

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendidik PAUD Nonformal di Kecamatan Semanding Kabupaten Tuban

Samu¹ (Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban)

Co-Author Email: samu.azizah@gmail.com

Abstrak: Adanya masalah kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding, kabupaten Tuban diasumsikan dipengaruhi oleh motivasi kerja pendidik. Mengingat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja mengajar pendidik. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik PAUD nonformal yang mengajar di KB Kecamatan Semanding, Tuban. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 dari 114 pendidik KB di Kecamatan Semanding. Kuesioner tertutup digunakan untuk mengumpulkan data. Data dianalisis menggunakan uji korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan pendidik dengan latar belakang pendidikan S-1 PAUD memiliki tingkat kinerja mengajar yang bagus. Hasil analisis menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding. Hal ini dibuktikan dari nilai Sig. (2-tailed) yang didapat sebesar 0,144 ($> 0,05$).

Kata kunci: *Motivasi, Kinerja Mengajar, Pendidik PAUD, Non-formal.*

Abstract: There is a problem with the teaching performance of family planning educators in Semanding District, Tuban district, which is assumed to be influenced by the educator's work motivation. Considering that many studies show that work motivation is the main factor that influences the teaching performance of educators. So this study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of non-formal PAUD educators who teach in KB Semanding District, Tuban. This research is quantitative research with a correlation research type. The sample in this study was 55 out of 114 family planning educators in Semanding District. Closed questionnaires are used to collect data. Data were analyzed using the Spearman rank correlation test using SPSS version 25. The results showed that educators with an educational background in PAUD S-1 had good teaching performance. The results of the analysis show that there is no significant relationship between work motivation and the teaching performance of family planning educators in Semanding District. The value of Sig evidence this. (2-tailed) obtained by 0.144 (> 0.05).

Keywords: *Motivation, Teaching Performances, Early Childhood Teacher, Non-formal.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan sistem pendidikan nasional bahkan diakui secara internasional sebagai pendidikan yang sangat fundamental. Keberadaan Direktorat PAUD sejak 2001 dan lahirnya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pada pasal 1 dan pasal 28 merupakan bukti nyata adanya komitmen Negara terhadap PAUD (Amala dkk., 2022). Pasal 1 menyebutkan bahwa, "Pendidikan anak usia dini merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut". Selanjutnya Pasal 28 yang merupakan pasal khusus tentang PAUD menjelaskan bahwa PAUD diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar dan dapat diselenggarakan melalui jalur formal, nonformal dan informal.

Penyelenggaraan PAUD merupakan bentuk komitmen Negara terhadap pemenuhan hak asasi anak dibawah umur, yaitu hak untuk mendapatkan pendidikan sebagai salah satu instrumen kelangsungan hidup dan pemenuhan kebutuhan (Setiawan, 2018). Berbicara pendidikan, tentu tidak lepas dari peran pendidik atau guru (Rakhman dkk., 2021). Pendidik atau guru merupakan figur yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan karena pendidik mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan (Setiawan, 2018). Pendidik merupakan ujung tombak dari keberhasilan terlaksananya suatu proses pembelajaran (Haingu, 2019). Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidik dituntut mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagai pendidik PAUD dengan baik sebagaimana yang tertera dalam UU No. 20 Tahun 2003 dan UU No. 14 Tahun 2005 (Haingu, 2019). Peran pendidik adalah sebagai guru, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi peserta didik.

Pendidik PAUD menjadi elemen dasar atau kunci dalam memberikan pemahaman dasar terkait ilmu pengetahuan (Yumna dkk., 2021). Oleh karena itu, pendidik wajib memenuhi kompetensi-kompetensi yang perlu dimilikinya, mengingat pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam pendidikan, terlebih PAUD yang perlu berhadapan dengan anak usia dini dengan berbagai macam karakteristik anak. Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 Pasal 3 Ayat 2 telah menjelaskan kompetensi-kompetensi yang wajib dimiliki oleh pendidik, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Yumna dkk., 2021). Empat kompetensi di atas perlu dimiliki oleh pendidik untuk mewujudkan kinerja yang baik karena kinerja pendidik PAUD berkaitan erat dengan kompetensi yang dimilikinya (Lumban Gaol & Siburian, 2018; Yumna dkk., 2021). Setiap pendidik diharapkan mampu menunjukkan kinerja mengajar yang baik (Setiawan, 2018).

