

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA GURU PAUD DENGAN
KOMPETENSI PEDAGOGIK**

(Skripsi)

Oleh

CHAIRANY FADILAH



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA GURU PAUD DENGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK

Oleh

CHAIRANY FADILAH

Penelitian ini di latar belakang oleh pentingnya kompetensi pedagogik yang harus dikuasai dan diterapkan oleh seorang guru PAUD. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat non-eksperimental dengan desain penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dan dokumentasi, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik sebesar 0,801. Hasil data motivasi kerja yang diperoleh dari 54 responden sebesar 88,46% dan kompetensi pedagogik sebesar 83,50%. Kedua hasil tersebut masuk dalam kategori baik/tinggi. Hal ini berarti semakin baik/tinggi motivasi kerja seorang guru akan menyebabkan kompetensi pedagogiknya baik/tinggi pula.

Kata kunci: guru PAUD, kompetensi pedagogik, motivasi kerja

ABSTRACT

CORRELATION OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHER WORK MOTIVATION WITH PEDAGOGIC COMPETENCE

By

CHAIRANY FADILAH

This research is motivated by the importance of pedagogical competencies that must be mastered and applied by an early childhood education. The purpose of this research was to determine the correlation of early childhood education teacher work motivation with pedagogic competence. This research used a type of non experimental quantitative research with correlational research design. The data was collected using technique of questionnaire and documentation, while technique of the sampling used was cluster random sampling. The results showed that there was a very strong and significant positive correlation between of early childhood education teacher work motivation and pedagogic competence with the number 0.801. The results of work motivation data obtained from 54 respondents were 88.46% and pedagogic competence were 83.50%. Both results are in the good/high category. This means that the better/higher work motivation of an early childhood education teacher will cause the pedagogic competence to be good/high as well.

Keywords: *early childhood education teacher, pedagogic competence, work motivation*

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA GURU PAUD DENGAN
KOMPETENSI PEDAGOGIK**

Oleh

CHAIRANY FADILAH

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA GURU PAUD DENGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK**

Nama Mahasiswa : **Chairany Fadilah**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1513054043

Program Studi : SI PG-PAUD

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I,

Dr. Riswanti Rini, M. Si.
NIP. 19600328 198603 2 002

Dosen Pembimbing II,

Devi Nawangsasi, M. Pd.
NIK. 231204830910201

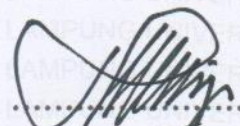
2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Riswandi, M. Pd.
NIP. 19760808 200912 1 001

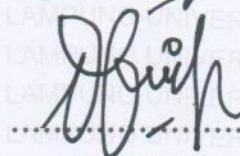
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

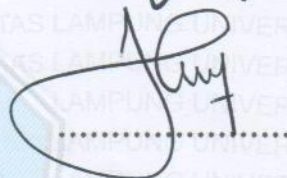
Ketua : Dr. Riswanti Rini, M. Si.



Sekretaris : Devi Nawangsasi, M. Pd.



Penguji Utama : Ari Sofia, S. Psi., MA. Psi.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patuan Raja, M. Pd.
NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 April 2019

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chairany Fadilah
Nomor Pokok Mahasiswa : 1513054043
Program Studi : S1 PG-PAUD
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Lokasi Penelitian : Lembaga PAUD di Kec. Talang Padang
Kab. Tanggamus

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : “Hubungan Motivasi Kerja Guru PAUD dengan Kompetensi Pedagogik” tersebut adalah hasil asli penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 23 April 2019
Yang membuat pernyataan,



Chairany Fadilah
NPM. 1513054043

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Chairany Fadilah, dilahirkan di Talang Padang Kabupaten Tanggamus pada tanggal 27 November 1997. Peneliti sebagai anak kedua dari empat bersaudara, pasangan Bapak Zebhan Berqony (Alm) dan Ibu Wahidatun Nopusiah.

Peneliti mengawali pendidikan formal di TK PGRI Metro yang selesai pada tahun 2003, peneliti melanjutkan ke SD Negeri 1 Sinar Semendo hingga tahun 2009, kemudian peneliti melanjutkan ke SMP Negeri 1 Sinar Semendo hingga tahun 2012, dan pada tahun 2015, peneliti menyelesaikan pendidikan formal di SMA Negeri 1 Talang Padang. Selanjutnya pada tahun 2015, peneliti diterima sebagai mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG-PAUD) Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Tahun 2018 (semester VII), peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Purwodadi Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di TK Aisyiyah Bustanul Athfal 1 Purwodadi Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

MOTTO

“... Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu ...”

(QS. Al-Mujaadalah : 11)

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Bencana akibat kebodohan adalah sebesar-besarnya musibah seorang manusia”

(Imam Al-Ghazali)

“Karena kesalahan yang menjadikan kita lebih baik lagi”

(Rudi Setiawan)

“Selagi masih ada waktu, juga selalu ada kesempatan”

(Chairany Fadilah)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini dengan kerendahan hati mengharap ridho Allah SWT

TERUNTUK

Abi dan Umi

Sosok malaikat bagiku, yang telah memberikan segala cinta dan kasih sayang tak terhingga dalam segala ucapan dan tindakannya, yang takkan bisa ku balas sempurna.

Guru dan dosen

Yang telah berjasa memberikan bimbingan dan ilmu yang sangat berharga dengan ketulusan dan kesabaran.

Keluarga besar PG-PAUD 15 HEBAT

Almamater tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Hubungan Motivasi Kerja Guru PAUD dengan Kompetensi Pedagogik*” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG-PAUD).

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peranan berbagai pihak yang telah membantu. Maka dari itu, dengan kebanggaan dan ketulusan peneliti mengucapkan terima kasih kepada Abi dan Umi, yang selalu mencurahkan kasih sayang dan menyertakan doanya sehingga peneliti dapat berdiri tegak dan kokoh sampai sekarang. Selain itu, dengan rasa hormat dan kerendahan hati peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M. P., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M. Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Dr. Riswandi, M. Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
4. Dr. Riswanti Rini, M. Si., selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus pembimbing akademik dan

pembimbing I yang telah memberikan jasanya baik tenaga maupun pikiran dalam proses penyelesaian skripsi ini, untuk membimbing, mengarahkan, memotivasi dengan sabar dan ikhlas di sela-sela kesibukkan;

5. Ari Sofia, S. Psi., MA. Psi., selaku Plt. Ketua Program Studi PG-PAUD Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus dosen pembahas yang telah memberikan perbaikan, pengarahan serta saran yang baik sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar;
6. Devi Nawangsasi, M. Pd., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini;
7. Seluruh staf pengajar di program studi PG-PAUD Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan pengalaman berharga kepada peneliti selama perkuliahan;
8. Mba Eva, selaku staf administrasi program studi PG-PAUD Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, yang telah membantu peneliti melakukan segala administrasi dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Nenekku tersayang, yang selalu mengingatkan, menyemangati, dan mendoakan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar;
10. Kakakku, Chairunnisa Awaliyah, yang selalu memberi pengertian, dukungan, bantuan dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini;
11. Adikku, Muhammad Dzaky Darajatun dan Muhammad Dzikra Ismail, yang menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini;
12. Cicik dan Ami, yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan;

13. Om dan tante, yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini;
14. Sahabat-sahabat seperjuangan, Alifa, Luluk, Novita, Nadia, Nabila, yang selalu memberikan saran, mendoakan, menyemangati dan mengingatkan satu sama lain dalam menyelesaikan skripsi ini;
15. Seseorang yang selalu membantu dan menjaga peneliti dengan kesabaran dan keikhlasan;
16. Teman-teman seperjuangan program studi PG-PAUD 15 HEBAT, yang saling menyemangati dan mengingatkan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi satu sama lain;
17. Peneliti tidak dapat menyebutkan seluruh nama di lembar ini, yang telah hadir di hidup peneliti baik itu dalam hal penelitian, perkuliahan, penyusunan skripsi, dan lingkungan di sekitar peneliti, tetapi peneliti selalu mengingat nama kalian yang telah berjasa.

Semoga segala kebaikan kita diterima oleh Allah SWT, dan akan mendapatkan balasan serta diberikan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat, aamiin. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, tetapi semoga dapat bermanfaat bagi kita semua, aamiin.

