabel tersebut dilihat pada uji R determinasi yang menunjukkan 35,3 % terhadap kinerja guru. Ada 64.7% variabel atau faktor lainnya lain yang mempengaruhi kinerja guru taman-kanak-kanak khususnya di kecamatan Beji kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh pada Kinerja guru Taman kanak-kanak. Sedangkan jika digabungkan bersama-sama motivasi dan kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja guru taman kanak-kanak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Pengaruh motivasi dan kompetensi sumber daya manusia tersebut sebesar 35,3 %.

## Saran:

1. Lokasi penelitian ini terbatas pada satu Kecamatan saja. Diharapkan peneliti selanjutnya memperluas jangkauan lokasi penelitian, mengingat saat ini sekolah Pendidikan taman kanak-kanak semakin banyak .
2. Faktor-faktor lain yang mendukung kinerja guru sangat banyak. Diharapkan peneliti selanjutnya bisa menambah faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru khususnya guru Taman Kanak-kanak.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmadi, R. N., & Hidayat, A. M. (2018). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Honda Beat di Kota Bandung tahun 2017. *eProceedings of Applied Science*, 4(1).
- [2] Afif, M., & Aswati, N. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Perawatan Wajah MS Glow (Studi Kasus Pada Pengguna Produk Perawatan Wajah MS Glow di Kecamatan Prigen). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 147-167.
- [3] Afna, N., & Anwar, H. (2022). Analisis beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 72-81.
- [4] Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 4(1), 111-118.
- [5] Azmi, F., Sakdiawati, S., & Marlibatubara, M. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Kolegial*, 7(1), 76-90.
- [6] Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160-164.

- [7] Bilqis, N. F., & Setiyati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5691-5701.
- [8] Bilqis, N. F., & Setiyati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5691-5701.
- [9] Bilqis, Nabila Fajriah, and Ritta Setiyati. "Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.4 (2023): 5691-5701.
- [10] BILQIS, Nabila Fajriah; SETIYATI, Ritta. Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2023, 3.4: 5691-5701.
- [11] E **Mulyasa**. Bandung: Rosda, 2019. 8014, 2019. Kurikulum berbasis kompetensi. Konsep, karakteristik, dan implementasi. E **Mulyasa**. Remaja Rosdakarya, 2004. 5792 ...
- [12] Fraenkel, Jack R. & Wallen, Norman E. (2008). How to Design and Evaluate Research in Education. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- [13] Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).
- [14] Hafid, Moh. "Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo." *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 1.2 (2017): 293-314.
- [15] HAFID, Moh. Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 2017, 1.2: 293-314.
- [16] Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- [17] <https://repository.unpas.ac.id/14484/5/BAB%20II.pdf>
- [18] [https://repository.upi.edu/9047/2/s\\_pek\\_0807108\\_chapter1.pdf](https://repository.upi.edu/9047/2/s_pek_0807108_chapter1.pdf)
- [19] Indonesia, Presiden Republik. "Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan." (2006).
- [20] [Kompetensi.info/kompetensi-guru/empat-kompetensi-guru.html](https://kompetensi.info/kompetensi-guru/empat-kompetensi-guru.html)
- [21] La Nani, K., & Alhaddad, I. mutu manajemen pendidikan termasuk perubahan metode dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif. Melalui pendidikan akan terbentuk sosok-sosok individu sebagai sumber daya manusia yang berperan dalam proses pembangunan bangsa. UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses. *DAFTAR ISI*, 187.
- [22] Latiana, Lita. "Peran Sertifikasi guru dalam meningkatkan profesionalisme pendidik." *Edukasi* 13.1 (2019).

- [23] Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 336-346.
- [24] Nasional, Departemen Pendidikan. "Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen." *Jakarta: Depdiknas* (2005).
- [25] Nurmalina, N. (2016). Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal As-Salam*, 1(1), 83-95.
- [26] [Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai | Djaharuddin | YUME : Journal of Management \(stieamkop.ac.id\)](#)
- [27] Prakosa, H. A. (2017). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Sepeda Motor Ninja 250 Cc* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [28] Rahmayanti, Rahmayanti, et al. "Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3.1 (2021): 43-55.
- [29] Ratnasari, R., Qomarudin, M., & Marlina, M. (2021). Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran di Masa Pandemi. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 92-96.
- [30] [Repository.unja.ac.id/15797/6/BAB%20II-dikonversi.pdf](https://repository.unja.ac.id/15797/6/BAB%20II-dikonversi.pdf)
- [31] Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316-333.
- [32] Saputra, D. N., Novita Listyaningrum, S. H., Leuhoe, Y. J., Apriani, S. S., Asnah, S. P., & Rokhayati, T. (2022). *Buku ajar metodologi penelitian*. Feniks Muda Sejahtera.
- [33] Sarina, Sarina. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang*. Diss. IAIN PAREPARE, 2023.
- [34] Siddiq, M. M., Badarussyamsi, B., & Huda, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kinerja dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4), 1422-1435.
- [35] Sinature, T., Erna, E., & Khairani, E. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayyan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 38-48.
- [36] Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718-734
- [37] Sugiyono (2009). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [38] Sujiono, Yuliani Nurani. 2012. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks.
- [39] Utami, Wikan Budi. "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 3.02 (2017): 125-138.

---

[40] [www.e-jurnal.com/2013/09/tujuan-penilaian-kinerja-guru.html](http://www.e-jurnal.com/2013/09/tujuan-penilaian-kinerja-guru.html)

[41] [www.researchgate.net/publication/377088871\\_Pengaruh\\_Supervisi\\_Akademik](http://www.researchgate.net/publication/377088871_Pengaruh_Supervisi_Akademik)