Dalam pelaksanaannya, pendidik harus mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003, sehingga usaha tersebut tidak sekadar menghasilkan *output*, melainkan juga menghasilkan *outcome* yang berkualitas (Siregar dkk., 2022). Tujuan pendidikan yang menghasilkan *output* dan *outcome* yang berkualitas ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya kinerja mengajar pendidik di sekolah (Setiawan, 2018). Kinerja mengajar pendidik dapat dianggap sebagai

hasil dari pekerjaan pendidik dalam melaksanakan tugas profesinya (Yumna dkk., 2021). Kinerja mengajar pendidik juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian atau prestasi dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan yang telah dibebankan (Setiawan, 2018), sehingga kinerja mengajar pendidik lebih sering disebut dengan prestasi dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi (Mahyuddin & Yanti, 2018). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar pendidik adalah keberhasilan pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar.

Penilaian kinerja mengajar pendidik pada dasarnya dilaksanakan seperti proses penilaian kinerja pegawai pada umumnya. Penilaian kinerja mengajar pendidik dapat semakin bermanfaat apabila pelaksanaannya dengan memperhatikan tahap-tahap perkembangan peserta didik sebagai upaya pengembangan suatu sistem penilaian kinerja yang efektif dan dapat diterapkan sesuai kondisi sekolah (Setiawan, 2018). Oleh karena itu, perlunya merancang dan mengorganisasikan dengan baik dengan mempertimbangkan kriteria, waktu penilaian, sumber penilaian serta pendekatan yang digunakan, sehingga dapat menjamin efektivitas dan efisiensi. Seiring berkembangnya ilmu pendidikan, banyak yang telah mengembangkan instrumen penilaian kinerja mengajar pendidik terlebih pendidik PAUD. Salah satunya adalah Setiawan (2018), yang mengembangkan alat ukur kinerja mengajar pendidik dari berbagai sumber dan turunan dari Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

Kinerja mengajar pendidik perlu diperhatikan dan dievaluasi karena pendidik mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, pendidik akan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik apabila memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan yang diperoleh melalui program pendidikan untuk peningkatan kompetensi pendidik, seperti pelatihan, perbaikan sarana dan prasarana serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Hal ini selaras dengan apa yang diusahakan oleh penilik salah satu lembaga PAUD (Kelompok Bermain) di Kecamatan Semanding, Tuban. Pemberian beberapa pelatihan yang kiranya dapat meningkatkan kinerja mengajar pendidik PAUD nonformal telah diupayakan. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan kinerja mengajar pendidik. Akan tetapi, peningkatan kinerja mengajar tersebut tidak merata, sehingga dimungkinkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja mengajar pendidik PAUD.

Kinerja mengajar pendidik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik secara internal seperti motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, fakta, strata sosial dan secara eksternal seperti sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan dan manajemen sekolah (Setiawan, 2018). Motivasi kerja merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar yang merupakan bagian dari faktor internal (Pratiwi dkk., 2021). Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat pada diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan dalam lingkungan kerjanya untuk mencapai tujuan individu atau lembaga (Setiawan, 2018). Motivasi mewakili proses-proses psikologis yang menyebabkan timbulnya dorongan atau keinginan untuk mencapai tujuan (Yumna dkk., 2021). Kompetensi-kompetensi dasar motivasi adalah kebutuhan, keinginan atau ekspektasi, perilaku, tujuan dan umpan balik. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada pendidik di TK (Haingu, 2019). Penelitian lain juga

menunjukkan hasil yang serupa, yaitu menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kinerja mengajar pendidik dengan motivasi kerja (Rahmi & Zulminiati, 2019). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yumna dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja pendidik menentukan kinerja mengajar pendidik di TK. Artinya terdapat hubungan yang positif antara keduanya. Melihat dari penjabaran di atas, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding.