Bandar Lampung, 23 April 2019
Peneliti,

Chairany Fadilah
NPM. 1513054043

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat secara Teoritis	9
2. Manfaat secara Praktis	9
II. KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kompetensi Pedagogik.....	11
1. Pengertian Kompetensi	11
2. Pengertian Kompetensi Pedagogik	14
3. Macam-Macam Kompetensi	17
4. Manfaat Kompetensi Pedagogik	19
5. Kegunaan Pedagogik bagi Pendidik.....	19
6. Indikator Kompetensi Pedagogik	20
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	23
B. Motivasi	24
1. Pengertian Motivasi	24
2. Pengertian Motivasi Kerja Guru	26
3. Fungsi Motivasi.....	28
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru	29
5. Macam-Macam Motivasi	31
6. Prinsip-Prinsip Motivasi	34
7. Komponen Utama Motivasi	36
8. Ciri-Ciri Motivasi.....	37
9. Indikator Motivasi Kerja Guru	39

C. Penelitian Terdahulu yang Relevan	41
D. Kerangka Pikir	43
E. Hipotesis Penelitian.....	46
III. METODE PENELITIAN.....	47
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Waktu dan Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel.....	49
D. Variabel Penelitian	51
1. Variabel Bebas	51
2. Variabel Terikat	51
E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	51
1. Definisi Konseptual Variabel.....	52
2. Definisi Operasional Variabel.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Instrumen Penelitian.....	57
H. Uji Instrumen	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas	61
I. Teknik Analisis Data.....	62
1. Analisis Korelasi	63
2. Koefisien Determinasi.....	65
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Hasil Penelitian.....	66
1. Pelaksanaan Penelitian.....	66
2. Hasil Uji Instrumen.....	67
3. Hasil Analisis Data	68
B. Pembahasan	95
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Populasi Penelitian di Kecamatan Talang Padang	48
2. Data Jumlah Sampel Penelitian.....	50
3. Penilaian Skala Likert	57
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja.....	58
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Pedagogik.....	59
6. Kriteria/Kategori Reliabilitas	62
7. Interpretasi Koefisien Korelasi	64
8. Kriteria/Kategori Penilaian	65
9. Interpretasi Koefisien Korelasi	70
10. Persentase Indikator Motivasi Internal.....	76
11. Persentase Indikator Motivasi Eksternal	80
12. Persentase Indikator Pemahaman terhadap Peserta Didik	84
13. Persentase Indikator Perancangan Pembelajaran	87
14. Persentase Indikator Pelaksanaan Pembelajaran.....	89
15. Persentase Indikator Evaluasi Pembelajaran.....	92
16. Persentase Indikator Pengembangan Potensi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	45
2. Pengambilan Sampel.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru PAUD	110
2. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik.....	111
3. Instrumen Penelitian	113
4. Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Guru PAUD.....	119
5. Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi Pedagogik.....	121
6. Hasil Uji Reliabilitas.....	123
7. Hasil Analisis Data Korelasi <i>Pearson</i>	124
8. Surat Izin Penelitian	125
9. Surat Balasan Keterangan Penelitian	140

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anak usia dini disebut dengan *golden age* karena pada usia tersebut perkembangan anak terbentuk dengan pesat. Anak adalah aset terbesar dan tak ternilai bagi dunia, tumbuh kembang anak sangat mempengaruhi kemajuan bangsa dan negara. Menumbuhkembangkan anak yang dapat memajukan bangsa diperlukan pondasi dan penanaman nilai-nilai karakter sejak dini. Maka dari itu diperlukan pendidikan khusus bagi anak usia dini yaitu Pendidikan Anak Usia Dini atau yang sering disebut PAUD.

PAUD memiliki peranan penting dalam membentuk karakter anak yang bermoral, berakhlak mulia, kreatif, inovatif dan kompetitif. PAUD bukan hanya sekedar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anak yang terkait bidang keilmuan, tetapi lebih dalam adalah mempersiapkan anak agar mampu menguasai berbagai tantangan di masa depan. Membina seorang anak agar menjadi manusia berkarakter tidaklah semudah yang dibayangkan. Perlu keahlian khusus dan kesabaran dalam membimbing anak agar tumbuh dan berkembang sesuai harapan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam membentuk karakter adalah seorang guru. Guru merupakan seorang pendidik yang mempunyai

peranan penting untuk mentransfer ilmu pengetahuan sekaligus nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan terhadap anak didik. Seorang guru mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi-potensi serta kemampuan yang ada pada anak didiknya. Oleh sebab itu, seorang guru harus memiliki keahlian dalam membimbing. Keahlian tersebut akan muncul ketika seorang guru benar-benar memahami kompetensi apa saja yang harus dimiliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Monkeviciene dan Autukeviciene (2015) di Yunani, bahwa “Terdapat tiga faktor yang menentukan kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu faktor pribadi, faktor pengembangan profesional dan faktor pengelolaan”. Faktor pribadi merupakan faktor yang menentukan kompetensi pribadi terkait sikap dan kemampuan mengembangkan kepribadian dan emosional. Faktor pengembangan profesional yaitu faktor yang menentukan kompetensi komunikasi, sosial, kepemimpinan, kemampuan penilaian dan refleksi, serta pembelajaran seumur hidup. Faktor yang terakhir yaitu, faktor pengelolaan yang merupakan penentu kompetensi praktik pedagogis terkait kompetensi pendidikan pra sekolah.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mustika (2015) di Tarakan menyatakan macam-macam kompetensi guru seperti dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa “Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional”.

Penelitian ini berfokus pada kompetensi pedagogik yaitu sebagaimana hasil penelitian Mustika (2015), menjelaskan :

“Kompetensi pedagogik setidaknya terdiri dari “1) memahami peserta didik, mencakup permasalahan peserta didik, identifikasi minat, kebutuhan, kepribadian, gaya belajar peserta didik serta mengenali lingkungan yang optimal untuk perkembangan peserta didik, 2) merancang pembelajaran yang menyenangkan, 3) melaksanakan pembelajaran. 4) evaluasi pembelajaran, dan 5) mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik”.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang mendasar dalam rangka praktik pendidikan anak, karena kompetensi pedagogik diperlukan sebagai suatu sistem pengetahuan tentang pendidikan anak yang akan menjadi dasar atau landasan dalam praktik pendidikan anak, selain itu kompetensi pedagogik juga akan menjadi standar keberhasilan praktik pendidikan anak. Seorang guru PAUD tidak hanya sekedar pandai teori tetapi juga harus pandai dalam praktiknya, harus bisa menyampaikan apa yang diketahuinya sehingga dapat dimengerti oleh anak. Guru juga harus mampu membuat perencanaan kegiatan, mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan melakukan evaluasi ketika anak melakukan kegiatan pembelajaran serta memilih media pembelajaran yang tepat, aman dan menarik bagi anak. Sehingga anak memahami berbagai konsep yang dikemas dalam pembelajaran yang menyenangkan dan anak tidak mudah bosan untuk berada di kelas. Hal ini berhubungan erat dengan keputusan anak untuk aktif dalam kegiatan yang bermakna sehingga anak memiliki pengalaman belajar yang berkesan.

Saryati (Rohmawati : 2017) menyatakan bahwa dengan diterapkannya kompetensi pedagogik, maka : 1) Anak dapat terpenuhi rasa ingin tahunya,

karena itu guru harus dapat membangkitkan dan mengelola rasa ingin tahu anak dalam setiap kegiatan pembelajaran. 2) Anak memiliki keberanian berpendapat dan kemampuan menyelesaikan masalah. Guru harus mampu mendesain metode pengajarannya yang membuat anak aktif berpendapat/memecahkan permasalahan. 3) Anak merasa gembira dalam kegiatan belajarnya. Guru harus menghargai imajinasi anak, rasa humor serta potensi yang dimiliki anak, walaupun anak memiliki kelemahan. 4) Anak memiliki kepribadian mantap dan memiliki rasa percaya diri. Seorang guru harus dapat mengakui dan menerima setiap keunikan dan perbedaan setiap anak tanpa membeda-bedakan. 5) Anak memiliki sopan santun dan taat pada peraturan. Guru harus dapat menjadi teladan dalam berperilaku baik dalam ucapan dan tindakan.

Berdasarkan uraian di atas, sudah seharusnya kompetensi pedagogik dikuasai dan diterapkan oleh guru dalam praktik pembelajaran. Apabila guru tidak menerapkannya, maka akan terjadi penyelewengan dalam proses pembelajaran. Rohmawati (2017) menjelaskan dalam hasil penelitiannya, bahwa penyelewengan yang kerap kali muncul dalam pembelajaran adalah dalam hal merancang pembelajaran masih ada pembelajaran yang belum menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPPH), dalam pelaksanaannya pun belum menggunakan media atau kegiatan bermain yang menyenangkan bagi anak sehingga anak tidak bosan, terakhir dalam hal penilaian masih terfokus pada hasil akhir belajar anak bukan saat proses pembelajaran berlangsung.

Agar dapat meningkatkan kompetensi guru terutama kompetensi pedagogik tidaklah semudah yang dibayangkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Borg, Clifford dan Htut (2018) tentang perkembangan profesional guru di Myanmar menyatakan “Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan meningkatkan kepercayaan diri guru”. Studi tentang guru pada enam sekolah dasar di negara Afrika menemukan bahwa para guru yang percaya pada kemampuan mereka akan mengajar secara efektif walaupun kepercayaan diri tersebut tidak dapat diamati. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan diri berdampak positif pada kompetensi guru. Selain kepercayaan diri, pengetahuan guru terhadap metodologi pengajaran juga menentukan bagaimana kompetensi guru. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kompetensi guru yang signifikan terhadap pengetahuan dasar tentang metodologi pengajaran. Terakhir, keterampilan mengajar dan refleksi juga memberikan peningkatan terhadap kompetensi guru. Kompetensi guru di Myanmar tersebut dapat meningkat berdasarkan kepercayaan diri guru, pengetahuan guru terhadap metodologi pengajaran, dan keterampilan guru dalam mengajar dan merefleksi.

Selain itu, Mahmudi (2009) dalam penelitiannya menjelaskan salah satu kegiatan yang diyakini dapat mendukung terbentuk kompetensi guru adalah *lesson study*. Menurut Sparks (Mahmudi, 2009) menyatakan :

“*Lesson study* merupakan proses kolaboratif yang dilakukan oleh sekelompok guru dalam mengidentifikasi masalah-masalah pembelajaran, merencanakan perbaikan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan salah satu guru mempraktikkannya sementara guru lain sebagai pengamat, mengevaluasi dan merevisi pembelajaran”.

