



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAUD PADA MASA PANDEMI DI KECAMATAN LAWEYAN

Mutia Shanaz Yumna¹, Siti Wahyuningsih¹, Anayanti Rahmawati¹

¹Program Studi PG-PAUD, Universitas Sebelas Maret

mutiashanaz@student.uns.ac.id, siti_w@staff.uns.ac.id, anayanti_r@staff.uns.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru, yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah motivasi kerja guru yang tidak stabil akibat tekanan pekerjaan yang meningkat pada masa pandemi, sehingga terjadi adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif melalui pendekatan korelasi. Peneliti melakukan pembatasan masalah terhadap motivasi kerja guru dan kinerja pada guru PAUD dengan kriteria pada guru yang menyandang status bersertifikat dengan jenjang pendidikan S1 di TK Kecamatan Laweyan. Populasi sejumlah 164 orang guru, dengan menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebanyak 42 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket kuesioner. Uji validitas menggunakan metode *expert judgement* dengan hasil data yang menunjukkan nilai valid >3,61. Uji reliabilitas data menggunakan Teknik *Formula Alpha Cronbach* yang menyatakan nilai reliabel >0,6. Teknik analisis *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan variabel kinerja guru PAUD sebagai variabel dependen (Y). Data yang terkumpul selanjutnya diuji melalui bantuan *SPSS 25*. Hasil analisis data diketahui nilai Sig. (2-tailed) $0,000 < \text{dari } 0,05$ maka dikatakan memiliki korelasi yang artinya terdapat hubungan antara X dengan Y. Koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,641 yang berada pada tabel kategori tingkat hubungan yang kuat. Angka koefisien korelasi di atas bernilai positif, yaitu sebesar 0,641 maka arah hubungan variabelnya dikatakan positif antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru. Bentuk hubungan positif dalam penelitian ini dapat dijelaskan apabila variabel motivasi kerja menunjukkan nilai yang tinggi, maka variabel kinerja guru akan menunjukkan nilai yang tinggi, apabila variabel motivasi kerja menunjukkan nilai yang rendah akan diikuti nilai variabel kinerja guru yang rendah.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kinerja guru*

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of knowing the relationship between work motivation and teacher performance, the background of this research is the problem of unstable teacher work motivation due to increased work pressure during the pandemic, so that there is a relationship between work motivation and teacher performance. This type of research is a research with quantitative methods through a correlation approach. Researchers limit the problem of teacher work motivation and performance in PAUD teachers with criteria for teachers who have certified status with an undergraduate education level in Kindergarten, Laweyan District. The population is 164 teachers, by determining the number of samples taken in this study using the Purposive Sampling technique as many as 42 teachers. Data collection techniques used in the form of a questionnaire questionnaire. The validity test uses the expert judgement method with data results showing a valid value of > 3.61 . The reliability test of the data used the Cronbach Alpha Formula Technique which stated that the reliable value was >0.6 . Pearson Product Moment analysis technique is used to determine the level of relationship between the two variables, namely the work motivation variable as the independent variable (X) and the PAUD teacher performance variable as the dependent variable (Y). The collected data was then tested through the help of SPSS 25. The results of the data analysis were known to have Sig. (2-tailed) $0.000 < \text{of } 0.05$, it is said to have a correlation, which means that there is a relationship between X and Y. The correlation coefficient shows a value of 0.641 which is in the category table of a strong relationship level. The correlation coefficient figure above is positive, which is 0.641, so the direction of the relationship is said to be positive between the work motivation variable and the teacher performance variable. The form of a positive relationship in this study can be explained if the work motivation variable shows a high value, then the teacher performance variable will show a high value, if the work motivation variable shows a low value it will be followed by a low teacher performance variable value.

Keywords: *work motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar. Hasanah (2012) menjelaskan profesi guru merupakan pekerjaan seseorang yang memiliki pendidikan yang memadai untuk menunjang tugas keprofesionalannya. Profesi guru menggambarkan peran dalam semangat berjuang, membangun serta mempersiapkan sumber daya bangsa (Susmiyati & Zurqoni, 2020). Tugas yang dimiliki oleh guru sebagai tenaga profesional, yaitu mengajar, melatih dan mendidik anak dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Anwar, 2018).