Penelitian penilaian kinerja mengajar dan motivasi kerja pendidik PAUD rata-rata dilakukan pada pendidik PAUD formal seperti TK/RA (Haingu, 2019; Mahyuddin & Yanti, 2018; Rahmi & Zulminiati, 2019; Yumna dkk., 2021), sedikit yang melakukan penelitian penilaian kinerja mengajar pada pendidik PAUD nonformal seperti KB/TPA/SPS. Padahal sejak terbitnya Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tidak ada perbedaan antara pendidik TK/ RA dan pendidik KB/TPA/SPS (Kartikowati & Zubaedi, 2020). Pasal 29 Ayat 1 hanya menyebutkan pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), tidak pendidik TK/RA. Artinya, pendidik KB/TPA/SPSS meliputi pendidik PAUD yang disebutkan pada ayat tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha melengkapi kajian terkait motivasi kerja dan kinerja mengajar pendidik PAUD nonformal dan mencari tahu hubungan anatara motivasi kerja dengan kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding, Tuban.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Penelitian ini melibatkan 58 dari 114 pendidik Kelompok Bermain (KB) di Kecamatan Semanding, Kabupaten Tuban menggunakan formula Slovin yang ditetapkan dengan *simple random sampling* sebagai perwalian populasi dalam penggalan data terkait hubungan motivasi kerja dengan kinerja mengajar pendidik. Motivasi kerja (X) sebagai variabel independen penelitian dan kinerja mengajar pendidik (Y) sebagai variable dependen. Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner atau angket. Instrumen yang digunakan merupakan adaptasi dari kuesioner yang disusun oleh Setiawan (2018) dengan skala likert. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji korelasi *rank spearman* untuk melihat hubungan, tingkat kekuatan serta arah hubungan dari kedua variabel melalui *software SPSS* versi 25 yang sebelumnya telah lolos uji validitas dan uji reliabilitas ($X = 0,830 > 0,6$ dan $Y = 0,727 > 0,6$). Kemudian peneliti melanjutkan dengan menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah didapat.

Tabel 1. Skor Penilaian

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Rentang Nilai
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan	14, 15, 29	1-4
	Keinginan	18, 23, 24, 28, 31, 32	1-4
	Perilaku	16, 17, 21, 22, 30, 33	1-4
	Tujuan	19, 20, 25, 26	1-4

	Umpan Balik	11, 12, 27	1-4
	Kemampuan perencanaan	1, 5, 10	1-5
	Penguasaan materi	8, 13	1-5
Kinerja Mengajar Guru (Y)	Penguasaan metode	3, 4	1-5
	Kemampuan mengelola kelas	2, 6	1-5
	Kemampuan evaluasi	7, 9	1-5

Sumber: (Setiawan, 2018)

HASIL PENELITIAN

Indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Mengajar

Tabel 2. menjelaskan besaran skor pada setiap indikator. Indikator pada variabel motivasi kerja yang mendapatkan jumlah skor paling banyak terletak pada indikator perilaku (28%), sedangkan indikator yang mendapatkan jumlah skor yang paling sedikit adalah indikator tujuan (15%). Indikator pada variabel kinerja mengajar yang mendapatkan jumlah skor yang paling banyak terletak pada indikator kemampuan perencanaan (28%), sedangkan indikator yang mendapatkan jumlah skor yang paling sedikit adalah indikator kemampuan mengelola kelas (17%). Artinya, variabel motivasi kerja mayoritas dipengaruhi oleh indikator perilaku dan variabel kinerja mengajar mayoritas bagus pada indikator kemampuan perencanaan.

Tabel 2. Sebaran Skor per-indikator

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Skor Indikator	Jumlah Skor
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan	14, 15, 29	568 (16%)	3534
	Keinginan	18, 23, 24, 28, 31, 32	896 (25%)	
	Perilaku	16, 17, 21, 22, 30, 33	974 (28%)	
	Tujuan	19, 20, 25, 26	538 (15%)	
	Umpan Balik	11, 12, 27	558 (16%)	
Kinerja Mengajar Guru (Y)	Kemampuan perencanaan	1, 5, 10	665 (28%)	2378
	Penguasaan materi	8, 13	429 (18%)	
	Penguasaan metode	3, 4	436 (18%)	
	Kemampuan mengelola kelas	2, 6	411 (17%)	
	Kemampuan evaluasi	7, 9	437 (18%)	

Karakteristik Responden dan Motivasi Kerja

Table 3. menjelaskan bahwa 35% dari 55 responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, 27% dari 55 responden berlatar belakang pendidikan S-1 nonPAUD dan 38% dari 55 responden berlatar belakang pendidikan S-1 PAUD. Pada **Tabel 3.** juga menunjukkan kategori skor motivasi kerja responden berdasarkan latar belakang pendidikannya. Pendidik dengan latar belakang pendidikan SMA/SMA, 1 dari 19 responden dengan latar belakang