Melalui serangkaian kegiatan *lesson study*, akan terjadi proses belajar antar guru anggota *lesson study*, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan sekaligus dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Kompetensi pedagogik dalam praktiknya memiliki banyak faktor yang akan mempengaruhi kualitas suatu pembelajaran. Salah satu faktor kompetensi pedagogik yang disebutkan Zwell (Wibowo, 2010 : 339) yaitu faktor motivasi. Segala sesuatu yang dilakukan oleh setiap manusia tidak terlepas dari semangat dan motivasi yang dimiliki untuk melakukannya. Termasuk dengan kompetensi pedagogik guru pasti sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja.

Uno (2008 : 9) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya”. Seorang guru tidak akan mampu melaksanakan tugas sebagai pendidik tanpa menguasai kompetensi pedagogik. Kompetensi ini merupakan inti dari kegiatan guru di sekolah, untuk dapat menguasai kompetensi ini, seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mencari ilmu dan menambah pengalamannya. Seorang guru yang memiliki dorongan dari dalam dirinya sendiri yaitu minat, semangat dan merasa butuh dengan ilmu tersebut, maka akan melakukan segala cara agar wawasannya terkait kompetensi pedagogik bertambah luas.

Menurut Wahyudi (2012 : 101), “Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik dan optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, mengingat bahwa perencanaan dan pelaksanaan serta penilaian proses pembelajaran adalah penerapan praktik mengajar yang merupakan bagian dari kompetensi pedagogik, dan kompetensi pedagogik sangatlah penting dalam penyelenggaraan praktik kependidikan anak usia dini, maka peneliti merasa perlu mengkaji secara lebih mendalam mengenai kompetensi pedagogik guru PAUD dilihat dari motivasi kerja yang dimilikinya, dengan mengambil judul penelitian “Hubungan Motivasi Kerja Guru PAUD dengan Kompetensi Pedagogik di Kecamatan Talang Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa identifikasi masalah, yaitu :

1. Masih ada pembelajaran yang dilaksanakan belum menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPPH).

2. Pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan media atau kegiatan bermain yang menyenangkan bagi anak.
3. Penilaian masih terfokus pada hasil akhir belajar anak bukan saat proses pembelajaran berlangsung.

C. Pembatasan masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah pada motivasi kerja guru PAUD dan kompetensi pedagogik.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka diajukan rumusan masalah penelitian yaitu :

Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu dibagi menjadi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat secara teoritis

- a. Bermanfaat untuk pengembangan keilmuan di bidang pembelajaran anak usia dini, khususnya dalam kompetensi pedagogik guru di PAUD.
- b. Bermanfaat untuk menambah khasanah kajian ilmiah dalam peningkatan motivasi guru untuk membimbing dan mendidik anak usia dini sesuai tuntunan.

2. Manfaat secara praktis

Manfaat secara praktis ini ditujukan bagi :

- a. Pendidik

Menambah pengetahuan guru PAUD tentang pentingnya motivasi dalam mengajar anak usia dini, dan diharapkan, para guru PAUD dapat termotivasi dalam mengajar sehingga merubah cara mengajar guru yang belum sesuai tuntunan anak usia dini menjadi terampil dan profesional dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

- b. Kepala Sekolah

Merubah sistem pembelajaran yang masih menggunakan sistem calistung utuh menjadi pembelajaran dengan cara bermain bagi anak. Selain itu, kepala sekolah bisa mengadakan pelatihan atau *workshop* terkait dengan motivasi dan kompetensi pedagogik guru sehingga para guru mendapatkan pengetahuan dan pemahaman baru terkait pendidikan di PAUD.

c. Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam kajian ilmiah yang menyangkut pembahasan tentang motivasi ataupun motivasi kerja guru dan pembahasan tentang kompetensi pedagogik guru.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Pedagogik

1. Pengertian Kompetensi

Guru sebagai agen pembelajar haruslah memiliki kompetensi, dan kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh dari baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Pengertian kompetensi menurut Nurfuadi (2012 : 72) adalah “Kompetensi secara harfiah dapat diartikan sebagai kemampuan”. Kompetensi secara sempit dapat diartikan sebagai kemampuan. Kompetensi berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan guru disebut juga sebagai kompetensi guru.

Nurfuadi (2012 : 73) menjelaskan pula bahwa “Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak”. Kompetensi adalah kemampuan yang terbentuk dari pengetahuan, keterampilan dan sikap (perilaku). Pembentukan tiga hal tersebut tidak secara singkat atau spontan, akan tetapi melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai

dengan yang dipaparkan oleh Sagala (2011 : 29) bahwa, “Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan”. Seorang guru tentu mengikuti profesi kependidikan baik melalui perguruan tinggi maupun mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG). Guru pun mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan. Hal ini bertujuan untuk mendukung kompetensi dasar guru.

Senada dengan Kurniasih dan Sani (2017 : 23) yang berpendapat “Kompetensi adalah serangkaian pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kompetensi tidak hanya harus dimiliki oleh guru tetapi juga harus dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Serupa dengan pendapat di atas, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, dijelaskan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Senada dengan itu, Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi juga mengemukakan, “Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu”.

Menurut Kurniasih dan Sani (2017 : 27-18) ada beberapa hal yang menyebabkan kompetensi guru menjadi begitu penting artinya di dunia pendidikan antara lain :

1. Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru
Perlu ditentukan secara umum jenis kompetensi apakah yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar seseorang dapat diterima menjadi guru. Asumsinya bahwa setiap calon guru yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dapat mengemban tugasnya dengan baik dan benar serta berhasil selaku pengajar di sekolah.
2. Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru
Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru maka dapat diobservasi dan ditentukan guru yang memiliki kompetensi penuh dan yang masih kurang memadai kompetensinya. Sehingga, informasi tersebut dapat digunakan administrator dalam usaha memberi pembinaan.
3. Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum
Kurikulum pendidikan guru harus disusun berdasarkan kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya harus direncanakan dengan baik agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru.
4. Kompetensi guru penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa
Hasil belajar siswa tidak hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulum, tetapi juga ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga kegiatan belajar dan mengajar dalam tingkat yang optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang bersumber dari pendidikan formal maupun pengalaman-pengalaman (pelatihan), yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai serta diterapkan oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

2. Pengertian Kompetensi Pedagogik

Menjalankan peran sebagai pendidik, guru juga perlu mengetahui ilmu tentang cara mendidik. Guru dituntut tidak hanya terampil dalam menyampaikan bahan ajar, tetapi juga harus mampu mengembangkan pribadi dan watak, serta mempertajam hati nurani peserta didik. Salah satu aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik. Sebelum membahas lebih jauh mengenai kompetensi pedagogik, terlebih dahulu dibahas mengenai definisi pedagogik itu sendiri.

Kurniasih dan Sani (2017 : 8) menjelaskan bahwa pedagogik berasal dari bahasa Yunani yaitu "*paedagogia*" yang berarti pergaulan dengan anak-anak. Yunani kuno biasanya menerapkan kata "*paedagogia*" pada budak yang mengawasi pendidikan anak majikannya. Termasuk di dalamnya mengantarkan ke sekolah atau tempat latihan, mengasuh, dan membawakan perbekalannya.

Selanjutnya Kurniasih dan Sani (2017 : 8) juga menjelaskan bahwa pedagogik berasal dari kata Yunani "*paid*" yang artinya "anak" dan "*agogos*" yang artinya "memimpin atau membimbing". Berdasarkan kata tersebut lahir istilah pedagogik yang diartikan sebagai sesuatu ilmu dan seni dalam mengajar anak-anak. Senada dengan Sadulloh (2010 : 1) yang menjelaskan "Pedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak". Pedagogik sebagai ilmu sangat dibutuhkan oleh guru khususnya guru Taman Kanak-Kanak (TK) dan guru Sekolah

Dasar (SD) karena mereka akan berhadapan dengan anak yang belum dewasa.

Menurut tokoh berkebangsaan Belanda Hoogveld (Sadulloh, 2010 : 2) menyatakan :

“Pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Jadi, pedagogik adalah ilmu mendidik anak”.

Sedangkan Langeveld (Sadulloh, 2010 : 2) membedakan istilah “pedagogik” dengan istilah “pedagogi” sebagai berikut :

“Pedagogik diartikan dengan ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran, perenungan tentang pendidikan. Suatu pemikiran bagaimana kita membimbing anak, mendidik anak. Sedangkan istilah pedagogi berarti pendidikan, yang lebih menekankan kepada praktik, menyangkut kegiatan mendidik, kegiatan membimbing anak”.

Keberhasilan dalam mendidik dan membimbing anak tidak hanya sekedar mentransfer pengetahuan yang dimiliki guru kepada anak, tetapi juga seorang guru harus mampu membangun tingkah laku dan karakter yang positif dalam diri anak. Seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam mengelola pembelajaran di dalam kelas sehingga tujuan tersebut dapat dicapai melalui pembelajaran yang diberikan oleh guru.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai pengertian pedagogik, dapat dirumuskan apa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik itu sendiri. Pengertian kompetensi pedagogik menurut Wahyudi (2012 : 31) yaitu “Kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik”. Pembelajaran peserta didik merupakan interaksi antara pendidik

dan peserta didik, dimana pendidik harus mampu menciptakan interaksi yang menyenangkan dan tidak membosankan bagi peserta didik. Sehubungan dengan itu, kompetensi pedagogik akan sangat membantu dalam pembelajaran tersebut.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI Pasal 28 Ayat 3 Butir a menjelaskan bahwa :

“Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

Kompetensi pedagogik tidak hanya mencakup kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap peserta didik dan mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa :

“Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional

Pendidikan Anak Usia Dini Lampiran II tentang Kompetensi Guru PAUD, yang menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah :

“(1)kemampuan mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini, (2) menganalisis teori bermain sesuai aspek perkembangan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini, (3) merancang kegiatan pengembangan anak usia dini berdasarkan kurikulum, (4) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, (5) memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, (6) mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktualisasian diri, (7) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun, (8) menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini, (9) menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil pembelajaran pada anak usia dini, (10) menggunakan hasil penilaian, pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini, (11) melakukan tindakan reflektif, korektif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pengembangan anak usia dini”.

