



HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DI KOTA KUPANG

Lidia Natalia Sitompul¹ Watu Yohanes Vianey² Kletus Erom³
Ruminah⁴ Anggraeny S. Paridy⁵

Balai Guru Penggerak Prov.NTT¹ Universitas Katolik Widya Mandira^{2,3}
email: lidiasitompul677@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan ; 1) hubungan kinerja pendidik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun motivasi kerja pendidik PAUD di Kota Kupang, 2) signifikansi tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun motivasi kerja dalam memengaruhi secara parsial bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang, 3) signifikansi tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam hubungan secara simultan bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang. Prosedur yang peneliti gunakan pada kajian ini ialah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD Kota Kupang. Namun sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 Pendidik PAUD di Kota Kupang yang masih aktif melaksanakan kegiatan belajar mengajar Tahun Ajaran 2021/2022. Analisis data pada kajian ini mempergunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis berupa uji t. Hasil uji yang didapat memperlihatkan jika tingkat pendidikan maupun motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan bagi kinerja pendidik. Hasil tersebut diperlihatkan oleh nilai regresi koefisien regresi positif sejumlah 5.142 dan 2.661, dan nilai signifikansi uji t di bawah tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%) sejumlah 0,000 dan 0,009. Pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak cukup penting. Hasil tersebut diperlihatkan oleh koefisien regresi sejumlah 0,646 dan nilai signifikannya sejumlah 0,520 di atas tingkat alfa yang dipergunakan 0,05. Hasil koefisien determinasi mengungkapkan adanya sumbangan positif tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan sebesar 50,5% kepada kinerja pendidik pada PAUD di Kota Kupang, sisanya 49,5% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Implikasi dari penelitian ini, bahwa kualifikasi, pengalaman dan motivasi sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: *Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, kinerja pendidik*

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) description of educator performance, educational level, work experience and work motivation of educators in early childhood education programs (PAUD) in Kupang, 2) the significance of the partial effect of educational level, work experience, and work motivation on the performance of PAUD educators in Kupang, 3) the significance of the simultaneous effect of education level, work experience and work motivation on the performance of PAUD educators in Kupang. The method used in this research is descriptive quantitative. Respondents totaled 91 PAUD educators who are still actively carrying out teaching and learning activities for the 2021/2022 Academic Year. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis with t-test hypothesis test. The test results show that the level of education and work motivation have a positive and significant effect on the educators' performance. This is evidenced by the positive regression coefficient values of 5,142 and 2,661 respectively, and the significance values of the t-test are 0.000 and 0.009, smaller than the alpha level at 0.05 (5%). While work experience has a positive but not significant effect with the regression coefficient value of 0.646 and a significant value of 0.520 which is greater than the alpha level. The results present that there is a positive contribution of education level, work experience and work motivation (accounting 50.5%) to the PAUD educators' performance in Kupang. Meanwhile the remaining is determined by other variables not examined in this study. The results of the study suggest that PAUD's managers consider the educational background of educators and carry out regular evaluations to determine educator performance.

Keywords: *Education level, work experience, work motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai katalis dalam upaya transformasi dan akselerasi peningkatan berkualitas Pendidikan Anak Usia Dini. Pendidikan anak usia dini (PAUD), yaitu tingkat pendidikan sebelum pendidikan dasar, serta sebagai usaha membina yang diarahkan ke anak semenjak terlahir hingga usia enam tahun. Hal ini terlaksana dengan merangsang pendidikan anak agar bisa membantunya dalam pertumbuhan maupun perkembangan jasmani dan rohani sehingga anak siap untuk terjun ke pendidikan tingkat lanjut.

PAUD menjadi institusi pendidikan yang menciptakan SDM bermutu, baik dengan jalur formal atau nonformal. Penjelasan itu tertera di Pasal 1 Ayat 1 UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Pendidikan Nasional. Pendidikan merupakan upaya yang dilaksanakan atas kesadaran dan rencana demi merealisasikan suasana belajar maupun proses belajar mengajar supaya siswa aktif dalam pengembangan potensi diri untuk mempunyai kekuatan spiritual, mampu mengendalikan diri, berkepribadian positif, cerdas, berakhlak mulia, dan terampil sesuai kebutuhan diri sendiri, masyarakat maupun negara.

Mutu pendidikan yang didapat dari PAUD pada dasarnya tidak beracuan ke sarana, tetapi ada di mutu proses belajar mengajarnya. Untuk dapat mewujudkan PAUD yang berkualitas diperlukan peranan pendidik yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembelajaran di lembaga PAUD. Kesuksesan dalam melaksanakan pembelajaran anak usia ini erat kaitannya dengan faktor yang memengaruhinya, yaitu keterampilan guru PAUD. Eko (2018) menyebut bila guru PAUD mendominasi dan berperan vital dalam pendidikan anak, mengingat sebagian besar waktu anak akan bersinggungan dengan guru, maka guru PAUD perlu mempunyai kemampuan, berintegritas tinggi, dan profesional

selama melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sesuai Pasal 39 Ayat 2 UU Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, menyebut bila guru ialah tenaga pendidik profesional sehingga perlu berkompentensi yang layak, seperti berpengetahuan, profesional, terampil, dan sikap ataupun perilaku yang dibutuhkan selama menjalankan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Faktor penyebab masih lemahnya proses pembelajaran di PAUD adalah tingkat pendidikan dari pendidik PAUD yang mayoritas masih belum memenuhi standar. Standar nasional pendidikan anak usia dini (standar PAUD), yaitu ketentuan terkait tata kelola dan pelaksanaan PAUD di semua daerah di Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan 137 Tahun 2014 mengenai Standar Nasional PAUD mempertegas bila Standar PAUD meliputi standar dalam mencapai perkembangan anak, standar isi, proses, penilaian, pendidik maupun tenaga pendidik, fasilitas, dan tata kelola maupun standar pembiayaan.