SMA/SMK berada pada kategori tinggi. Sedangkan 18 dari 19 responden berada pada kategori cukup. Pendidik dengan latar belakang pendidikan S-1 nonPAUD, 3 dari 15 responden dengan latar belakang S-1 nonPAUD berada pada kategori tinggi. Sedangkan 12 dari 15 responden berada pada kategori cukup. Pendidik dengan latar belakang pendidikan S-1 PAUD, 3 dari 21 responden dengan latar belakang S-1 PAUD berada pada kategori tinggi. Sedangkan 18 dari 21 responden berada pada kategori cukup. Tidak ada pendidik yang mendapatkan skor motivasi kerja dengan kategori rendah.

Tabel 3. Karakteristik Responden dan Motivasi Kerja

Kriteria Responden	Jumlah (n=55)	%	Motivasi Kerja (X)		
			Tinggi (72-88)	Cukup (40-71)	Rendah (0-39)
Latar belakang pendidikan					
SMA/SMK	19	35%	1	18	-
S-1 NONPAUD	15	27%	3	12	-
S-1 PAUD	21	38%	3	18	-

Karakteristik responden dan Kinerja Mengajar

Table 4. menjelaskan kategori skor kinerja mengajar responden berdasarkan latar belakang pendidikannya. Pendidik dengan latar belakang pendidikan SMA/SMA, 6 dari 19 responden dengan latar belakang SMA/SMK berada pada kategori bagus. Sedangkan 13 dari 19 responden berada pada kategori cukup. Pendidik dengan latar belakang pendidikan S-1 nonPAUD, 4 dari 11 responden dengan latar belakang S-1 nonPAUD berada pada kategori bagus. Sedangkan 11 dari 15 responden berada pada kategori cukup. Pendidik dengan latar belakang pendidikan S-1 PAUD, 9 dari 21 responden dengan latar belakang S-1 PAUD berada pada kategori bagus. Sedangkan 12 dari 21 responden berada pada kategori cukup. Tidak ada pendidik yang mendapatkan skor motivasi kerja dengan kategori rendah. **Tabel 4.** juga menunjukkan bahwa mayoritas kinerja mengajar pendidik dengan latar belakang pendidikan S-1 PAUD lebih unggul daripada pendidik dengan latar belakang pendidikan yang lain.

Tabel 4. Karakteristik Responden dan Kinerja Mengajar

Kriteria Responden	Jumlah (n=55)	%	Kinerja Mengajar (Y)		
			Bagus (72-88)	Cukup (40-71)	Kurang (0-39)
Latar belakang pendidikan					
SMA/SMK	19	35%	6	13	-
S-1 NONPAUD	15	27%	4	11	-
S-1 PAUD	21	38%	9	12	-

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar

Berdasarkan *output* pada **Tabel 5**, diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,144 ($> 0,05$). Artinya, tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja mengajar. Selain itu, **Tabel 5**, juga menunjukkan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,199 (0,00-0,25). Artinya, tingkat kekuatan korelasi atau hubungan dari kedua variabel adalah hubungan yang sangat lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif, sehingga arah hubungan kedua variabel yaitu positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja mengajarnya dan sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Spearman's rho		Motivasi Kerja	Kinerja Mengajar
Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	0,199
	Sig. (2-tailed)		0,144
	N	55	55
Kinerja Mengajar	<i>Correlation Coefficient</i>	0,199	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,144	
	N	55	55

PEMBAHASAN

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan hasil kerja seorang pendidik (Abdurrahim, 2021; Pratiwi dkk., 2021; Setiawan, 2018). Sedangkan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (Individu) atau eksternal (Organisasi) (Abdurrahim, 2021; Setiawan, 2018). Faktor internal dari dalam individu meliputi kebutuhan, keinginan atau ekspektasi, perilaku, tujuan, umpan balik (*Feed back*). Sedangkan faktor eksternal meliputi pembayaran (Gaji), keamanan pekerjaan, rekan, pengawasan dan pujian. Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya (Abdurrahim, 2021).