Berdasarkan penjelasan mengenai kompetensi pedagogik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa intinya kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran meliputi perancangan dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar dengan memanfaatkan pengetahuan atau landasan pendidikan dan teknologi pembelajaran yang tersedia, serta dengan memahami dan mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik.

3. Macam-Macam Kompetensi

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyebutkan, “Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional”.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini Bab VII Pasal 25 Ayat 2, juga menyatakan “Kompetensi guru PAUD dikembangkan secara utuh mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional”.

Empat jenis kompetensi guru sebagaimana disebutkan di atas, tercantum pula dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI Pasal 28 Ayat 3, menyebutkan :

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini, meliputi :

1. Kompetensi pedagogik;
2. Kompetensi kepribadian;
3. Kompetensi profesional; dan
4. Kompetensi sosial.

Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat 1 menyebutkan pula, “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional”.

Berdasarkan pada empat Peraturan Menteri di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru ada empat macam yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Namun, penelitian ini hanya akan membahas tentang kompetensi pedagogik, mengingat pada judul penelitian yang telah diajukan.

4. Manfaat Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang guru yang berarti kompetensi tersebut memiliki manfaat yang baik. Menurut Kurniasih dan Sani (2017 : 20) secara keseluruhan ilmu pedagogik memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Memanusiakan manusia, menjadikan seseorang dewasa demi kebahagiaan dalam menjalani kehidupan.
2. Agar anak di kemudian hari mampu memahami dan menjalani kehidupan dan kelak dapat menghidupi diri sendiri, dapat hidup secara bermakna, dan dapat turut memuliakan kehidupan.
3. Membantu murid mempertanyakan dan menantang dominasi serta keyakinan dan praktik-praktik yang mendominasi.
4. Mengembangkan kepribadian siswa yang sehat.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, manfaat dari kompetensi pedagogik yang dimiliki guru adalah untuk memanusiakan manusia (dalam hal ini adalah peserta didik), untuk menyiapkan peserta didik menghadapi kehidupannya dan untuk mengembangkan kepribadian peserta didik yang sehat.

5. Kegunaan Pedagogik bagi Pendidik

Selain manfaat, kompetensi pedagogik juga memiliki kegunaan yang dapat meningkatkan keterampilan guru dalam proses pembelajaran. Menurut Kurniasih dan Sani (2017 : 21) kegunaan pedagogik bagi pendidik, yaitu :

1. Memahami fenomena pendidikan (situasi pendidikan) secara sistematis.
2. Memberikan petunjuk tentang apa yang seharusnya dilaksanakan oleh pendidik.
3. Menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan dalam praktik mendidik anak.
4. Mengenal diri sendiri dan melakukan koreksi diri.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, kegunaan pedagogik bagi peserta didik adalah untuk lebih memahami fenomena pendidikan secara sistematis, untuk memberikan petunjuk apa yang seharusnya dilakukan oleh pendidik, untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam praktik mengajar, dan untuk lebih mengenal diri sendiri saat mengoreksi diri.

6. Indikator Kompetensi Pedagogik

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu : kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik, dan sosial. Namun, dari keempat kompetensi tersebut, kompetensi yang akan disajikan pada penelitian ini hanya kompetensi pedagogik karena kompetensi ini terkait dengan judul yang telah diajukan. Dasar indikator kompetensi pedagogik guru yang peneliti gunakan adalah Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Berikut ini adalah indikator kompetensi pedagogik :

1. Kemampuan dalam memahami peserta didik, dengan indikator antara lain :
 - a. Memahami karakteristik perkembangan peserta didik.
 - b. Menempatkan peserta didik sesuai dengan kebutuhan pada berbagai aspek perkembangan.
 - c. Mampu mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik dalam berbagai bidang pengembangan.
 - d. Mengenali perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik.

- e. Mampu mengidentifikasi kesulitan peserta didik dalam berbagai bidang pengembangan.
2. Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain :
 - a. Merancang isi program pengembangan peserta didik sesuai dengan tema dan kebutuhan peserta didik pada berbagai aspek perkembangan.
 - b. Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk program tahunan, semester, mingguan dan harian.
 - c. Mampu merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran yang bisa digunakan untuk mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran.
 3. Kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dengan indikator antara lain :
 - a. Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar, seperti mampu menjelaskan materi, menggunakan metode mengajar, memberi contoh yang sesuai dengan materi, memberi penguatan, memberi pertanyaan, dan menekankan hal-hal yang menumbuhkan kebiasaan positif pada tingkah laku peserta didik, baik kegiatan di dalam kelas maupun di luar kelas.
 - b. Mampu menggunakan berbagai media dan sumber pengajaran.
 - c. Mampu melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung dan melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran.

4. Kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar, dengan indikator antara lain :
 - a. Mampu merancang dan melaksanakan penilaian, seperti memahami prinsip-prinsip penilaian, mampu menyusun macam-macam instrumen evaluasi pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi.
 - b. Mampu menganalisis hasil penilaian, seperti mampu mengklasifikasikan hasil penilaian dan menyimpulkan hasil penilaian secara jelas.
 - c. Mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan kualitas pembelajaran selanjutnya dan kesinambungan belajar peserta didik.
5. Kemampuan dalam mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator antara lain :
 - a. Memilih dengan tepat fasilitas kegiatan dan sumber belajar pengembangan potensi peserta didik yang sesuai dengan perkembangannya. Baik potensi akademik maupun potensi non akademik.
 - b. Mengembangkan potensi dan kreatifitas peserta didik melalui kegiatan bermain sambil belajar.

Berdasarkan penjelasan indikator di atas, bahwa kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, kemampuan membuat perancangan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, kemampuan mengevaluasi hasil belajar, dan

kemampuan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Pembinaan kompetensi guru merupakan proses perubahan kemampuan guru secara bertahap ke arah yang lebih baik. Pengembangan kompetensi merupakan bagian dari kegiatan peningkatan tenaga kependidikan. Kualitas guru dalam mengajar pada hakikatnya merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang menurut Zwell (Wibowo, 2010 : 339) adalah sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan mengajar juga dapat dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman Mengajar
Pengalaman dalam sebuah kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman merupakan guru yang terbaik. Semakin lama guru mengajar maka guru akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Pengalaman bermanfaat yang didapatkan guru tersebut dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukannya.
4. Karakteristik Kepribadian
Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk dirubah. Namun, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Perubahan motivasi seseorang disebabkan oleh kebutuhannya yang berubah-ubah pula. Jadi, dapat dikatakan bahwa dalam diri

manusia terdapat kebutuhan yang akan mengarah pada pencapaian suatu tujuan, sehingga mendorong untuk melakukan aktifitas yang disebut kerja.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti konseptual dan pemikiran analitis. Seseorang yang memiliki banyak dasar pengetahuan tentu akan lebih memahami bagaimana melakukan sesuatu.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam segala kegiatan. Seperti seleksi sumber daya manusia, siapa diantaranya yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

Berdasarkan pendapat di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu motivasi. Motivasi termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi seorang guru, termasuk di dalamnya yaitu kompetensi pedagogik. Hal ini merupakan benang merah antara hubungan motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik, yang merupakan objek pada penelitian ini. Lebih jelas selanjutnya akan dibahas mengenai motivasi kerja guru PAUD.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya. Menurut Uno (2013 : 3) “Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”. Winkel (1996)

dalam Uno (2013 : 3), menyatakan “Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu”. Jadi, motif merupakan suatu tenaga potensial yang ada dalam diri individu untuk mewujudkan perilaku/tindakan. Sedangkan motivasi merupakan proses pengerahan motif tersebut menjadi perbuatan nyata.

McClelland *et al.* (Uno, 2013 : 9) berpendapat bahwa “*A motive is the reintegration by a cue of a change in an affective situation*”, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*reintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan (stimulasi) perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Jadi, motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan, dan usaha untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut McDonal (Hamalik, 2014 : 106) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan”. Artinya motivasi ini terjadi apabila ada keinginan/kemauan individu untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu yang akan memenuhi kebutuhannya.

Santrock (2011 : 199) berpendapat bahwa “Motivasi melibatkan proses yang memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku”. Jadi, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang mengandung energi, memiliki arah, dan dapat dipertahankan. Pendapat tersebut selaras dengan Ormrod (2009 : 58) yang menyatakan “Motivasi adalah sesuatu yang menghidupkan (*energize*), mengarahkan dan mempertahankan perilaku”, yang berarti motivasi membuat individu bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga individu memiliki keinginan/kemauan untuk bertindak mengadakan perubahan tingkah laku/keadaan/aktifitas tertentu menjadi lebih baik dari sebelumnya demi mencapai tujuan/harapan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut. Kebutuhan akan menjadi dasar timbulnya motivasi, sehingga individu akan terus bergerak mempertahankan perilaku demi memenuhi setiap kebutuhannya.

2. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktifitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Menurut Wahyudi (2012 : 101), “Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang

tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik dan optimal. Karena pada dasarnya motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Selaras dengan pendapat di atas, Uno (2013 : 71) menyatakan bahwa “Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Uno juga menjelaskan bahwa “Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”, yang memiliki indikator sebagai berikut : 1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, 3) adanya harapan dan cita-cita, 4) penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) adanya lingkungan yang baik, dan 6) adanya kegiatan yang menarik.

Sedangkan menurut Anoraga (2009 : 35) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Dorongan ini bisa merupakan internal dan eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi kerja merupakan dorongan dalam menggerakkan dan

mengarahkan guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang akan memberikan seseorang semangat dalam mengarahkan dan melakukan suatu perilaku atau perubahan perilaku.

3. Fungsi Motivasi

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu juga dengan seseorang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Seseorang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan penuh tanggung jawab dan sesuai tujuan yang ditetapkan.

Fungsi motivasi menurut Purwanto (Uno, 2013 : 64) yaitu :

1. Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.
3. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
4. Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Fungsi motivasi selaras dengan pengertian motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu sebagai penggerak atau pendorong bagi

seseorang untuk melakukan perubahan tindakan/perilaku ke arah yang lebih baik lagi demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sukmadinata (2009 : 62), “Motivasi memiliki dua fungsi, yaitu : pertama, mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*”. Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi guru dalam bekerja adalah pendorong dan pemberi arah bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya menuju ke arah yang lebih baik demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi. Oleh sebab itu, motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tersebut tentunya akan menimbulkan kinerja yang berbeda pula bagi guru. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan

bahwa tugasnya bukan hanya mengajar di kelas tetapi juga perlu mengembangkan diri.

Hal di atas serupa dengan Uno (2013 : 71) yang mendefinisikan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercantum dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya”.

Wahyudi (2012 : 11) juga menjelaskan bahwa, “Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Sukmadinata (2009 : 61) motivasi terbentuk oleh tenaga yang bersumber dari dalam dan dari luar diri individu berupa :

1. Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
2. Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada psikis atau rohaniah.
3. Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diinginkannya.
4. Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Seseorang yang memiliki kebutuhan dalam dirinya, maka dia akan merasa terdesak dan terdorong untuk bertindak demi memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhan telah terpenuhi, maka harapan yang merupakan tujuan dalam hidupnya tercapai.

Sedangkan menurut Uno (2013 : 10) motivasi terbentuk karena “Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terdiri dari dua faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam diri individu berupa hasrat dan dorongan yang kuat untuk memenuhi segala kebutuhan. Sedangkan faktor eksternal yaitu berasal dari luar diri individu yang berupa pemberian dorongan dari lembaga atau kepala sekolah seperti kegiatan pelatihan guru (*seminar/workshop*), guru diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, tersedianya lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, serta adanya penghargaan dan penghormatan diri yang diberikan kepada guru.

5. Macam-Macam Motivasi

Terdapat macam-macam motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Dimiyati dan Mudjiono (2009 : 86) mengklasifikasikan dua macam motivasi berdasarkan jenis dan sifatnya, sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenisnya

Terdapat dua macam motivasi yaitu motivasi primer dan motivasi sekunder. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal dari segi biologis dan jasmani manusia. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder disebut juga dengan motivasi sosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan kemauan.

2. Berdasarkan Sifatnya

Terdapat dua macam motivasi yaitu motivasi dari dalam diri sendiri (internal) dan motivasi dari luar diri (eksternal). Motivasi internal dalam pengertian ini mengarah pada timbulnya motivasi berprestasi. Sedangkan motivasi eksternal adalah dorongan terhadap perilaku seseorang di luar perbuatan yang dilakukannya.

Senada dengan pendapat di atas, menurut Hamalik (2013 : 162) “Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi murni dan motivasi eksternal”. Motivasi murni sama dengan motivasi internal yaitu motivasi yang timbul dan hidup dari dalam diri sendiri yang merupakan motivasi yang sesungguhnya. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari faktor-faktor dari luar.

Motivasi internal ini misalnya minat, semangat, tanggung jawab, kebutuhan, keinginan, harapan pribadi. Sedangkan motivasi eksternal misalnya, keinginan mendapat penghargaan atau prestasi, uang, mendapat pujian dari orang lain, dorongan dari atasan, bisa juga karena adanya hukuman atau ganjaran.

Tidak jauh berbeda, Santrock (2011 : 204) mengemukakan pendapatnya yaitu :

“Motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi hal itu sendiri (sebuah tujuan itu sendiri). Sedangkan motivasi eksternal adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (sebuah cara

untuk mencapai suatu tujuan). Motivasi eksternal sering kali dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti penghargaan dan hukuman”.

Sebagai contoh motivasi internal, seorang guru yang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab karena ia mengharapkan kelak anak didiknya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik dan optimal. Sedangkan motivasi eksternal akan terlihat pada guru yang melaksanakan tugasnya karena tujuan utamanya ingin mendapatkan pujian atau penghargaan.

Sedangkan Uno (2013 : 8) menjelaskan konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

“1) Seseorang senang terhadap sesuatu, apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut, 2) Apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut terdorong melakukan kegiatan tersebut”.

Berdasarkan penjelasan Uno di atas, terdapat dua macam motivasi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal terlihat jelas pada klasifikasi tersebut, seseorang yang merasa senang dan yakin akan suatu hal maka akan melakukan hal tersebut, dimana kesenangan dan keyakinan itu merupakan dorongan yang berasal dari dalam dirinya. Sedangkan motivasi eksternal akan terlihat jika seseorang tidak memiliki kesenangan dan keyakinan untuk melakukan sesuatu hal maka tidak ada dorongan dalam dirinya untuk melakukan hal tersebut, kecuali jika ia melakukannya karena takut diberi hukuman apabila tidak melakukannya,

atau ia melakukan hal tersebut karena ada ganjarannya (hadiah/pujian/penghargaan).

Berbagai pendapat mengenai macam-macam motivasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi itu ada dua macam, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang sudah ada dalam diri individu sendiri. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri individu.

6. Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi dalam praktiknya memiliki prinsip-prinsip agar menjadi dorongan yang membangun bagi seseorang. Surya (2014 : 58) mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan, diantaranya yaitu :

1. Prinsip kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.
2. Prinsip pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.
3. Prinsip ganjaran dan hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.
4. Kejelasan dan kedekatan tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.
5. Pemahaman hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.
6. Pemahaman minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.
7. Lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.

Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik (2014 : 114) ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Pujian lebih efektif dari pada hukuman.
2. Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.
3. Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.
4. Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.
5. Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
6. Motivasi mudah menjalar dan menyebar luas terhadap orang lain.
7. Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.
8. Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
9. Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
10. Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
11. Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.
12. Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi dan toleransi yang berbeda.
13. Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan dari dua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa diperlukan beberapa prinsip untuk mewujudkan motivasi. Prinsip-prinsip tersebut antara lain kompetisi, pemacu, ganjaran, kejelasan, pemahaman hasil, minat, lingkungan yang kondusif, kebutuhan, pujian, tekanan dan teknik. Prinsip motivasi pada dasarnya berasal dari dalam individu maupun dari luar individu.

7. Komponen Utama Motivasi

Motivasi akan timbul apabila seseorang memiliki dasar atau alasan untuk menjadi semangat. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009 : 80) ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu :

1. Kebutuhan, terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan yang diharapkan. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu tentu berbeda-beda.
2. Dorongan, merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang ada di dalam individu berkembang untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Dorongan ini berfungsi untuk mengaktifkan tingkah laku.
3. Tujuan, tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh setiap individu. Tujuan merupakan pemberi arah pada perilaku seseorang.

Berbeda dengan Dimiyati dan Mudjiono, menurut Hamalik (2014 : 107) motivasi memiliki dua komponen, yaitu :

1. Komponen dalam (*inner component*), ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen ini merupakan kebutuhan yang ingin dipuaskan.
2. Komponen luar (*outer component*), ialah keinginan dan tujuan yang mengarahkan perbuatan seseorang. Kebutuhan ini merupakan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Uno (2013 : 65) “Terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu 1) upaya, 2) tujuan organisasi, dan 3) kebutuhan”. Seseorang yang memiliki upaya yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Unsur kedua yaitu tujuan organisasi, tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan dengan jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktifitas dan perilaku personal untuk mencapai tujuan tersebut. Unsur terakhir yaitu kebutuhan, suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan tercipta keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk

mencapainya. Jadi, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komponen utama motivasi adalah kebutuhan, upaya atau dorongan dan tujuan. Ketiga komponen ini dapat dipengaruhi oleh komponen dari dalam dan dari luar. Komponen dari dalam merupakan kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen dari luar merupakan kebutuhan yang ingin dicapai. Ketiga komponen ini saling terkait sehingga menjadi kesatuan yang utuh dan akan menimbulkan motivasi yang kuat.

8. Ciri-Ciri Motivasi

Motivasi merupakan hal yang tidak dapat dilihat, tetapi dapat diinterpretasikan melalui tindakan yang dilakukan individu. Anoraga (2009 : 35) mengklasifikasikan ciri-ciri motivasi ke dalam empat macam, yaitu :

1. Motif adalah majemuk, motivasi tidak hanya memiliki satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah disebabkan oleh keinginan individu yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.
3. Motif berbeda-beda bagi individu, setiap individu memiliki motif yang berbeda walaupun melakukan pekerjaan yang sama.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kuatnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Sementara ciri motivasi menurut Sadirman (2014:83) sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas yaitu dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak berhenti sebelum pekerjaan atau tugasnya selesai.