Murwati (2013), mempertegas bila mutu pendidik di Indonesia sejauh ini memperlihatkan persentase yang kurang memadai. Minimnya mutu pendidik bisa terlihat pada kelayakan pendidik selama mengajar. Kondisi ini diakibatkan kualifikasi maupun kompetensi pendidik yang belum layak atau masih kurang. Kashanah dan Sari (2013) memperjelas bila sesuai data sebanyak 60% pendidik di Indonesia belum sesuai dengan kualifikasi akademik S1, terkhusus pendidik pendidikan anak usia dini yang persentasenya sebagian besar diisi oleh pendidik dengan ijazah SMA maupun SMP.

Masih ada faktor yang berpengaruh kepada kinerja pendidik, yang bisa terlihat melalui pengalaman kerjanya. Pendidik dengan

pengalaman kerja berupa masa kerja yang cukup lama biasanya lebih memahami apa yang harus dikerjakan dibandingkan dengan pendidik pemula yang masih harus mempelajari tugas dan pekerjaannya apalagi dalam melaksanakan pembelajaran, pendidik baru tidak jarang mengalami kesulitan karena masih harus menyesuaikan diri dengan karakter peserta didik.

Pengalaman kerja merupakan landasan atau tolok ukur bagi pegawai dalam memosisikan dirinya secara tepat, bersedia mengambil risiko, bisa menghadapi segala tantangan dengan bertanggungjawab, dan bisa menjalin komunikasi dengan bermacam pihak agar bisa menjaga produktivitasnya, serta kinerja maupun menciptakan seseorang yang berkompeten di bidang masing-masing. Manullang (2008:102) menuturkan bila pengalaman berperan penting dalam penyeleksian tenaga kerja. Pengalaman memperlihatkan segala sesuatu yang bisa calon karyawan kerjakan. Keahlian maupun pengalaman menjadi kualifikasi yang patut mendapat perhatian selama penyeleksian tenaga kerja. Secara umum, insitusi/organsiasi cenderung memilih pekerja yang benar-benar mempunyai pengalaman.

Selain faktor tersebut, faktor lain yang mampu berpengaruh ke kinerja pendidik PAUD adalah motivasi yang dimiliki oleh pendidik tersebut. Motivasi mengajar dari seorang pendidik juga harus menjadi perhatian penting. Tidak jarang ditemukan pendidik PAUD yang mendaftar sebagai pendidik dengan motivasi hanya untuk mendapatkan pekerjaan semata karena terbatasnya lapangan pekerjaan saat ini dan lembaga PAUD memberikan peluang bagi pendaftar dari berbagai kalangan. Kondisi seperti ini apabila terus dibiarkan bisa membuat lembaga salah sasaran sehingga berdampak ke pelaksanaan pembelajaran PAUD.

Hampir setiap tahun lembaga PAUD bermunculan sehingga

menyebabkan dibukanya lowongan bagi pelamar kerja yang ingin menjadi pendidik PAUD. Kenyataan inilah yang menyebabkan banyaknya pendaftar yang ingin mendapatkan pekerjaan meskipun latar belakang pendidikan dan pengalamannya belum mendukung tetapi karena lembaga membutuhkan pendidik agar pembelajaran dapat terlaksana, maka pendaftar dengan bidang apapun akan diterima tanpa mempertimbangkan motivasi dari pendaftar tersebut. Selain permasalahan di atas, pendidik yang sudah berkecimpung dalam lembaga PAUD juga masih banyak yang fokus pada pekerjaan lain di luar tugasnya.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pendidik

Erjati (2017: 24) menyebut kinerja guru sebagai semua kegiatan yang ia lakukan selama bertanggung jawab terhadap tugas mendidik, mengajar, mengarahkan, dan membandi siswa untuk memperoleh tingkat kematangan maupun kedewasaannya. Sebenarnya kinerja guru diarahkan ke perilaku guru selama menjalani pekerjaan, termasuk diperoleh melalui efektivitas guru selama melakukan tanggung jawab maupun tugasnya sehingga bisa memengaruhi siswa untuk memperoleh tujuan yang mereka inginkan. Dengan begitu, kinerja merupakan mutu dan jumlah tugas kerja yang seseorang selesaikan atau sebagai hasil dari penyelenggaraan tugas.

Darmadi (2018: 34) menyebut kinerja pendidik sebagai keterampilan yang diperlihatkan pendidik selama menjalankan pekerjaan atau tugasnya. Kinerja dianggap baik dan memuaskan bila tujuan yang didapat berdasar pada standar yang ditentukan. Barnawi dan Arifin (2017: 14) menyebut kinerja bisa diperjelas

sebagai keberhasilan pendidik selama menjalankan tugas maupun pendidikan berdasar pada pertanggungjawaban dan wewenangnya sesuai standar kinerja yang dirancang demi memperoleh tujuan kependidikan. Kinerja pendidik bisa terlihat dan dinilai berdasar spesifikasi kemampuan yang ada di diri pendidik.