Kinerja mengajar sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena pendidik mengemban sebuah tugas profesional (Setiawan, 2018). Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Latar belakang pendidikan dapat dikatakan sebagai kualifikasi akademik (Hanifah & Puteri, 2021). Kualifikasi tersebut dapat mendorong pendidik untuk memiliki suatu keahlian atau kecakapan khusus. Pada **Tabel 2**, dipaparkan lima indikator kinerja mengajar pendidik, kelima indikator merupakan kompetensi profesional pendidik. Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. **Tabel 4**, di atas menunjukkan bahwa pendidik dengan latar belakang S-1 PAUD lebih unggul. 9 dari 55 responden berlatar belakang pendidikan S-1 PAUD mendapatkan total skor kinerja mengajar yang bagus dan 12 dari 55 responden berlatar belakang pendidikan S-1 PAUD mendapatkan total kinerja mengajar yang cukup. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah dkk. (2022), guru dengan latar belakang pendidikan S-1 PAUD memiliki kompetensi profesional yang lebih unggul daripada guru dengan latar belakang pendidikan lainnya.

Tabel 4, di atas juga menunjukkan bahwa kinerja mengajar responden berada pada kategori cukup bagus. Apabila dilihat dari beberapa indikator yang ada, kemampuan responden dalam mengelola kelas berada pada urutan yang paling rendah (17%). Pengelolaan kelas dikatakan sebagai upaya guru, meliputi pengaturan dan pengoptimalan berbagai sumber, bahan, serta sarana pembelajaran yang ada di kelas untuk menciptakan kegiatan

pembelajaran yang efektif dan berkualitas (Widiasworo, 2018). Pengelolaan kelas sendiri dipengaruhi oleh faktor internal seperti semangat pendidik dan peserta didik dan faktor eksternal seperti lingkungan sekolah serta sarana-prasarana (Widiasworo, 2018).

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja, indikator tujuan berada pada urutan yang paling rendah (15%). Tujuan sendiri bersifat obyektif. Setiap pendidik yang memahami dan menerima tujuan sekolah atau organisasi dan merasa sesuai dengan dirinya, maka akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya (Sunarsi, 2022). Tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja yang mendorong para pendidik memilih alternatif cara bekerja yang paling efektif dan efisien (Sunarsi, 2022). Artinya, responden dalam penelitian ini kurang memahami dan menerima tujuan sekolah atau tujuan yang ada tidak sesuai dengan dirinya sehingga mempengaruhi rasa tanggung jawab pendidik dalam mewujudkannya.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak atau pendorong untuk pendidik melakukan pekerjaan secara berkala. Tanpa adanya motivasi, seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan (Abdurrahim, 2021). Tujuan dari pendidikan anak usia dini secara umum yaitu memberikan stimulasi maupun rangsangan untuk perkembangan potensi peserta didik (Rahmawati, 2022), sehingga kinerja mengajar sangat dibutuhkan guna tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, motivasi kerja sering diasumsikan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja mengajar guru (Pratiwi dkk., 2021).

Uji korelasi *rank spearman* digunakan untuk melihat hubungan, tingkat kekuatan serta arah hubungan dari kedua variabel. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini dibuktikan dari nilai Sig. (2-tailed) yang didapat yaitu sebesar 0,144 ($> 0,05$). Tingkat kekuatan yang diperoleh dari kedua variabel tersebut mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,199 (0,00-0,25). Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif, sehingga arah hubungan kedua variabel yaitu positif. Artinya, tingkat kekuatan korelasi atau hubungan dari kedua variabel adalah hubungan yang sangat lemah. Apabila pendidik memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja mengajarnya begitupula sebaliknya. Jadi, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding.

Hasil yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel pada pendidik KB di Kecamatan Semanding berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haingu, 2019). Penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif faktor motivasi kerja terhadap kinerja pendidik PAUD di TK. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yumna dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar pendidik PAUD.