2. Ulet menghadapi kesulitan yaitu tidak putus asa, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
3. Lebih senang bekerja sendiri.
4. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
5. Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu yakin terhadap pendapatnya sendiri dan dapat mempertahankannya.

Sedangkan menurut Djaali (2013 : 113-114) jika konsep motivasi diterapkan ke dalam konteks bekerja, maka seorang yang motivasinya tinggi ditandai dengan :

1. Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi.
2. Mencari situasi dimana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat.
3. Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan diri dapat dikedepankan.
4. Senang bersaing mengungguli prestasi bekerja orang lain.
5. Memiliki kemampuan menanggukuhkan pemuasan keinginan demi pekerjaan.
6. Tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya.

Majemuk misalnya tekun dan ulet dalam menghadapi kesulitan. Motivasi dapat berubah-ubah salah satunya disebabkan karena sifat manusia yang mudah bosan. Motivasi yang dimiliki tiap individu berbeda karena sifat individu berbeda-beda, seperti seseorang lebih suka bekerja sendiri sedangkan yang lainnya tidak. Ciri terakhir yaitu motivasi tidak disadari, ketika seseorang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab secara tidak langsung ia akan mendapatkan penghargaan atau pujian dari pimpinan maupun teman sejawat. Ketika dalam keadaan genting, secara spontan ia akan mempertahankan pendapat yang ia yakini. Motivasi memang tidak dapat dilihat tetapi dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku setiap individu dalam bertindak mencapai tujuan masing-masing.

Berdasarkan ciri-ciri motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri motivasi secara umum yaitu motivasi itu majemuk, dapat berubah-ubah, motivasi tiap individu berbeda dan tidak disadari serta tidak terlihat. Ciri motivasi pada individu dapat terpenuhi sepenuhnya ataupun tidak.

9. Indikator Motivasi Kerja Guru

Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktifitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Fathurrohman dan Suryana (2012 : 64) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi :

1. Imbalan yang layak
Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.
2. Kesempatan untuk promosi
Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Memperoleh pengakuan
Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan dampak pada peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari sebelumnya.
4. Keamanan bekerja
Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua pekerja termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Uno (2013 : 72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui :

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.
2. Prestasi yang dicapainya
Prestasi yang dicapai guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan maupun karya yang diciptakan.
3. Pengembangan diri
Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.
4. Kemandirian dalam bertindak
Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Motivasi kerja menurut Uno (2013 : 72-73) memiliki dua dimensi, yaitu :

- 1) dimensi dorongan internal, dan 2) dimensi dorongan eksternal.

Gambaran atas dimensi dan indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi internal, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
 - b. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
 - c. Memiliki minat terhadap pekerjaan.
 - d. Kepuasan dalam bekerja.
 - e. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan.
 - f. Semangat dalam bekerja.
 - g. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - h. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
 - i. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
2. Motivasi eksternal, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Memperoleh pengakuan/penghargaan/penghormatan.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

- c. Dorongan dari atasan.
- d. Hubungan antar pribadi.
- e. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- f. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman atau atasan.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal (tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, memiliki minat terhadap pekerjaan, kepuasan dalam bekerja, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, semangat dalam bekerja, kemandirian dalam bertindak, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain) dan motivasi eksternal (mendapatkan imbalan/insentif/uang, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan/penghargaan/penghormatan, memperoleh pujian/perhatian dari orang lain, dorongan dari atasan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi).

C. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) di Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa, kompetensi pedagogik berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD, motivasi berkontribusi terhadap kinerja pengasuh PAUD, dan kompetensi pedagogik dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fredianto (2016) di Kabupaten Bengkulu Utara menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan

antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan hubungan tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi dan Mulyapradana (2017) di Kota Pekalongan menunjukkan bahwa, hipotesis pada penelitian ini diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Samudi (2013) di Negeri Rangkasbitung menunjukkan bahwa, uji hipotesis membuktikan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hubungan persamaan regresi tersebut berarti dapat diketahui makin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkornia (2016) di Situbondo dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pendidik secara pedagogik, guru PAUD harus memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan kelima penelitian yang relevan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan peneliti maka terdapat kesamaan variabel, yaitu variabel motivasi

kerja guru dan variabel kompetensi pedagogik, adapun yang membedakan ialah lokasi dan subjek penelitian.

D. Kerangka Pikir

Salah satu cara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui pendidikan, maka kualitas tenaga kependidikan itu sendiri perlu ditingkatkan. Kualitas tenaga kependidikan dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan tugas, peran, fungsi dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan, salah satunya yaitu kompetensi pedagogik.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam menciptakan suasana belajar dan pengalaman belajar yang bervariasi dalam pengelolaan peserta didik sesuai dengan kurikulum yang diberlakukan. Kompetensi pedagogik guru mencakup kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Kompetensi pedagogik tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) diri individu itu sendiri untuk melakukan suatu tindakan atau perubahan yang memiliki tujuan tertentu. Seorang guru akan melaksanakan pembelajaran yang tepat mulai dari perencanaan hingga penilaian apabila memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dalam pengerjaannya guru memiliki

tanggung jawab untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan.

Seorang guru yang merasa salah dalam mengajar akan memperbaikinya dengan kemampuan yang dimiliki dan dengan segala fasilitas yang ada disekitarnya apabila guru tersebut memiliki motivasi mengajar yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan mencari tahu sendiri bahkan menyadari kekurangannya dalam mengajar, dan akan segera memperbaikinya, mencari tahu kebenaran dan mencoba menerapkannya dalam pembelajaran.

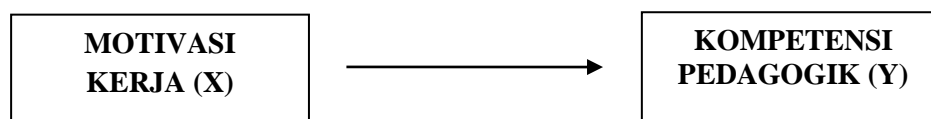
Motivasi tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah laku seseorang. Apabila seseorang menyenangi suatu kegiatan, maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Jika seseorang menghadapi tantangan, dan ia merasa yakin dirinya mampu, maka ia akan mencoba melakukan kegiatan tersebut. Hal ini merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau yang biasa disebut motivasi internal.

Berbeda dengan seseorang yang melakukan suatu kegiatan karena adanya rangsangan dari luar, misalnya seorang guru mempersiapkan rencana pembelajaran hanya karena akan ada pemeriksaan dari lembaga atau sebagainya. Ini merupakan motivasi eksternal, yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi eksternal juga dapat berupa mengikuti berbagai macam pelatihan/seminar/*workshop* yang diadakan lembaga pendidikan. Dukungan dari kepala sekolah juga yang berupa pujian,

penghargaan atau penghormatan terhadap guru akan meningkatkan motivasi guru untuk tetap giat dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi pedagogik akan melekat pada seorang guru apabila guru tersebut memiliki kecintaan untuk melaksanakan proses pembelajaran dan membimbing anak didik dengan sabar dan ikhlas. Maka dari itu, motivasi guru dalam mengajar sangat mempengaruhi kompetensi pedagogik yang dimilikinya. Motivasi yang tinggi akan membuat seorang guru berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya didasari dari dalam diri guru dan didukung oleh fasilitas serta sarana dan prasarana yang tersedia.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan dengan kompetensi pedagogik yang dimiliki guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kompetensi pedagogik yang dimiliki guru. Berikut merupakan kerangka pikir yang terdapat dalam penelitian ini seperti pada gambar 1 :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Ada hubungan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat non eksperimental yaitu dengan analisis data korelasional. Sukmadinata (2009 : 56) menyatakan bahwa “Penelitian korelasional ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lainnya yang hasilnya dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik”. Alasan peneliti menggunakan penelitian korelasional adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik di Kecamatan Talang Padang.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di lembaga TK yang ada di Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2018/2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 119), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK di Kecamatan Talang Padang, yang terdiri dari 22 pekon, di dalamnya terdapat 37 sekolah TK dengan jumlah 108 guru, baik guru yang berlatar belakang pendidikan S1 maupun SMA sederajat. Berikut data pekon beserta TK dan jumlah guru tiap TK :

Tabel 1. Data Populasi Penelitian di Kecamatan Talang Padang

No.	Nama Pekon	Nama TK	Jumlah Guru
1	Suka Bumi	PAUD Ibu Sejati	4
2	Kejayaan	PAUD Kasih Ibu	3
		PAUD Pelita	3
3	Banding Agung	PAUD Al Qolam	2
		TK Dharma Wanita	3
4	Suka Negeri Jaya	PAUD Harapan Kita	4
5	Sinar Semendo	PAUD Melati	3
		TK PGRI	5
6	Way Halom	PAUD Kasih Sayang 2	2
		PAUD Al Jabbar	2
7	Talang Sepuh	PAUD Hanggum Jejama	3
8	Suka Bandung	PAUD Hidayatul Athfal	3
9	Negeri Agung	PAUD Alif	3
		PAUD Kasih Sayang 1	2
		PAUD Cemara	2
		PAUD Al Falah	3
		PAUD Pelangi	3
		TK Aisyiyah 2	4
TK An Nur	2		
10	Sinar Harapan	PAUD Assalam	3
11	Sinar Petir	PAUD Babul Ilmi	3
12	Singosari	PAUD Harapan Bunda	2
		PAUD Azka	2
13	Sukarame	PAUD Permata Bunda	4
		TK PKK	3
14	Banjar Sari	PAUD Amanah Jejama	3
		PAUD Ananda	2
		TK Ananda	3
15	Suka Negeri	PAUD Bina Bangsa	2
16	Talang Padang	PAUD Baiturrahmah	3
17	Sinar Banten	PAUD Kasih Bunda	4