Guru sebagai sumber daya yang turut serta menentukan suatu keberhasilan pendidikan dalam bentuk kegiatan belajar dan mengajar di satuan pendidikan melalui kontribusi mengembangkan sumber daya manusia (Supriyono, 2017). Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 1, menjelaskan tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses pembelajaran jalur formal melalui pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas utama dalam mengajar, membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi jalannya suatu pendidikan, salah satunya pendidikan anak usia dini.

Profesi guru PAUD turut serta membentuk anak usia dini sebagai sumber daya yang unggul sesuai harapan orangtua, masyarakat dan negara. Dewi (2018) menyatakan anak menghabiskan sebagian waktunya di sekolah, sehingga guru memiliki tanggung jawab dalam memberikan pemahaman serta mampu memahami

berbagai macam karakteristik anak. Peranan penting guru PAUD, yaitu mencerdaskan kemampuan anak usia dini dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tulus dan sepenuh hati, karena pada saat itu anak memasuki pendidikan awal sebagai pondasi yang sangat penting bagi perkembangannya (Kusumaningrum, 2012). Guru PAUD menjadi elemen kunci dalam memberikan pemahaman terkait dasar-dasar ilmu pengetahuan bagi anak usia dini,

Pekerjaan sebagai guru wajib memiliki kompetensi-kompetensi yang harus dimilikinya. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 Ayat (1), menjelaskan kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai, dihayati, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru menjadi suatu komponen penting dan strategis dalam menciptakan suatu kinerja guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 Ayat (2), menyebutkan terkait kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Suyanto dan Djihad, (2013) menjelaskan kompetensi pedagogik meliputi kemampuan guru memahami siswa, melaksanakan dan merancang pembelajaran, mengembangkan siswa dalam potensi yang dimilikinya, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian meliputi sikap yang berakhlak mulia, arif, berwibawa dan menjadi teladan bagi anak, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru mendalami dan

menguasai materi secara luas dan mendalam, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif di lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah, Gaol dan Siburian, (2018) menyatakan guru wajib memiliki empat kompetensi yang harus dimiliki untuk mewujudkan kinerja guru yang baik.

Kinerja guru PAUD berkaitan erat dengan kompetensi yang dimilikinya. Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah mewajibkan guru memiliki keempat kompetensi tersebut untuk melaksanakan tugas keprofesionalannya. Nusa dan Irawan, (2020) menjelaskan kualitas kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi guru yang baik dapat menghasilkan sebuah kinerja guru yang baik.

Wardana (2013) menjelaskan kinerja merupakan sebuah hasil kerja atau sebuah prestasi kerja baik berupa kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sulfemi (2019) mendefinisikan kinerja sebagai bentuk dari sebuah proses kerja yang dikerjakan oleh manusia dalam bidang pekerjaannya pada periode waktu tertentu berupa unsur-unsur tindakan yang menunjukkan prestasi yang dicapai. Kinerja digunakan untuk mengukur tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan maupun profesi seseorang, salah satunya sebagai profesi guru terdapat sebuah penilaian yang disebut dengan penilaian kinerja guru.

Kinerja guru dapat disebut sebagai hasil dari pekerjaan guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Guru bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki berdasarkan standar kinerja yang telah

ditetapkan. Profesi guru dapat dinilai berdasarkan kinerja selama periode yang sudah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sopandi (2019) kompetensi guru akan menentukan sebuah kinerja yang dihasilkan. Keberhasilan proses belajar anak dihasilkan oleh kinerja guru yang baik, karena anak menghabiskan sebagian waktunya di sekolah yang membutuhkan kontribusi guru dalam menjalankan prosesnya. Penelitian Maharani (2015) menunjukkan kinerja guru memiliki peran penting dalam proses belajar anak, karena guru memiliki peran vital pada pembelajaran yang terlibat langsung dalam capaian kualitas anak usia dini. Kemampuan guru dalam pengelolaan proses pembelajaran menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Rahmatullah, 2017). Hasil kinerja guru yang baik dihasilkan dari kompetensi yang dimilikinya yang dapat menghasilkan sebuah hasil dari proses pembelajaran yang baik pula bagi anak. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kemampuan atau capaian perkembangan pada anak.