Tentu saja kinerja pendidik terpengaruh oleh bermacam faktor, terutama faktor internal ataupun eksternal. Sugiyono dalam Suwarno (2002:16) menyebut kemampuan kerja pendidik dipengaruhi potensi dasar, kualifikasi, pendidikan/pelatihan, dan pengalaman mengajar. Fokus pada kajian ini terarah ke tiga faktor, seperti kualifikasi guru, pengalaman, dan pelatihan.

Melalui beberapa pendapat ahli tersebut, memperjelas bila kinerja pendidik ialah capaian kerja atau tingkat kesuksesan pendidik atau beberapa pendidik sela menjalankan tugas berdasar pada pertanggungjawaban maupun kerwenangannya sesuai standar kinerja demi mewujudkan murid yang cerdas berdasar pada cita-cita pendidikan. Kinerja pendidik akan berpengaruh terhadap hasil yang ditunjukkan suatu sekolah berkaitan dengan pelaksanaan 8 standar nasional pendidikan dan tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan Pendidikan.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan proses pendidikan yang sifatnya kontinu, yang ditentukan sesuai perkembangan siswa, kerumitan bahan ajar, dan metode penyajian bahan ajar. Lestari dalam Wirawan (2016:3) menyatakan tingkat pendidikan merupakan aktivitas individu terkait pengembangan keterampilan, sikap, dan perilakunya di kehidupan masa kini atau masa mendatang secara terstruktur atau tidak terstruktur.

Sikula (2003: 50) menyebut tingkat pendidikan sebagai tahap jangka

panjang dengan tata cara yang terstruktur: pekerja manajerial akan mempelajari pengetahuan konseptual maupun teoretis untuk tujuan yang bersifat umum. Azra (1999: 20) menambahkan bila tingkat pendidikan, yaitu aktiviats individu dalam pengembangan keterampilan, sikap maupun perilaku, bagi untuk saat ini atau mempersiapkan untuk masa mendatang dengan terstruktur atau tanpa terstruktur. Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menuturkan bila tingkat pendidikan seseorang atau pegawai bisa mengoptimalkan persaingan perusahaan dan perbaikan atas kinerja perusahaan.

Lestari (2011) menyebut bila tingkat pendidikan adalah aktivitas pengembangan kemampuan, sikap, dan perilaku agar bisa dapat memenuhi kualitas diri. Kegiatan yang terorganisir adalah kegiatan yang diperoleh pada jaur formal dengan mengikuti pendidikan di bangku sekolah secara berkelanjutan, sedangkan kegiatan yang tidak terorganisir adalah kegiatan yang didapatkan melalui kegiatan organisasi maupun pengalaman di luar bangku sekolah. Dengan kata lain, tingkat pendidikan, yaitu hasil yang didapat melalui usaha mengikuti berbagai aktivitas pendidikan yang dapat menunjang kualitas diri.

Sesuai KBBI, tingkat pendidikan berperan sebagai tahap kontinuitas yang ditentukan sesuai perkembangan siswa, keluasan bahan ajar, dan tujuan pendidikan yang termuat pada kurikulum. Tingkat pendidikan terbagi atas bermacam tingkatan, yakni pendidikan dasar selama sembilan tahun (SD-SMP); pendidikan lanjut, yakni pendidikan menengah minimal tiga tahun (SMA/ sederajat); dan pendidikan tingkat, yakni diploma, sarjana, magister, doktor maupun spesialis (Kumalasari, 2014).

Melalui bermacam penuturan tersebut, memperjelas bila tingkat pendidikan ialah jenjang pendidikan yang harus ditempuh guna meningkatkan kemampuan akademis dan ketrampilannya sebagai bekal untuk menciptakan diri yang berkualitas dan bekal untuk mendapatkan masa depan yang layak. Pendidikan yang diperoleh secara terorganisir maupun tidak terorganisir dapat melatih seseorang agar memiliki kemampuan dalam melakukan sesuatu. Individu yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi cenderung mudah untuk beradaptasi terhadap perkembangan dan cakap dalam melaksanakan tugas.

Pegalaman Kerja

Pengalaman di seluruh aktivitas cukup dibutuhkan sebab pengalaman merupakan guru terbaik. Pengalaman ialah pelajaran dan sebagai pemahaman atas segala sesuatu yang sudah seseorang pelajari/alami. Tujuan dari ihwal itu, yaitu seseorang akan mempelajari segala sesuatu yang pernah ia alami dan menjadikannya sebagai pengalaman maupun evaluasi untuk tindakan untuk sekarang atau masa mendatang.

Pengalaman ialah tahap pembelajaran dan mampu menambah potensi dalam berperilaku yang diperoleh melalui pendidikan formal atau informal, yang bisa dipahami sebagai tahap yang mengarahkan individu ke pola perilaku yang lebih baik (Singgih dan Bawono, 2010). Wariati (2015) menyebut bila pengalaman kerja, yaitu pengetahuan dan kemampuan pada diri karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas kerja yang sudah ia dapatkan.