		TK Kasih Bunda	3
18	Sinar Betung	PAUD Al Ikhlas	2
19	Suka Merindu	PAUD Mutiara Hati	2
20	Banjar Wangi	TK Aisyiyah 1	6
21	Kampung Duren	TK Arani	2
22	Kali Bening	TK Nurul Islam	3
		Jumlah	108

Sumber : Manajemen Dapodik PAUD dan Dikmas Kec. Talang Padang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 118), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan menurut Arikunto (2010 : 131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Banyaknya populasi dalam penelitian ini maka peneliti menentukan jumlah sampel berdasarkan pendapat Arikunto di atas. Peneliti akan mengambil sampel 50% dari populasi yaitu $50/100 \times 108 = 54$. Selanjutnya, untuk teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan pengambilan sampel acak dalam klaster (*Cluster Random Sampling*). Berikut pengambilan sampel seperti pada gambar 2 :



Gambar 2. Pengambilan Sampel

Berdasarkan gambar di atas, terdapat 11 pekon yang menjadi tempat pengambilan sampel dalam penelitian ini yang terdiri dari 15 TK. Berikut data jumlah guru yang menjadi sampel dari masing-masing TK :

Tabel 2. Data Jumlah Sampel Penelitian

No.	Nama Pekon	Nama TK	Jumlah Guru
2	Kejayaan	PAUD Kasih Ibu	3
		PAUD Pelita	3
4	Suka Negeri Jaya	PAUD Harapan Kita	4
5	Sinar Semendo	PAUD Melati	3
		TK PGRI	5
8	Suka Bandung	PAUD Hidayatul Athfal	3
9	Negeri Agung	TK Aisyiyah 2	4
		PAUD Alif	3
10	Sinar Harapan	PAUD Assalam	3
11	Sinar Petir	PAUD Babul Ilmi	3
13	Sukarame	PAUD Permata Bunda	4
		TK PKK	3
17	Sinar Banten	PAUD Kasih Bunda	4
20	Banjar Wangi	TK Aisyiyah 1	6
22	Kali Bening	TK Nurul Islam	3
Jumlah			54

Berdasarkan tabel 2, maka jumlah guru yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 54 guru dari 15 TK yang berasal dari 11 pekon yang tersebar di Kecamatan Talang Padang.

D. Variabel Penelitian

Sugiyono (2014 : 64) menyatakan “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2014 : 64) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru.

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014 : 64) “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian adalah kompetensi pedagogik.

E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Sedangkan definisi operasional adalah pendefinisian secara operasional suatu konsep sehingga dapat diukur, dicapai dengan melihat dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang diamati dan dapat diukur. Berikut adalah definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian.

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Motivasi Kerja Guru (X)

Menurut Uno (2013 : 71) “Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.

b. Kompetensi Pedagogik (Y)

Menurut Wahyudi (2012 : 31) “Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik”.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang akan memberikan seseorang semangat dalam mengarahkan dan melakukan suatu perilaku atau perubahan perilaku. Berdasarkan definisi operasional motivasi kerja guru tersebut, maka dapat dirumuskan berbagai indikator dari motivasi kerja guru. Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi internal, meliputi :
 - a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - b. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - c. Memiliki minat terhadap pekerjaan
 - d. Kepuasan dalam bekerja
 - e. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi
 - f. Semangat dalam bekerja

- g. Kemandirian dalam bertindak
 - h. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - i. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
 - j. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
2. Motivasi eksternal, meliputi :
- a. Mendapatkan imbalan/insentif/uang
 - b. Kesempatan untuk promosi
 - c. Memperoleh pengakuan/penghargaan/penghormatan
 - d. Memperoleh pujian/perhatian dari orang lain
 - e. Dorongan dari atasan
 - f. Kondisi kerja
 - g. Hubungan antar pribadi

b. Kompetensi Pedagogik (Y)

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi perancangan dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar dengan memanfaatkan pengetahuan atau landasan pendidikan dan teknologi pembelajaran yang tersedia, serta dengan memahami dan mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Berdasarkan definisi operasional kompetensi pedagogik tersebut, maka dapat dirumuskan berbagai indikator dari kompetensi pedagogik. Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam memahami peserta didik, dengan indikator anatar lain :
 - a. Memahami karakteristik perkembangan peserta didik.

- b. Menempatkan peserta didik sesuai dengan kebutuhan pada berbagai aspek perkembangan.
 - c. Mampu mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik dalam berbagai bidang pengembangan.
 - d. Mengenali perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik.
 - e. Mampu mengidentifikasi kesulitan peserta didik dalam berbagai bidang pengembangan.
2. Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain :
- a. Merancang isi program pengembangan peserta didik sesuai dengan tema dan kebutuhan peserta didik pada berbagai aspek perkembangan.
 - b. Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk program tahunan, semester, mingguan dan harian.
 - c. Mampu merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran yang bisa digunakan untuk mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran.
3. Kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dengan indikator antara lain :
- a. Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar, seperti mampu menjelaskan materi, menggunakan metode mengajar, memberi contoh yang sesuai dengan materi, pembelajaran, memberi penguatan, memberi pertanyaan, dan menekankan hal-hal yang

menumbuhkan kebiasaan positif pada tingkah laku peserta didik.

Baik kegiatan di dalam kelas maupun di luar kelas.

- b. Mampu menggunakan berbagai media dan sumber pengajaran.
 - c. Mampu melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung dan melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran.
4. Kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar, dengan indikator antara lain :
- a. Mampu merancang dan melaksanakan penilaian, seperti memahami prinsip-prinsip penilaian, mampu menyusun macam-macam instrumen evaluasi pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi.
 - b. Mampu menganalisis hasil penilaian, seperti mampu mengklasifikasikan hasil penilaian dan menyimpulkan hasil penilaian secara jelas.
 - c. Mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan kualitas pembelajaran selanjutnya dan kesinambungan belajar peserta didik.
5. Kemampuan dalam mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator antara lain :
- a. Memilih dengan tepat fasilitas kegiatan dan sumber belajar pengembangan potensi peserta didik yang sesuai dengan perkembangannya. Baik potensi akademik maupun potensi non akademik.

- b. Mengembangkan potensi dan kreatifitas peserta didik melalui kegiatan bermain sambil belajar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Menurut Sukmadinata (2009 : 219) “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden”. Terdapat dua macam angket, yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Penelitian ini menggunakan angket tertutup. Menurut Sukmadinata (2009 : 219) “Angket tertutup adalah angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang telah memiliki alternatif jawaban (*option*) yang tinggal dipilih oleh responden”. Responden tidak bisa memberikan jawaban atau respon lain kecuali yang telah tersedia sebagai alternatif jawaban pada angket.

Skala data yang dihasilkan dari penyebaran angket menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014 : 136) mengatakan “Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Menurut Soemanto (2014 : 102) “Ada dua bentuk dalam skala Likert, yaitu bentuk pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*)”. Bentuk pernyataan positif untuk mengukur sikap positif dan bentuk pernyataan negatif untuk mengukur sikap negatif. Skala Likert pada penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban, sebagaimana disebutkan dalam tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Penilaian Skala Likert

Bentuk Pernyataan	Alternatif Jawaban	Skor
<i>Positif/Favourable</i>	Selalu (S)	4
	Sering (Sr)	3
	Kadang-Kadang (KK)	2
	Tidak Pernah (TP)	1
<i>Negatif/Unfavourable</i>	Selalu (S)	1
	Sering (Sr)	2
	Kadang-Kadang (KK)	3
	Tidak Pernah (TP)	4

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner atau angket. Terdapat dua angket yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu angket untuk mengukur motivasi kerja guru dan angket untuk mengukur kompetensi pedagogik guru. Berikut ini merupakan tabel kisi-kisi instrumen penelitian motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik dalam tabel 4 dan 5 :

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Motivasi Internal	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	1, 2	3	3
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	4-6	-	3
	Memiliki minat terhadap pekerjaan	7	8-10	4
	Kepuasan dalam bekerja	11, 13	12	3
	Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi	15, 16	14	3
	Semangat dalam bekerja	18-20	17	4
	Kemandirian dalam bertindak	22-24	21	4
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	25-27	-	3
	Prestasi yang dicapai	28-30	-	3
	Berusaha untuk mengungguli orang lain	31	32, 33	3
Motivasi Eksternal	Ingin mendapatkan imbalan/insentif/uang	36	34, 35	3
	Kesempatan untuk promosi	37-39	-	3
	Memperoleh pengakuan/penghargaan/penghormatan	40	41, 42	3
	Memperoleh pujian/perhatian dari orang lain	43, 44	45, 46	4
	Dorongan dari atasan	48, 49	47	3
	Kondisi kerja	51-53	50	4
	Hubungan antar pribadi	54-57	-	4
Jumlah		39	18	57

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Pedagogik

Dimensi	Indikator	Butir Nomor		Jumlah
		Positif	Negatif	
Pemahaman terhadap peserta didik	Memahami karakteristik perkembangan peserta didik	1-3	4	4
	Menempatkan peserta didik sesuai dengan kebutuhan berbagai aspek perkembangannya	6, 7	5	3
	Mampu mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik dalam berbagai bidang pengembangan	9, 10	8	3
	Mengenali perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik	11, 13	12	3
	Mampu mengidentifikasi kesulitan peserta didik dalam bidang pengembangan	14-16	-	3
	Perancangan pembelajaran	Merancang isi program pengembangan peserta didik sesuai dengan tema dan kebutuhan	18-20	17
Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk tahunan, semester, mingguan, dan harian		21-23	-	3
Mampu merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran		24, 26	25, 27	4
Pelaksanaan pembelajaran	Mampu membuka pembelajaran	28-30	-	3
	Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar	32, 33	31, 34	4
	Mampu melaksanakan penilaian selama proses dan akhir pengajaran	36, 37	35	3
Evaluasi pembelajaran	Mampu merancang dan melaksanakan penilaian	38-40	-	3
	Mampu menganalisis hasil penilaian	42-44	41	4

	Mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan kualitas	46, 47	45	3
Pengembangan potensi peserta didik	Memilih dengan tepat fasilitas dan sumber kegiatan pengembangan	48, 49	50	3
	Mengembangkan potensi dan kreatifitas peserta didik	52, 53	51	3
Jumlah		39	14	53

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kebenaran suatu alat ukur, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sukmadinata (2009 : 228) mengatakan, “Suatu instrumen dikatakan valid atau memiliki validitas apabila instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur aspek atau segi yang akan diukur”.