Pratiwi dan Shabrina, (2021) menjelaskan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi. Fadilah dan Nawangsari, (2019) menjelaskan guru akan merasa senang apabila memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik. Guru yang memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Ristianey & Destiniar, 2020). Pramesti dan Mulyadi, (2018) menjelaskan guru akan merasa jenuh apabila tidak memiliki motivasi kerja sebagai unsur pendorong. Pratiwi dan Shabrina, (2021) mendefinisikan

motivasi kerja guru menjadi sebuah faktor penting guna mendorong meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kinerja guru akan berdampak positif akibat adanya motivasi yang dimiliki dalam bekerja (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Pendapat tersebut menjelaskan adanya korelasi antara kinerja dan motivasi kerja. Penelitian Bachtiar (2012) menyatakan adanya motivasi kerja yang baik mampu menciptakan capaian kinerja yang baik. Motivasi sangat dibutuhkan dalam bekerja, karena akan membentuk semangat dalam bekerja.

Umami dan Missriani, (2020) menyatakan motivasi yang dimiliki seseorang dapat dihasilkan melalui dorongan atau keinginan yang ingin dicapai. Peran motivasi mampu mempengaruhi setiap usaha individu maupun sekelompok orang yang melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Aprida dan Nurkhalis, (2020) menjelaskan motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja pada individu tersebut. Ristianey dan Destiniar, (2020) berpendapat motivasi kerja guru merupakan gerakan atau dorongan untuk mempengaruhi individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai apa yang telah ditetapkan. Motivasi kerja penting untuk dimiliki seorang guru. Dorongan atau motivasi dalam bekerja dapat menjadi pondasi atau alasan untuk melakukan sebuah pekerjaan atau menjalankan tugas profesinya. Guru yang memiliki motivasi kerja berkeinginan untuk menciptakan sebuah hasil kerja sesuai dengan tujuan yang dimiliki. Kontribusi guru PAUD dalam dunia pendidikan, yaitu turut serta mencerdaskan kemampuan anak usia dini melalui bentuk kinerja guru yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Maharani (2015) menunjukkan motivasi kerja guru menentukan kinerja mengajar guru, apabila motivasi kerja guru mencapai nilai yang tinggi, maka akan menunjukkan kinerja guru yang tinggi. Masa Pandemi menuntut guru untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena adanya berbagai tuntutan terhadap pekerjaan guru yang harus tercapai. Kondisi tersebut dihadapkan secara tiba-tiba dan tanpa adanya persiapan yang dilakukan oleh guru yang dituntut tetap menjalankan pembelajaran di masa pandemi. Kinerja guru dituntut untuk tetap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di situasi tersebut.

Guru yang berada di Kecamatan Laweyan terdapat sebagian yang sudah memiliki sertifikat mengajar. Status guru dengan sertifikat mengajar telah memenuhi standar kualifikasi sebagai pendidik berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Mulyasa (2009) menyatakan sertifikat guru berguna sebagai penjamin tingkat kualitas yang dimilikinya. Profesi guru dengan status bersertifikat diwajibkan memiliki kompetensi yang harus dimiliki. Kompetensi guru yang dimiliki dapat menunjukkan tingkat profesional dalam kinerjanya.

Informasi diperoleh melalui wawancara secara singkat dengan beberapa guru yang berada di Kecamatan Laweyan, guru dituntut mampu menyiapkan materi pembelajaran baik berupa video belajar maupun mengajar dengan cara berkunjung ke rumah anak. Beban yang dimiliki guru mempengaruhi ritme kerja yang dilakukannya, sehingga kondisi ini dapat mempengaruhi motivasi guru

dalam menjalankan aktivitas kerja akibat adanya tekanan yang dimiliki. Masalah pada motivasi kerja guru di lapangan yang dikhawatirkan akan menimbulkan hasil kinerja guru yang tidak stabil akibat kondisi dari dorongan atau semangat dalam bekerja yang mengalami penurunan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari tahun 2021 sampai dengan bulan Juli tahun 2021. Tempat yang digunakan terletak di sejumlah TK Kecamatan Laweyan.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian korelasi

Peneliti melakukan pembatasan masalah terhadap motivasi kerja guru dan kinerja pada guru PAUD dengan kriteria pada guru yang menyandang status bersertifikat dengan jenjang pendidikan S1 di TK Kecamatan Laweyan. Populasi sejumlah 164 orang guru, dengan menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebanyak 42 orang guru.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden (Sugiyono, 2015).