Pengalaman kerja menjadi tolok ukur seberapa lama individu menjalankan intentitas dan jenis tugas berdasar pada kemampuan mereka. Anhar (2017:29) menyampaikan pendapatnya bila pengalaman kerja,

yaitu penggunaan waktu dalam mendapat kemampuan, pengetahuan, dan sikap berdasar pada jenis ataupun intensitas tugas. Hairul (2016: 106) menambahkan, pengalaman kerja ialah sumber daya manusia yang ditetapkan berdasar waktu dan kejadian, maka seseorang akan memiliki pengalaman selama menjalankan kegiatan kerja.

Manullang (2013: 15) memperjelas pengalaman kerja sebagai tahap untuk membentuk kemampuan dan pengetahuan terkait prosedur kerja. Pengalaman memiliki peranan vital dalam proses seleksi tenaga kerja. Pengalaman pun bisa memperlihatkan segala sesuatu yang akan dikerjakan oleh karyawan ketika ia mengajukan lamaran kerja. Keahlian dan pengalaman menjadi kualifikasi yang acap mendapat perhatian selama memilih tenaga kerja. Secara umum, perusahaan lebih mengarah untuk memilih pekerja yang sudah mempunyai pengalaman.

Bangun (2012: 210) menuturkan bila perputaran pekerjaan sebagai bentuk memindahkan pekerjaan lain di dalam organisasi, maka bisa memberi pengetahuan atau pengalaman tambahan bagi pekerja. pengalaman kerja menjadi landasan atau indikator bagi pegawai dalam memosisikan diri secara tepat, bersedia mengambil risiko, bisa menghadapi segala tantangan secara bertanggung jawab, dan bisa menjalin komunikasi dengan baik demi menjaga produktivitasnya.

Pengalaman mampu merancang atau mengarahkan individu untuk mencermati seluruh pekerjaan mereka sebagai kesempatan untuk melatih diri dan belajar sepanjang usia. Banyak sedikit pengalaman kerja menjadi penentu mutu maupun produktivitas individu selama menjalankan tugas kerja. Pengalaman kerja di suatu pekerjaan tergambar dari jumlah masa

kerja yang bisa mengoptimalkan kecakapan dan keterampilan kerja, maka kinerja yang pegawai peroleh pun kian mengalami peningkatan, termasuk pengetahuan atau keterampilan yang kian bertambah pula.

Sama halnya dengan seorang karyawan yang harus memiliki pengalaman kerja dari beragam perusahaan, seorang pendidik juga sebaiknya memiliki pengalaman kerja yang cukup sebelum terjun ke dunia kerja, terutama adalah lembaga PAUD. Pengalaman kerja yang dimaksud bagi seorang pendidik adalah pengalaman mengajar baik itu berdasarkan jenjang pendidikan maupun sekolah atau lembaga asal yang pernah menjadi tempatnya untuk belajar mempraktekkan ilmu yang dimilikinya. Mansur Muslich (2007: 13) menyebut pengalaman mengajar menjadi kesempatan kerja pendidik selama menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik berdasar pada surat tugas dari lembaga terkait.

Pengalaman mengajar, yaitu segala sesuatu yang sudah guru alami selama mendidik, terutama terkait kurun waktu mengajar, paling tidak mempunyai pengalaman mengajar selama empat tahun. Mengajar merupakan kemampuan dalam mengaktualisasikan ilmu pengetahuan teoretis dengan berinteraksi dalam proses pembelajaran. Kemampuan mengajar memiliki bermacam jenis, yang harus ada di diri pendidik supaya bisa berinteraksi dalam aktivitas pembelajaran seefektif atau seefisien mungkin.

Melalui pemaparan tersebut, memperjelas bila pengalaman kerja ialah penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan setiap melakukan pekerjaan yang terpengaruh oleh masa kerja atau dari tingkat pengetahuan dan keterampilannya. Pengalaman kerja yang memerlukan bermacam keahlian, cakap, dan berinisiatif dalam merespons agar bisa menciptakan produk terbagi

bila diperhatikan dari segi mutu ataupun jumlahnya.

Motivasi Kerja

Sebenarnya manusia memerlukan motivasi atau rangsangan dari dalam diri atau luar diri demi menjalankan tindakan atau sesuatu supaya bisa memenuhi kebutuhan. Rangsangan itu disebut motivasi. Ngalim Purwanto (2003:9) menyebut motivasi merupakan “pendorongan”, yaitu suatu usaha untuk memberi pengaruh kepada perilaku manusia supaya dia bertindak menjalankan segala hal atas dasar keinginan hati demi memperoleh hasil/tujuan tertentu. Motivasi pun terkait dengan kebutuhan, misal peserta didik yang tengah terlibat dalam aktivitas pembelajaran, maka ia terangsang untuk berupaya mencari informasi mengenai bidang atau materi yang sedang ia pelajari.

Motivasi pun bisa dipahami sebagai rangsangan dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan/menjalankan tindakan/perilaku demi memperoleh tujuan yang direncanakan. Individu selama bekerja turut memerlukan dorongan atau dikenal sebagai motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi memicu seseorang untuk rajin setiap mengerjakan tugas kerjanya. giat bekerja mengandung makna, yaitu menjalankan tugas secara maksimal demi mendapat hasil terbaik.

Juwono dalam Setiawan (2013) mengklasifikasikan motivasi menjadi dua macam, yakni motivasi internal, yaitu, *pertama*, dorongan yang terlahir dari dalam diri sehingga pekerja bisa mengerjakan tugasnya akibat adanya ketertarikan terhadap pekerjaan, kepuasan maupun kebahagiaan. Motivasi internal meliputi kebutuhan, kehendak, kerja sama, kesenangan, kondisi, dan dorongan. Kedua,

motivasi eksternal, yaitu dorongan dari luar diri, seperti upah, bonus, dan harapan.