Tidak masuk akal apabila hasil penelitian bersifat kebetulan (Sarwono, 2013). Sebenarnya antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru memiliki hubungan. Hanya saja, secara statistik hubungan tersebut tidak dikatakan signifikan mengingat tingkat kekuatan korelasi atau hubungan dari kedua variabel menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Adanya faktor lain yang lebih dapat mempengaruhi kinerja mengajar pendidik KB di

Kecamatan Semanding dapat menjadi sebab. Mengingat faktor motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar pendidik PAUD. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana & Eliza (2022) terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar pendidik PAUD secara umum, hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan, organisasi atau integritas, motivasi kerja, budaya kerja, *educational leadership*, gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah, kualitas mengajar, iklim organisasi sekolah dan insentif merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar pendidik PAUD. Faktor-faktor tersebut dapat datang dari faktor individu (Pratiwi dkk., 2021) atau dari luar individu seperti lembaga atau sekolah (Setiawan, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding disebabkan oleh dimungkinkan terdapat faktor lain yang lebih memainkan peran sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding.

KESIMPULAN

Motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding ($0,144 > 0,05$). Adanya faktor lain yang lebih memainkan peran sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar pendidik KB di Kecamatan Semanding sebagai sebab tidak adanya hubungan yang signifikan dari faktor motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas kajian terkait kinerja mengajar pendidik PAUD nonformal.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahim. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Pandawa : Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(2), 290-302.
- Amala, N., Juariah, S., Shofiyyah, N. A., Hasis, P. K., Wijayanti, E. D., Haerudin, U. M., Ulfah, A. I. F., Daryana, S. A. A., Sutandi, T., Iftitah, S. L., & others. (2022). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini Perspektif Islam*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=fsyZEAAAQBAJ>
- Haingu, R. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Kota Tambolaka Dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya. *Jurnal Edukasi Sumba (JES)*, 3(2), 129-134. <https://doi.org/10.53395/jes.v3i2.57>
- Hanifah, U., & Puteri, I. A. W. (2021). ANALISA LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU TERHADAP METODE MENGAJAR DI KELAS. *Incrementapedia: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(02), 38-45. <https://doi.org/10.36456/incrementapedia.vol3.no02.a4545>
- Kartikowati, E., & Zubaedi. (2020). *Pola Pembelajaran 9 Pilar Karakter Pada Anak Usia Dini dan Dimensi-dimensinya*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=btjuDwAAQBAJ>
- Lumban Gaol, N. T., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73>

- Mahyuddin, N., & Yanti, S. (2018). Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan Latar Belakang Pendidikan. *Early Childhood Education Journal of Indonesia*, 1(2). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eceji/article/view/32401/13866>
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
- 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. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Rahmawati, A. (2022). *PROGRAM PARENTING PADA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI*. LovRinz Publishing. https://books.google.co.id/books?id=_S5eEAAAQBAJ
- Rahmi, F., & Zulminiati, Z. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 37. <https://doi.org/10.24036/bmp.v8i2.105043>
- Rakhman, W., Rahmah, M., Saputro, A., Alfisah, S., Syarif, A., & Ma'wa, S. J. (2021). *Sejumlah Ide Dari Bumi Tuntung Pandang: Kumpulan Tulisan Kreatif Para Guru Penggerak Angkatan 1 Kabupaten Tanah Laut*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=fzg1EAAAQBAJ>
- Sa'diyah, S. A., Reza, M., Widayanti, M. D., & Komalasari, D. (2022). *Studi Komparatif Kompetensi Profesional Guru PAUD ditinjau dari Latar Belakang Pendidikan*. 16.
- Sarwono, J. (2013). *12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*. Elex Media Komputindo. <https://books.google.co.id/books?id=Z4ZKDwAAQBAJ>
- Setiawan, E. (2018). *Kompetensi Pedagogis & Profesional Guru PAUD dan SD/MI*. Esensi Erlangga Group.
- Siregar, R. S., Saputro, A. N. C., Saftari, M., Panggabean, N. H., Simarmata, J., Kholifah, N., Fahmi, A. I., Subakti, H., Harianja, J. K., & Purba, S. (2022). *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=UmJYEAAAQBAJ>
- Sunarsi, D. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=3jGjEAAAQBAJ>
- Widiasworo, E. (2018). *Cerdas Pengelolaan Kelas*. DIVA PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=hZmyDwAAQBAJ>
- Yumna, M. S., Wahyuningsih, S., & Rahmawati, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD pada Masa Pandemi di Kecamatan Laweyan. *Kumara Cendekia*, 9(4), 234. <https://doi.org/10.20961/kc.v9i4.54914>