Motivasi bekerja (X) sebagai variabel independen di dalam penelitian ini, kemudian yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru dan kinerja guru menggunakan adaptasi dari kuesioner yang disusun oleh Pratiwi dan Shabrina (2021). Kuesioner yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja dan kinerja guru menggunakan model *likert*.

Uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan hasil data yang menunjukkan nilai valid $>3,61$. Uji reliabilitas data menggunakan Teknik *Formula Alpha Cronbach* yang menyatakan nilai reliabel $>0,6$.

Tahap selanjutnya, yaitu data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan statistik parametrik. Keputusan menggunakan statistik parametrik atas dasar hasil uji normalitas dan uji linearitas, apabila data berdistribusi normal dan linear langkah selanjutnya, yaitu menentukan teknik analisis data berdasarkan jenis statistik. Statistik parametrik dapat menggunakan teknik analisis data *Pearson Product Moment*. Puth, Neuhauser, dan Ruxton (2014) menjelaskan teknik analisis *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Data yang terkumpul selanjutnya diuji melalui bantuan *SPSS 25*. Hasil dari analisis data selanjutnya dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang disajikan dalam tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. *Correlations Pearson Product Moment*

	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Pearson Correlation	1	.641**
Sig. (2-tailed)		.000
N	42	42

Hasil analisis data diketahui nilai Sig. (2-tailed) $0,000 <$ dari $0,05$

maka dikatakan memiliki korelasi yang artinya terdapat hubungan antara X dengan Y. Langkah selanjutnya, yaitu menentukan tingkat keeratan atau koefisien hubungan. Kategori pada hasil penelitian ini melihat indikator yang menyatakan tingkat suatu hubungan antara dua variabel dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel dependen (X) dengan variabel independent (Y) (Sartika, 2010). Koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,641 yang berada pada tabel kategori tingkat hubungan yang kuat. Angka koefisien korelasi di atas bernilai positif, yaitu sebesar 0,641 maka arah hubungan variabelnya dikatakan positif. Bentuk hubungan positif dalam penelitian ini dapat dijelaskan apabila variabel motivasi kerja menunjukkan nilai yang tinggi, maka variabel kinerja guru akan menunjukkan nilai yang tinggi, apabila variabel motivasi kerja menunjukkan nilai yang rendah akan diikuti nilai variabel kinerja guru yang rendah.

Data yang telah diperoleh menunjukkan terdapat adanya hubungan motivasi kerja guru PAUD pada masa pandemi di Kecamatan Laweyan. Hasil tersebut diperoleh dan dibuktikan berdasarkan uji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment*. Penelitian ini dapat membuktikan apabila variabel motivasi kerja guru dan variabel kinerja guru memiliki hubungan yang kuat, karena berdasarkan kategori tingkat korelasi menyatakan kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,641. Yener (2018) dalam penelitiannya memberikan sebuah kesimpulan terkait hubungan yang berkaitan erat antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dihasilkan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Pratiwi dan Shabrina, (2021) mereka menjelaskan faktor yang berhubungan dengan kinerja guru,

adalah motivasi dalam bekerja. Aprida dan Nurkhalis, (2020) mengungkapkan motivasi sebagai suatu dorongan bagi individu yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja pada individu tersebut. Penelitian yang dilakukan Maharani (2015) menunjukkan motivasi kerja guru menentukan kinerja mengajar guru, apabila motivasi kerja guru mencapai nilai yang tinggi, maka akan menunjukkan kinerja guru yang tinggi. Chireshe dan Shumba (2011) berpendapat apabila guru memiliki motivasi bekerja akan menunjukkan kinerja yang baik, Pendapat tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian yang menyatakan keduanya memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Haingu (2018) menjelaskan terdapat hubungan secara signifikan antara kinerja guru dengan motivasi kerja guru. Maharani (2015) menjelaskan motivasi sebagai suatu hal yang tidak mungkin diabaikan guna menunjang terwujudnya kinerja guru dalam mengajar. Peran motivasi sangat penting dalam terwujudnya sebuah kinerja yang efektif, sehingga dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan guna memenuhi standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru. Motivasi sebagai kekuatan yang berada pada diri manusia, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Hardono, Haryono & Yusuf, 2017).