Rivai dan Sagala (2010: 837) memperjelas bila motivasi ialah rangkaian nilai dan sikap yang memengaruhi seseorang dalam memperoleh sesuatu secara terperinci berdasar pada tujuannya. Mangkunegara (2011: 93) mempertegas motivasi ialah rangsangan dari dalam diri seseorang untuk memicunya untuk bertindak sesuatu. Pendidik yang termotivasi untuk bekerja akan bekerja semaksimal mungkin demi menangani bermacam masalah yang ia hadapi dengan harapan memperoleh hasil maksimal.

Robbins (2006) menyampaikan bila motivasi ialah kehendak untuk bertindak sebagai kesediaan mengeluarkan usaha terbaik demi memperoleh tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kapabilitas usaha tersebut dalam memenuhi kebutuhan individual. Motivasi kerja pun bisa dipahami sebagai rangsangan pada diri individu agar dia bisa termotivasi untuk bertindak atau menjalankan aktivitas terkait pekerjaan. Motivasi pada diri individu bisa didapat melalui kebutuhan mereka. Apabila seseorang memiliki keinginan terhadap sesuatu, maka akan timbul motivasi yang mendorongnya untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, motivasi yang muncul dari kebutuhan menjadi pendorong untuk menjalankan usaha/tindakan.

Hairul (2016: 105) menambahkan motivasi acap berkaitan dengan kebutuhan. Dengan kata lain, individu akan bertindak atau berkegiatan akibat ada kebutuhan yang kerap mengalami perubahan sehingga motivasinya pun berubah pula. Tidak dipungkiri bila motivasi berperan vital sebab pegawai, terutama yang termotivasi, mereka bisa memperoleh hasil secara maksimal dan mengerahkan seluruh kemampuannya (Hasibuan, 2008:92)

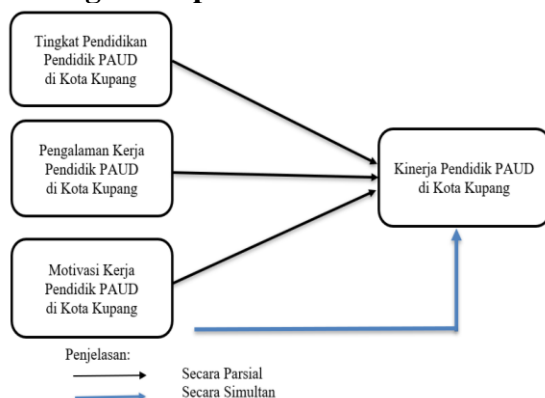
Pinder (2013) menyampaikan pendapat bila motivasi kerja ialah perangkat kekuatan dari dalam diri atau dari luar diri yang merangsangnya untuk berperilaku kerja berdasar pada arah, ketentuan, intensitas, dan jangka waktu. Robbins dan Judge (2013) menyebut, motivasi kerja merupakan kerelaan seseorang guna mengeluarkan usaha sebaik mungkin demi memperoleh tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan secara individual. Wibowo (2014) mengatakan motivasi kerja ialah tahap psikologis yang memunculkan, mengarahkan, dan menekui tindakan tanpa unsur pemaksaan demi mencapai suatu tujuan.

Hairul (2016) menambahkan motivasi kerja bukan dimensi tunggal, melainkan terorganisasi menjadi dua faktor: motivator (*satisfied*) dan *hygiene*. Faktor motivator ialah faktor yang mengakibatkan adanya kepuasan kerja, misal prestasi kerja, pengakuan, perkembangan, serta perasaan bila mereka dianggap penting dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Faktor *hygiene* ialah faktor yang terbukti dapat menjadi sumber rasa tidak puas, misal kebijakan administrasi, pengawasan, relasi dengan teman kerja, jaminan keamanan tidak terpenuhi, dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli bisa memberi simpulan jika motivasi merupakan rangsangan yang muncul dari dalam diri individu untuk bertindak sesuatu demi memperoleh keinginannya. Motivasi biasanya bakal menjadi dasar yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik agar apa yang diinginkan dapat tercapai. Motivasi tidak hanya berasal dalam diri saja, ada juga yang berasal dari luar diri seseorang tetapi keduanya mempunyai fungsi yang

sama sebagai rangsangan bagi seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Berdasar pada sifatnya, kajian ini dapat digolongkan ke dalam kajian *ex-post facto* sebab sekadar mengungkap gejala yang terjadi tanpa memanipulasi variabel yang peneliti analisis.

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari pada sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini *simple random sampling*. Karena populasinya sudah diketahui, maka untuk mendapatkan sampel (n) dalam populasi, akan digunakan rumus slovin (dalam Husein Umar, 2004:107).