Uji validitas angket motivasi kerja guru PAUD dan kompetensi pedagogik dilakukan dengan menyebarkan angket dengan jumlah keseluruhan 110 item (57 item angket motivasi kerja guru PAUD dan 53 item angket kompetensi pedagogik) kepada 30 responden di luar sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (Utari : 2018) yang menyatakan bahwa “Jumlah minimal uji coba kuesioner adalah 30 responden, dengan jumlah minimal 30 responden maka distribusi nilai akan lebih mendekati kurve normal”.

Menurut Sugiyono (2014 : 172) “Pengujian validitas dapat melalui pendapat para ahli dalam hal ini yaitu dosen pembimbing. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas kuisisioner yang sudah diujicobakan dengan menggunakan rumus korelasi”. Rumus korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *Pearson Product Moment* seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014 : 228) sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- N : Jumlah responden
- X : Skor variabel X
- Y : Skor variabel Y

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi/ketetapan alat ukur (instrumen yang digunakan). Sugiyono (2014 : 168) mengatakan, “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama”.

Data yang digunakan dalam uji reliabilitas ini merupakan data yang berasal dari item angket variabel motivasi kerja guru PAUD dan variabel kompetensi pedagogik yang telah diujicobakan sebelumnya. Pengujian reliabilitas angket dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's*

Alpha seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010 : 239) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrumen
 k : Jumlah butir pertanyaan
 σ_b : Varian skor tiap-tiap item
 σ_t : Varian total

Setelah jawaban diperoleh melalui rumus di atas, selanjutnya dikonfirmasi atau disesuaikan dengan kriteria/kategori yang diadaptasi dari Arikunto (2014 : 75) sebagai berikut :

Tabel 6. Kriteria/Kategori Reliabilitas

Nilai r	Kriteria/ Kategori
>0,90	Reliabilitas sempurna
0,70 – 0,90	Reliabilitas tinggi
0,50 – 0,70	Reliabilitas moderat
0 – 0,50	Reliabilitas rendah

I. Teknik Analisis Data

Setelah butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya hasil data akan dianalisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis akhir. Teknik analisis akhir digunakan untuk pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis akhir dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi dan koefisien determinan.

1. Analisis Korelasi

Supardi (2014 : 165) menjelaskan bahwa “Analisis korelasi (hubungan) merupakan analisis inferensial yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk atau hubungan kausal dan hubungan timbal balik diantara variabel penelitian”. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut Riduwan (2013 : 138) “Uji korelasi *Pearson Product Moment* ini digunakan untuk mencari hubungan variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*)”. Berikut rumus seperti yang dikemukakan Sugiyono (2014 : 228) :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi
 N : Jumlah responden
 X : Skor variabel X
 Y : Skor variabel Y

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Pada penelitian ini, dengan nilai (r) berkisar 1 sampai -1. Nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel tersebut semakin kuat. Sebaliknya, nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah (X naik, maka Y naik)

dan nilai negatif menunjukkan hubungan yang terbalik (X naik, maka Y turun).

Setelah mendapatkan perhitungan antara korelasi variabel X dan variabel Y, kemudian dapat dilihat tingkat hubungan antara keduanya berdasarkan pedoman koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiyono (2014 : 231) sebagaimana pada tabel 6 berikut :

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat kuat

Sedangkan rumus penentuan tingkat persentase yang digunakan yaitu seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014 : 425) sebagai berikut :

$$P = \frac{N}{F} \times 100\%$$

Keterangan :

- P : Persentase
 N : Jumlah skor capaian
 F : Jumlah skor maksimal

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus di atas, selanjutnya dikonfirmasi atau disesuaikan dengan kriteria/kategori yang diadaptasi dari Arikunto (2014 : 196) sebagai berikut :

Tabel 8. Kriteria/Kategori Penilaian

Penilaian	Persentase
76% – 100%	Baik
56% – 75%	Cukup Baik
40% – 55%	Kurang baik
0% – 39%	Tidak baik

2. Koefisien Determinasi

Supardi (2014 : 165) menyatakan “Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)”. Rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinasi seperti yang dikemukakan Sugiyono (2014 : 230) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinan
r : Koefisien Korelasi

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, bahwa ada hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik. Kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y dapat diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi (r).

Motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Talang Padang sudah masuk dalam kategori baik/tinggi. Motivasi internal dan motivasi eksternal juga berada dalam kategori baik/tinggi. Salah satu indikator yang memiliki skor total tertinggi yaitu pada indikator ke 4 dalam motivasi internal yang terkait kepuasan dalam bekerja, dan indikator ke 6 dalam motivasi eksternal yang terkait kondisi kerja. Kompetensi pedagogik guru PAUD di Kecamatan Talang Padang juga sudah masuk dalam kategori baik/tinggi. Seluruh indikator dalam kompetensi pedagogik sudah masuk dalam kategori baik/tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja guru PAUD dengan kompetensi pedagogik. Peningkatan motivasi kerja pada guru PAUD akan diikuti dengan

peningkatan pada kompetensi pedagogik yang dimiliki guru. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka kompetensi pedagogik juga akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti mengemukakan saran bagi :

1. Pendidik

Pendidik meningkatkan motivasi kerjanya terutama pada saat proses pembelajaran. Peningkatan motivasi kerja diharapkan dapat merubah guru menjadi lebih semangat, terdorong dan terarah untuk melaksanakan pembelajaran yang terampil dan profesional di kelas.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat memberikan penghargaan disetiap akhir tahun pelajaran kepada guru yang konsisten dengan kinerja baiknya, sehingga guru termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

3. Peneliti Lain

- a. Peneliti lain diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan atau referensi untuk menyusun penelitian yang lebih baik lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran, informasi dan masukan terkait motivasi kerja pada guru dan kompetensi pedagogik.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Alkornia, S. 2016. Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo. *Jurnal Pancaran*. 5:143-158.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Borg, S. Clifford & Htut. 2018. Having an Effect : Pofessional Development for Teacher Educators in Myanmar. *Journal of Teaching and Teachers Education*. 72:75-86.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Djaali. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Fathurrahman, Pupuh & Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Refika Aditama, Bandung.
- Fredianto, D. 2016. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru di SD. *Jurnal Manajer Pendidikan*. 10:354-361.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar dan Mengajar*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kurniasih, Imas & Berlin Sani. 2017. *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik : Teori dan Praktik untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Guru*. Kata Pena, Jakarta.
- Mahmudi, A. 2009. Mengembangkan Kompetensi Guru Melalui *Lesson Study*. *Jurnal Forum Pendidikan*. 28:84-89.
- Monkeviciene, O. and Autukeviciene, B. 2015. The Competences of Education Mentor, Fostering Change In the Early Childhood Education. *Journal of Social and Behavioral Science*. 197:885-891.
- Muncarno. 2016. *Statistik Pendidikan*. Universitas Lampung, Lampung.
- Mustika. 2015. Kompetensi Pedagogik Guru Taman Kanak-Kanak Negeri di Tarakan. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 3:93-98.
- Nugraha, D. 2017. Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. *Jurnal PAUD Agapedia*.1:160-169.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. STAIN Press, Purwokerto.
- Ormord, Jeanne E. 2009. *Psikologi Pendidikan : Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*. Alfabeta, Bandung.

- Riyadi, S. dan Mulyapradana, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*.13:106-117.
- Rohmawati, Awaliana Nur Annisa'. 2017. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran di Sekolah Dasar (SD)*.
- Sadirman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadulloh, Uyoh. 2010. *Pedagogik : Ilmu Mendidik*. Alfabeta, Bandung.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta, Bandung
- Samudi. 2013. Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Penguasaan Materi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah*. 1:70-84.
- Santrock, Jhon W. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Salemba Humanika, Jakarta.
- Soemanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian : Psikologi Pendidikan Ekonomi, Bisnis dan Sosial*. Buku Seru, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian : Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Prima Ufuk Semesta.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru : Konsep dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.

Utari. 2018. *Metodelogi Penelitian*.
<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/6533/05.4%20bab%204.pdf?sequence=8&isAllowed=y>. Diakses pada 28 Februari 2019.

Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru : Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Prestasi Jakarta, Jakarta.

Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres, Jakarta.