Penelitian ini dapat disimpulkan sesuai dengan penelitian Maharani (2015) yang menyatakan apabila terdapat adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan dari pendapat para ahli dan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan terdapat adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD pada masa pandemi di

Kecamatan Laweyan. Hasil menunjukkan apabila motivasi kerja merupakan variabel yang berhubungan kuat dengan tingkat kinerja guru.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini terdapat adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD pada masa pandemi. Variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru memiliki hubungan yang linear, artinya kedua variabel tersebut terdapat adanya suatu hubungan keterikatan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Masa pandemi dapat memberikan pembelajaran bagi guru maupun pihak terkait lainnya dalam bidang pendidikan. Kondisi yang berubah secara mendadak tidak menurunkan semangat guru dalam mewujudkan kinerja sesuai dengan tanggung jawab yang ia miliki dengan adanya motivasi sebagai semangat dalam bekerja. Guru dan pihak terkait lainnya diharapkan mampu menjaga motivasi kerja agar terciptanya suatu kinerja guru PAUD yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenada Media.
- 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.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal, 1*(1).
- Bermawi, A. M. (2012). *Kinerja Guru Profesional, cet.I*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Chireshe, R., & Shumba, A. (2011). Teaching as a profession in zimbabwe: are teachers facing a motivation crisis?. *Journal of Social Sciences, 28*(2), 113-118.
- Dewi, A. A. (2018). *Guru Mata Tombak Pendidikan*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis evaluasi kinerja pendidik pendidikan anak usia dini di paud al azhar bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4*(2), 1051-1059.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis evaluasi kinerja pendidik pendidikan anak usia dini di paud al azhar bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4*(2), 1051-1059.
- Haingu, R. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Kota Tambolaka Dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *EducationalManagement, 6*(1), 26-33.
- Kusumaningrum, P. (2012). Eksistensi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam Pembentukan Karakter Anak di Pos PAUD Melati 7 Kelurahan Sewu, Kecamatan Jebres, Surakarta.

- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Lestari, S. (2010). Pengaruh program sertifikasi guru terhadap kinerja guru di mts n mlinjon trucuk klaten.
- Maharani, D. (2015). Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru tk. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- Mulyasa. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43-56.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741-1753.
- Puth, M. T., Neuhäuser, M., & Ruxton, G. D. (2014). Effective use of Pearson's product-moment correlation coefficient. *Animal behaviour*, 93, 183-189.
- Rahmatullah, M. (2017). Kemampuan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. *Tanzhim*, 1(02), 119-126.
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 34-43.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sartika, E. (2010). Pengolahan Data Berskala Ordinal. *Sigma-Mu (Jurnal Penelitian & Gagasan Sains Dan Matematika Terapan)*, 2(1), 60-69.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157-179.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1-12.
- Susmiyati, S., & Zurqoni, Z. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah dalam Pembelajaran.
- Suyanto, A. D., & Djihad, A. (2013). Bagaimana menjadi calon guru dan guru profesional. *Yogyakarta: Multi Pressindo*.
- Syaodih, E (2005). Bimbingan di Taman Kanak-kanak.

Departemen Pendidikan Nasional
Direktorat Jenderal Pendidikan
Tinggi Direktorat Pembinaan
Pendidikan Tenaga Pendidikan
dan Ketenagaan Perguruan
Tinggi Jakarta.

Umami, S., Lian, B., & Missriani, M.
(2020). Pengaruh Kepemimpinan
Dan Motivasi Kerja Guru
Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP
(Jurnal Manajemen,
Kepemimpinan, dan Supervisi
Pendidikan)*, 6(1), 52-66.

Yener. (2018). The investigation of the
relationships between
organisational justice, work
motivation and teacher
performance. *Cukurova
University Faculty of Education
Journal*, 47(1), 164-187.