Operasional Variabel

Pada kajian ini, ada tiga variabel bebas: tingkat pendidikan, pengalaman

kerja, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya ialah kinerja pendidik. Indikator operasional untuk variabel adalah: **Tingkat Pendidikan:** jenjang pendidikan yaitu pendidikan terakhir pegawai, seperti SD/ sederajat, SMP/ sederajat, SMA/ sederajat, dan perguruan tinggi; kesesuaian jurusan, dan kompetensi. **Pengalaman Kerja:** lama waktu bekerja, yang berisi ukuran mengenai lama waktu bekerja yang sudah pegawai tempuh dalam memahami tugas pekerjaannya; tingkat pengetahuan maupun ketrampilan, yaitu mengarah ke konsep, prinsip, tata cara, kebijakan maupun informasi yang diperlukan pegawai; menguasai pekerjaan dan alat, seperti aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. **Motivasi Kerja Guru:** kebutuhan mendapat prestasi, kesempatan untuk berkembang, bangga terhadap pekerjaan sendiri, kebutuhan mendapat pengakuan, dan menerima upah yang layak. **Kinerja Guru:** merencanakan program aktivitas pembelajaran; melaksanakan aktivitas pembelajaran; dan mengevaluasi maupun menilai aktivitas pembelajaran (Rachmawati, 2013:121). Simamora menambahkan kinerja bisa terlihat melalui keputusan terhadap peraturan yang sudah ditentukan; bisa menjalankan tugas kerja tanpa kekeliruan atau tingkat kekeliruan tergolong rendah; dan tepat setiap melakukan pekerjaan.

Teknik Mengumpulkan dan Menganalisis Data

Data pada kajian ini bersinggungan dengan kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang, terkhusus mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja yang mendukung pembelajaran PAUD. Pada kajian ini, teknik mengumpulkan data mempergunakan angket, wawancara maupun studi dokumentasi,

sedangkan analisis data mempergunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan alat uji statistik *statistical program for social sciences* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan

Gambaran tingkat pendidikan PAUD di Kota Kupang tertera di bawah ini.

Tabel 1. Jawaban Responden Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}_{xp-p/5}$	P _{s-p/5-100}	Kategori Persepsi
1	P1	431	4.74	94.73	Sangat Baik
2	P2	415	4.56	91.21	Sangat Baik
3	P3	429	4.71	94.29	Sangat Baik
4	P4	447	4.91	98.24	Sangat Baik
Total		1722	4.73	94.61	Sangat Baik

Sumber: Hasil SPSS 2022

Uraian tabel 1 memperjelas jawaban informan pada PAUD di Kota Kupang mengenai tingkat pendidikan berjumlah 1722 dengan rerata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5): 4,73, maka persepsi (Xp-5) variabel tingkat pendidikan sejumlah 94,61% atau bnerkategori sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Gambaran perihal pengalaman kerja PAUD di Kota Kupang tertera di bawah ini.

Tabel 2. Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}_{xp-p/5}$	P _{s-p/5-100}	Kategori Persepsi
1	P1	422	4.64	92.75	Sangat Baik
2	P2	424	4.66	93.19	Sangat Baik
3	P3	429	4.71	94.29	Sangat Baik
4	P4	424	4.66	93.19	Sangat Baik
5	P5	369	4.05	81.10	Baik
6	P6	383	4.21	84.18	Sangat Baik
7	P7	359	3.95	78.90	Baik
8	P8	378	4.15	83.08	Sangat Baik
9	P9	369	4.05	81.10	Baik
Total		3557	4.34	86.86	Sangat Baik

Sumber: Hasil SPSS 2020

Uraian tabel 2 memperjelas jawaban informan pada PAUD di Kota Kupang mengenai pengalaman kerja berjumlah 3557 dengan rerata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5): 4,34, maka persepsi (Xp-5) pengalaman kerja ialah 86,86% atau berkategori sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Gambaran tentang motivasi kerja PAUD di Kota Kupang tertera di uraian ini.

Tabel 3. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}_{xp-p/5}$	P _{s-p/5-100}	Kategori Persepsi
1	P1	362	3.98	79.56	Baik
2	P2	374	4.11	82.20	Sangat Baik
3	P3	368	4.04	80.88	Baik
4	P4	414	4.55	90.99	Sangat Baik
5	P5	434	4.77	95.38	Sangat Baik
6	P6	395	4.34	86.81	Sangat Baik
7	P7	425	4.67	93.41	Sangat Baik
8	P8	418	4.59	91.87	Sangat Baik
9	P9	437	4.80	96.04	Sangat Baik
10	P10	431	4.74	94.73	Sangat Baik
11	P11	428	4.70	94.07	Sangat Baik
12	P12	355	3.90	78.02	Baik
13	P13	394	4.33	86.59	Sangat Baik
Total		5235	4.42	88.84	Sangat Baik

Sumber: Hasil SPSS 2022

Uraian tabel 3 memperjelas jawaban informan pada PAUD di Kota Kupang mengenai motivasi kerja berjumlah 5235 dengan rerata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5): 4,42, maka persepsi (Xp-5) motivasi kerja ialah 88,84% atau berkategori sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pendidik

Gambaran kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang tertera di bawah ini.

Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pendidik (Y)

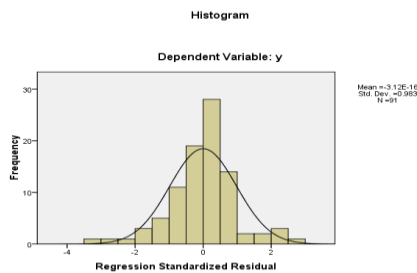
No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	XP _p /p/5	P _s -p/5=100	Kategori Persepsi
1	P1	438	4.81	96.26	Sangat Baik
2	P2	423	4.65	92.97	Sangat Baik
3	P3	441	4.85	96.92	Sangat Baik
4	P4	441	4.85	96.92	Sangat Baik
5	P5	434	4.77	95.38	Sangat Baik
6	P6	428	4.70	94.07	Sangat Baik
7	P7	423	4.65	92.97	Sangat Baik
8	P8	430	4.73	94.51	Sangat Baik
9	P9	425	4.67	93.41	Sangat Baik
Total		3883	4,74	94,82	Sangat Baik

Sumber: Hasil SPSS 2022

Uraian tabel 4 memperlihatkan jawaban informan pada lembaga PAUD di Kota Kupang mengenai kinerja pendidik berjumlah 3883 dengan rerata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5): 4,7, maka persepsi (Xp-5) kinerja pendidik ialah 94,82% atau berkategori sangat baik.

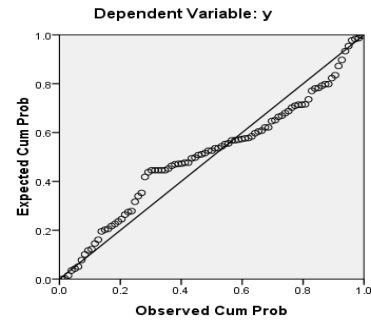
Uji Normalitas

Pengujian normalitas bermaksud guna mencari tahu apakah data hasil kajian, termasuk variabel dependen atau variabel independen terdistribusikan normal ataukah tidak. Guna mencermati penyebaran data: normal atau tidak, maka bisa mengamati Grafik Histogram atau Grafik Normal P-Plot berikut.



Gambar 2. Grafik Histogram Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. P-plot Uji Normalitas

Uraian tersebut memperjelas bila data ada di kurva normal atau tersebar sesuai pendistribusian normal. Begitu pun grafik normal probabilitas plot memperlihatkan titik-titik tersebar di area garis diagonal dan sebarannya ikut ke garis diagonal. Atas dasar itulah, memberi simpulan bila data hasil kajian ini bisa dianalisis menggunakan model regresi sebab sesuai asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan agar bisa memperjelas jika variabel bebas dan variabel dependen berhubungan linear secara bermakna. Pengujian linearitas berguna sebagai syarat dalam analisis korelasi/regresi linear.

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	730.613	21	34.791	4.864	.000
		Linearit y	414.104	1	414.104	57.899	.000
		Deviati on from Linearit y	316.508	20	15.825	2.213	.008
	Within Groups		145.811	493.497	69	7.152	
Total			252.240	1224.110	90		

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2022

Berdasar pengujian di atas, diketahui bila kedua variabel bernilai signifikan, yakni 0,000, 0,018 dan 0,008 di bawah 0,05. Artinya tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja mempunyai hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memperlihatkan bila tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja memengaruhi terpisah maupun bersamaan bagi tingkat pendidikan. Tabel 4.15 menunjukkan nilai VIF tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja ialah 1.199. Berdasar hitungan, tidak memperlihatkan multikolinearitas (VIF di bawah 10). Nilai toleransi tidak kurang dari 0,10 berhasil toleransi tingkat pendidikan, pengalaman kerja kinerja pendidik ialah 0,834, maka model ini tidak mengalami asumsi klasik multikolinearitas.

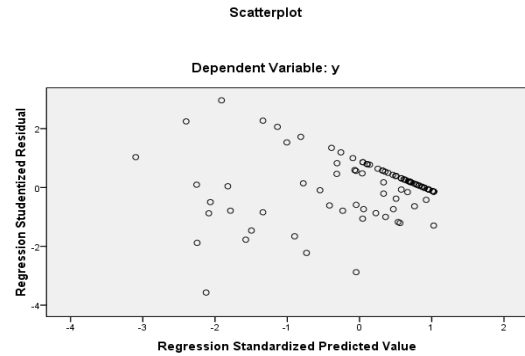
Tabel 6. Collinearity Statistics

Tolerance	VIF
.640	1.562
.667	1.500
.559	1.789

Sumber: hasil olahan SPSS 2020

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud guna memastikan model regresi terdapat ketidaksesuaian varian residual antarpengamatan.



Gambar 4

Uraian tersebut tidak memperlihatkan kejelasan pola. Titik-titik tersebar di atas atau di bawah angka 0 di sumbu Y sehingga mengindikasikan jika tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 1999: 56) berguna agar bisa mencari tahu apakah tiap variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara bersamaan atau secara terpisah. Sesuai analisis data, didapat koefisien beta regresi linear berganda tertera di uraian berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
a. Dependent Variable: Y	(Constant)	10.314	3.470		2.972	.004
	X1	1.122	.218	.485	5.142	.000
	X2	.045	.070	.060	.646	.520
	X3	.163	.061	.268	2.661	.009

Sumber: olahan SPSS 2022

Berdasar penjelasan tabel 7, menghasilkan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 1,122X_1 + 0,045X_2 + 0,163X_3$$

Hasil di atas memperjelas makna dari tiap koefisien regresi, yaitu

- 1) Nilai $(b_1) = 1,122$, koefisien regresi tingkat pendidikan, yaitu pengalaman kerja dan kinerja pendidik dianggap stabil dan jika tingkat pendidikan berubah, berarti kinerja pendidik turut mengalami perubahan. Bila tingkat pendidikan mengalami kenaikan, kinerja pun meningkat. Begitu pun sebaliknya.
- 2) Nilai $(b_2) = 0,163$, koefisien regresi pengalaman kerja, yaitu jika tingkat pendidikan dan kinerja pendidik diasumsikan stabil. Jika pengalaman kerja berubah, kinerja pendidik pun mengalami perubahan. Bila pengalaman kerja kenaikan, berarti kinerja pendidik mengalami peningkatan naik. Begitu pun sebaliknya.
- 3) Nilai $(b_3) = 0,045$, koefisien regresi motivasi kerja, yaitu tingkat pendidikan maupun kinerja pendidik, diasumsikan stabil. Jika motivasi kerja berubah, kinerja pendidik mengalami perubahan. Bila motivasi kerja mengalami kenaikan, berarti kinerja pendidik pun meningkat. Begitu pun sebaliknya.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis statistik pengaruh secara individual di tiap variabel independen meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun motivasi terhadap variabel dependen kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang ditunjukkan melalui penjelasan di bawah ini

Tabel 8. Hasil Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.314	3.470		2.972	.004
X1	1.122	.218	.485	5.142	.000
X2	.045	.070	.060	.646	.520
X3	.163	.061	.268	2.661	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan SPSS

1) Tingkat Pendidikan(X_1)

Uji t pada Tingkat Pendidikan memperlihatkan nilai t-hitung sejumlah 5.142 bernilai signifikansi sejumlah 0,000 di bawah alfa 0,05 (5%). Dengan begitu, keputusan menolak H_a dan menerima H_0 atau secara individual tingkat pendidikan memengaruhi positif dan cukup penting bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.

2) Pengalaman Kerja (X_2)

Uji t pada pengalaman kerja (X_2) memperlihatkan nilai t hitung sejumlah 0,646 bernilai signifikansi sejumlah 0,520 di atas alfa 0,05 (5%) sehingga H_0 tertolak, sedangkan H_a diterima. Dengan begitu, secara individual pengalaman kerja memengaruhi secara positif tetapi tidak cukup penting bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.

3) Motivasi Kerja(X_3)

Uji t pada variabel Motivasi Kerja (X_3) memperlihatkan nilai t hitung sejumlah 2.661 bernilai signifikansi sejumlah 0,009 di bawah alfa 0,05 (5%), sehingga H_0 diterima, sedangkan H_a tertolak. Berarti, secara individual Motivasi Kerja memengaruhi positif dan penting bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bermaksud guna menguji secara bersama-sama tingkat pendidikan, variabel pengalaman kerja, dan motivasi kerja (variabel bebas) dalam memengaruhi kinerja pendidik (variabel terikat).

Tabel 9. Uji Simultan F
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.146	3	206.049	29.583	.000 ^a
	Residual	605.964	87	6.965		
	Total	1224.110	90			
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: olahan SPSS, 2022

Berdasar uraian tabel 9, diperoleh nilai f-hitung sejumlah 29.583 bertingkat signifikansi 0.000. Mengingat nilai probabilitas di bawah 0.05, tepatnya ($0.000 < 0.05$), berarti model regresi bisa digunakan untuk kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang. Artinya, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja, secara bersamaan memengaruhi positif dan cukup penting bagi kinerja pendidik pada PAUD di Kota Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 berguna agar bisa mencari tahu apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja memengaruhi secara bersamaan pada variabel kinerja pendidik (Y). Nilai R^2 pada kajian ini tertera di tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.488	2.639	2.224

Sumber: hasil SPSS, 2020

Berdasar penjelasan tabel 10, nilai R^2 sejumlah 0,505, yang memperjelas bila 50,5% variabel kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang dikontribusikan oleh ketiga variabel bebas, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun motivasi kerja. Tersisa sejumlah 49,5% diperjelas variabel lainnya.

KESIMPULAN

Sesuai uraian di atas, memberi simpulan jika:

1. Hasil analisis deskriptif menggambarkan rerata skor untuk variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja maupun kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang berkategori Sangat Baik.
2. Hasil uji t tingkat pendidikan sejumlah 0,000, motivasi kerja sejumlah 0,009, atau secara individual memengaruhi positif dan penting bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang, sedangkan pengalaman kerja sejumlah 0,520 atau secara individual memengaruhi positif kendati tidak cukup penting bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.
3. Hasil uji F tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun motivasi kerja sejumlah 0,000 yang artinya secara bersamaan memengaruhi positif dan cukup penting bagi kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi dalam kajian ini, yaitu 50,5% kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang sebagai kontribusi dari dua/tiga variabel independen: tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Tersisa 49,5% sebagai pengaruh dari faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Hairul, 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan*

- Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Makassar*". Jurnal Pendidikan Islam: Pendekatan Interdisipliner, VOL 1, NO 1, 103-113
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Murwati, H. (2013). *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1, 12-21.
- M. Ngalim Purwanto. 2011, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- NAEYC. (2018). NAEYC Early Learning Program Accreditation Standards and Assessment Items. Printed in United States of America.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, Vietzal dkk. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks
- Setiawan, Eko, *Kompetensi Pedagogik & Profesional Guru PAUD dan SD/MI*, Jakarta: Erlangga, 2018.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Bagian Penerbitan STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Bab XI Pasal 39 Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Wariati, Nana, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.3, No.3.
- Wibowo. (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widi, Lestari. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat