

**HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU  
TAMAN KANAK-KANAK**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**SERLY MERLINDA**



**FAKULTAS KEPENDIDIKAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## ABSTRAK

### HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK

Oleh

SERLY MERLINDA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru di Taman Kanak-Kanak se-kelurahan Beringin Raya Kemiling Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Responden penelitian yaitu guru di Taman Kanak-Kanak se-kelurahan Beringin Raya Kemiling Bandar Lampung sejumlah 30 guru dari populasi penelitian sebanyak 42 guru. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Analisis statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 53,33% guru mampu memiliki skor kompetensi profesional diatas nilai rata-rata dan sebanyak 50% guru mampu memiliki skor kinerja diatas nilai rata-rata. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak. Hal ini dikarenakan besarnya nilai sig.  $0,000 < 0,005$  dan nilai korelasinya sebesar 0,810.

**Kata Kunci :** kompetensi profesional, kinerja guru, guru taman kanak-kanak

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP OF PROFESSIONAL COMPETENCE WITH THE PERFORMANCE OF THE KINDERGARTEN TEACHERS**

**By**

**SERLY MERLINDA**

The purpose of this study is to determine the relationship between professional competence with the performance of kindergarten teachers in Beringin Raya District Kemiling Bandar Lampung. This study uses a quantitative approach with correlational methods. Respondent the research is kindergarten teachers in Beringin Raya District Kemiling Bandar Lampung as much as 30 teachers of the study population of 42 teachers. Samples were taken using random sampling technique. The instrument used is a questionnaire . Statistical analysis the Pearson product Moment correlation is used. The result showed that as many as 53,33% of teachers were able to have a professional competency score above the average valud and as many as 50% of teachers were able to have a performance score above the average value too. The result showed that there was a positive and very strong relationship between professional competence with the performance of teachers. It was caused by the sig. value  $0,000 < 0,005$  and the correlation value was 0,810.

Keywords : professional competence, the performance of teachers, kindergarten teachers

**HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU  
TAMAN KANAK-KANAK**

**Oleh**

**SERLY MERLINDA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar  
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**FAKULTAS KEPENDIDIKAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL  
DENGAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-  
KANAK**

Nama Mahasiswa : *Serly Marlinda*

Nomor Pokok Mahasiswa : **1713054018**

Program Studi : **Pendidikan Guru PAUD**

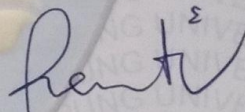
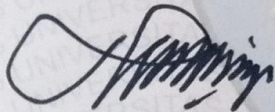
Fakultas : **Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan**

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

**Dosen Pembimbing I,**

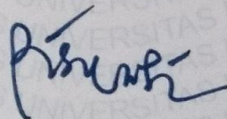
**Dosen Pembimbing II,**



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

**Renti Oktaria, M.Pd**  
NIP 19881013 201903 2 013

2. Mengetahui Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



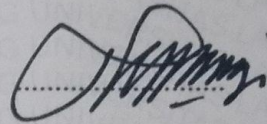
**Dr. Riswandi, M.Pd**  
NIP 19760808 200912 1 001



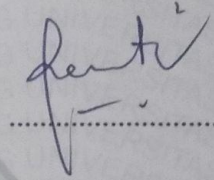
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

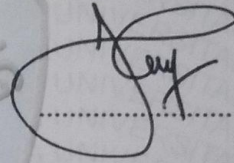
Ketua : Dr. Riswanti Rini, M.Si



Sekretaris : Renti Oktaria, M.Pd



Penguji : Ari Sofia, S.Psi., M.A. Psi .



2. Dekan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd

NIP. 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 26 Juli 2022



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Serly Merlinda  
NPM : 1713054018  
Program Studi : Pendidikan Guru PAUD  
Jurusan : Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak” tersebut merupakan hasil penelitian saya, kecuali pada beberapa bagian tertentu yang saya rujuk dari sumbernya dengan mencantumkannya dalam Daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup di tuntutan berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 26 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



**Serly Merlinda**  
NPM 1713054018

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Serly Merlinda, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 07 Agustus 1999. Penulis merupakan anak ke-empat dari empat bersaudara, pasangan Bapak Paelan dan Ibu Sukasih. Penulis menempuh pendidikan di TK Beringin Raya yang diselesaikan pada tahun 2005, pendidikan sekolah dasar (SD) diselesaikan di SDN 4 Sumberrejo Sejahtera pada tahun 2011, pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) diselesaikan di SMPN 14 Bandar Lampung pada tahun 2014, dan jenjang pendidikan selanjutnya diselesaikan di SMKN 4 Bandar Lampung pada tahun 2017.

Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya kembali yang terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD). Selama menjadi mahasiswi, penulis pernah menjadi anggota dari UKM Birohmah (Unit Kegiatan Mahasiswa Bina Rohani Islam) pada tahun 2017, dan anggota pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Pendidikan (HIMAJIP) pada tahun 2017-2019. Kemudian, pada tahun 2020 penulis melakukan KKN di Pekon Sumber Alam Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Lampung Barat dan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di TK Subulussalam Karangjawa Kecamatan Anak Ratu Aji Kabupaten Lampung Tengah. Selain itu, penulis juga pernah ikut berpartisipasi sebagai fasilitator dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Dosen Unila yang diadakan di Kabupaten Pringsewu.



## **MOTTO**

“Jalani hidupmu seperti yang kamu inginkan, bukan seperti cara masyarakat  
memberi tahumu”

**~Maxime Lagace~**

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim...*

*Dengan mengucap puji syukur kepada Allah. SWT telah terselesaikan Skripsi yang berjudul:*

***“Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak”***

*Ku persembahkan Skripsi ini sebagai tanda bakti dan cinta kepada:*

***Kedua Orang Tuaku Tercinta (Bapak Paelan dan Ibu Sukasih)***

*Terima kasih atas segala doa, restu, usaha dan dukungan baik moral, spiritual maupun materiil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah melahirkan, membesarkan, dan mendidik saya untuk menjadi seorang perempuan yang berani dan berprinsip. Terima kasih atas keringat, air mata, dan pengorbanan yang telah tcurahkan untuk hidupku. Aku mencintai kalian.*

***Kakakku (Agus Supriyanto, Mei Kusmiawati, dan Listin Rohani)***

*Terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan kepada adikmu ini. Pengalaman hidup yang kalian perlihatkan akan menjadi bekal dikehidupanku yang akan datang nanti. Semoga kita dapat hidup rukun di hari tua kelak.*

## SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah. SWT, karena rahmat-Nya, hidayah-Nya, dan kasih sayang-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi dengan judul “*Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak*” adalah salah satu syarat agar penulis dapat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mohammad Sofwan Effendi, M.Ed., Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., Dekan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung dalam hal ini juga selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam pengerjaan skripsi.
4. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
5. Ibu Ari Sofia, S.Psi., M.A. Psi., Ketua Program Studi PG PAUD Universitas Lampung dan dalam hal ini juga selaku Dosen Pembahas atau Penguji yang telah memberikan saran, dan bimbingan dalam perbaikan skripsi.
6. Ibu Renti Oktaria, M.Pd., Dosen Pembimbing II sekaligus menjadi Ibu yang telah memberikan bimbingan, dukungan, perhatian, motivasi, dan saran dalam pengerjaan skripsi.
7. Seluruh Dosen PG PAUD FKIP Universitas Lampung, terima kasih atas semua ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan.

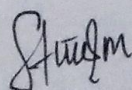


8. Mba Merita, admin jurusan Ilmu Pendidikan yang senantiasa membantu segala urusan administratif selama proses penyusunan skripsi.
9. Sahabat-sahabatku yang tergabung dalam Pinus Family, Septi Wulandari, Heni Agustina, Anita Aprilia yang selalu hadir dalam keadaan senang maupun duka, terima kasih atas canda dan tawa yang selalu diberikan, terima kasih kamar hijaunya yang sudah menjadi persinggahan setelah lelah dengan jam kampus.
10. Saudaraku, Yaxuan dan Ji, terima kasih karena selalu memberikan senyum dan tawa lewat foto dan video yang kalian kirimkan.
11. Teman-teman seperjuangan, PG PAUD angkatan 2017 terima kasih telah menjadi bagian cerita dalam kehidupanku.
12. Almamater tercinta, Universitas Lampung terutama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan terima kasih telah menjadi salah satu tempat menimba ilmu dan pengalaman yang luar biasa.
13. Kepala Taman Kanak-Kanak dan gurunya di Kelurahan Beringin Raya, terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian.
14. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala doa, dukungan, bantuan dan saran yang diberikan. Semoga selalu dalam keadaan sehat dan bahagia.

Semoga Allah. SWT senantiasa selalu memberikan kelimpahan nikmat atas kebaikan yang telah diberikan kepada saya. Doa dan ucapan terima kasih yang tulus-lah yang hanya dapat saya sampaikan sebagai rasa syukur atas segala bentuk kebaikan yang tercurah. Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan-Nya, dan bahagia baik di dunia hingga nanti di akhirat kelak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Bandar Lampung, 26 Juli 2022

Penulis



Serly Merlinda  
NPM 1713054018

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Pembatasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1. Manfaat teoritis .....	6
1.6.2. Manfaat praktis.....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Guru Taman Kanak-Kanak.....	7
2.2. Kualifikasi Akademik.....	8
2.3. Tugas Guru .....	9
2.4. Taman Kanak-Kanak.....	10
2.5. Program Layanan Taman Kanak-Kanak .....	11
2.6. Kompetensi Profesional.....	12
2.7. Unsur-unsur Kompetensi Profesional.....	13
2.8. Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.....	15
2.9. Unsur-unsur Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak .....	16
2.10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	17
2.11. Kerangka Berpikir .....	19
2.12. Hipotesis Penelitian .....	21
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	22
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
3.3. Populasi .....	22
3.4. Sampel dan Teknik Sampling.....	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	24

3.6. Definisi Konseptual .....	25
3.7. Operasional Variabel .....	25
3.8. Instrumen Penelitian .....	26
3.9. Uji Instrumen Penelitian .....	29
3.9.1. Uji Validitas .....	29
3.9.2. Uji Reliabilitas .....	33
3.10. Teknis Analisis Data .....	34
3.10.1. Uji Normalitas .....	34
3.10.2. Uji Linearitas .....	35
3.10.3. Uji Hipotesis .....	35
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1. Hasil .....	37
4.1.1. Kompetensi Profesional .....	37
4.1.2. Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak .....	39
4.1.3. Uji Persyaratan Analisis .....	41
1) Uji Normalitas .....	41
2) Uji Linearitas .....	42
4.1.4. Uji Hipotesis .....	43
4.2. Pembahasan .....	44
4.3. Keterbatasan Penelitian .....	47
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1. Kesimpulan .....	48
5.2. Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Keadaan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak .....	4
2. Data Populasi Penelitian .....	23
3. Data Sampel Penelitian .....	25
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Profesional .....	27
5. Data Skor Angket Kompetensi Profesional .....	27
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. ....	28
7. Data Skor Angket Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak .....	28
8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional .....	30
9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.....	31
10. Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	34
11. Tabel Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi .....	36
12. Distribusi Kecenderungan Skor Jawaban Kompetensi Profesional.....	38
13. Distribusi Kecenderungan Skor Jawaban Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir Penelitian .....	21
2. Rumus <i>Pearson's Product Moment</i> .....	29
3. Rumus <i>Koefisien Cronbach Alpha</i> .....	33
4. Rumus <i>Kolmogov-Smirnov</i> .....	34
5. Rumus Uji F .....	35
6. Rumus <i>Kolerasi Product Moment</i> .....	35
7. Diagram Pie Distribusi Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional ...	38
8. Diagram Pie Distribusi Kecenderungan Skor Jawaban Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	64
2. Kisi-kisi dan Angket Sebelum dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas .....	71
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	71
4. Tabulasi Data Induk .....	71
5. Perhitungan Distribusi Frekuensi.....	88
6. Uji Normalitas.....	92
7. Uji Linieritas .....	92
8. Uji Hipotesis .....	92
9. Hasil Dokumentasi Catatan Supervisi dan PKG .....	96
10. Surat Izin Uji Instrumen.....	101
11. Surat Keterangan Penelitian.....	101
12. Surat Balasan Telah Melaksanakan Penelitian .....	101



## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan senjata ampuh untuk mengubah masa depan negara. Pendidikan mulai diberikan dari jenjang yang paling rendah yaitu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang juga menjadi salah satu kunci utama tonggak keberhasilan pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa anak yang berlatar belakang PAUD lebih mampu mencapai tugas perkembangan anak daripada anak yang tidak berlatar belakang PAUD (Septiani dkk, 2016). Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi untuk membina anak usia dini.

Upaya pembinaan yang diberikan pada anak usia dini berupa stimulus kepada anak agar ke-6 (enam) aspek perkembangan yang dimilikinya berkembang secara optimal sehingga guru memegang peran penting dalam keberlangsungan pembinaan di PAUD. Adapun yang dimaksud guru anak usia dini yaitu tenaga profesional yang memiliki tugas untuk merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan. Tugas-tugas tersebut patut dilaksanakan dengan tanggung jawab sepenuhnya oleh guru.

Guru tak terkecuali guru pada satuan PAUD yang bertugas sebagai orang yang mendidik memiliki peran posisi yang penting untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan. *“The higher teacher qualifications are significantly correlated with higher quality ECEC environments* (Manning et al., 2019). Pernyataan tersebut memberi makna bahwa guru yang memiliki kualitas tinggi akan membawa hubungan yang signifikan terhadap tingginya kualitas lembaga PAUD sehingga menunjang keberhasilan pendidikan. Salah satu komponen keberhasilan pendidikan adalah

tercapainya tujuan pembelajaran di kelas yang sudah dirumuskan dalam perencanaan pembelajaran oleh guru. Tercapainya tujuan pembelajaran memerlukan peran seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil capaian kerja oleh guru berupa perolehan skor yang diwujudkan melalui pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sesuai dengan indikator penilaian yang telah ditentukan. Hasil penilaian kinerja guru dijadikan tolak ukur dari keberhasilan pendidikan yang dilihat dari faktor pengajar. Oleh karena itu, tak jarang kepala sekolah gundah karena rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru di sekolahnya. Hal ini dikarenakan jika kinerja guru rendah maka dapat menyebabkan menurunnya mutu pendidikan dan menjadi penghambat dalam mencapai visi di suatu sekolah (Barnawi & Arifin, 2012).

Kinerja seorang guru salah satunya dapat terlihat dari bagaimana pemahaman seorang guru dalam hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas, kedisiplinannya dalam bekerja, dan perilaku yang dicerminkan saat di lingkungan sekolah ataupun sekitarnya. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk melihat apakah seorang guru setiap periode tertentu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Pada kenyataannya, permasalahan yang masih banyak ditemukan pada lingkup dunia pendidikan yaitu (1) Perihal penyusunan rencana pembelajaran guru enggan atau kurang memahami hal tersebut, (2) Masih ditemukannya guru yang menyontek perangkat pembelajaran yang sudah tersedia tanpa menganalisis kelebihan dan kelemahannya terlebih dahulu dan penjualan RPP, LKS, dan lembar evaluasi melalui internet memperparah keadaan tersebut, dan (3) Walaupun Indonesia sudah memasuki masa teknologi 4.0, masih ada guru yang belum dapat memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran (Setiawan, 2018).

Masalah-masalah tersebut tentunya berkaitan dengan hal-hal yang dapat mendukung tinggi dan rendahnya kinerja seorang guru. Kinerja yang baik menjadi tuntutan yang harus dimiliki oleh guru-guru untuk melakukan tugas pekerjaannya. Sebuah kinerja akan mempengaruhi bagaimana kualitas dari seorang guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan membawa

pengaruh yang baik terutama bagi peserta didiknya, sekolah, dan masyarakat sekitar tempat ia bekerja. Bahkan, dikatakan bahwa pengembangan kinerja guru memang dijadikan faktor yang menentukan keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran dalam era perkembangan yang pesat ini (Dewi & Suryana, 2020). Ketika guru berupaya untuk memiliki kinerja yang tinggi dibutuhkan proses dan perjuangan yang harus dilewati.

Kinerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara. Diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru (Sulistyo dkk, 2016). Pemenuhan standar kompetensi yang merupakan faktor pendukung kinerja sudah seharusnya dimiliki oleh guru. Hal ini didukung dengan pernyataan bahwa faktor individu (kompetensi guru) yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Pratiwi dkk, 2021). Oleh karena itu, guru harus dapat menguasai kompetensi tersebut.

Kompetensi adalah sejumlah kecakapan yang dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menonjol dari seorang individu dalam melaksanakan tugas keprofesiannya. Kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pada penelitian ini peneliti akan mengacu pada salah satu kompetensi yaitu kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penguasaan secara luas dan mendalam mengenai substansi-substansi pada bidang keilmuan yang ditekuninya agar peserta didik mendapatkan bimbingan secara tepat guna pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

*“Teacher competence (pedagogical content knowledge, self-efficacy, and teaching enthusiasm) was positively related to students’ interest...”* (Fauth et al., 2019). Pernyataan tersebut memberi makna bahwa penguasaan standar kompetensi oleh guru memiliki peran penting karena berhubungan dengan ketertarikan peserta didik terhadap pembelajaran di kelas. Ketika



penguasaan standar kompetensi tercapai maka guru akan lebih mudah dalam menarik ketertarikan peserta didik terhadap program pembelajaran yang dilaksanakan. Jika anak tertarik terhadap program pembelajaran yang dibuat maka tujuan pembelajaran akan tercapai sehingga keberhasilan pendidikan dapat tercapai.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juni 2021 dengan kegiatan dokumentasi di 9 Taman Kanak-Kanak yang ada di Kelurahan Beringin Raya Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung ditemukan berbagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru. Peneliti menemukan dari data yang dikumpulkan melalui dokumentasi hasil PKG dan catatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Taman Kanak-Kanak menunjukkan kinerja guru yang beragam. Data kinerja berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) hanya dilakukan kepada guru yang berstatus PNS sedangkan data kinerja berdasarkan catatan supervisi oleh Kepala Taman Kanak-Kanak dilakukan kepada guru yang berstatus non-PNS.

**Tabel 1. Data Keadaan Guru Taman Kanak-Kanak di Kelurahan Beringin Raya Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung**

No.	Aspek	Permasalahan yang ditemui	Persentase (%)
1.	Kedisiplinan kerja	Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang kurang disiplin terhadap jam kerjanya	55.5
2.	Rencana pembelajaran	Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang kurang memaksimalkan kinerjanya pada pembuatan rencana pembelajaran	66.7
3.	Pengelolaan kelas	Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang belum mampu mengelola kelas secara baik	44.4
4.	Komunikasi	Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang memiliki tingkat penguasaan komunikasi yang kurang baik	33.3
5.	Evaluasi diri	Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang memiliki kesadaran evaluasi diri yang kurang	22.2

Sumber: Dokumen hasil PKG dan catatan supervisi dari kepala Taman Kanak-Kanak.

Masalah-masalah yang ditemui oleh peneliti yang didata setelah melakukan pra-survei memiliki keterkaitan pada indikator-indikator penilaian kinerja guru. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti akan memfokuskan

penelitian pada topik mengenai penguasaan kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak. Baik atau tidaknya hasil pencapaian kinerja tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kemungkinan salah satunya penguasaan kompetensi. Jika guru tidak dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan dan memiliki masalah-masalah yang sedemikian telah dijabarkan di atas maka dengan cara bagaimana kinerja yang baik dapat tercapai oleh para guru Taman Kanak-Kanak tersebut.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang kurang disiplin terhadap jam kerjanya.
2. Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang kurang memaksimalkan kinerjanya pada pembuatan rencana pembelajaran.
3. Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang belum mampu mengelola kelas secara baik.
4. Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang memiliki tingkat penguasaan komunikasi yang kurang baik.
5. Guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang memiliki kesadaran evaluasi diri yang kurang.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penulis akan memberikan batasan masalah sebagai ruang lingkup penelitian yang dilaksanakan yaitu guru Taman Kanak-Kanak masih ada yang kurang memaksimalkan kinerjanya pada pembuatan rencana pembelajaran.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan salah satu bagian yang penting dalam suatu penelitian. Tujuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi hasil penelitian. Adapun tujuan yang terumuskan melalui rumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak.

#### **1.6. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam hal pendidikan terkait kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak.

##### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dari hal penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Guru Taman Kanak-Kanak, sebagai informasi dan bahan masukan dalam meningkatkan kompetensi profesional yang dimiliki untuk menunjang kinerjanya.
- b. Kepala sekolah, sebagai informasi yang kedepannya dapat digunakan sebagai bahan tindak lanjut dalam meningkatkan kinerja guru di Taman Kanak-Kanak-nya masing-masing.
- c. Peneliti lain, sebagai bahan bacaan yang dapat menunjang penelitian-penelitian yang akan datang.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Guru Taman Kanak-Kanak**

Dunia pendidikan membutuhkan seseorang yang mampu membawa perubahan dalam dunia pendidikan menuju ke arah yang lebih baik. Seseorang yang dimaksud tersebut adalah seorang guru. Pada PAUD, guru yang dimaksudkan adalah guru PAUD, guru pendamping dan guru pendamping muda. Guru, seseorang yang tidak terlepas dari peserta didik yang dirinya dijadikan sebagai model atau tokoh teladan di lingkungan sekolah (Setiawan, 2018). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dianggap sebagai guru profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika ingin menjalankan tugas tersebut dengan baik maka dibutuhkan seorang guru yang profesional guna tercapainya tujuan yang ditentukan.

Guru yang menjadi model bagi anak didiknya, dirinya ikut bertanggung jawab dalam menstimulus kecerdasan anak yang beraneka ragam, ada anak yang ketika belajar mengharuskan guru memberikan pengulangan secara terus menerus ataupun anak inklusif yang mengharuskan guru memiliki kesabaran yang lebih banyak. Ketika memenuhi tugasnya tersebut maka guru harus memiliki standar kualitas yang telah ditetapkan (Sutriawati & Windarsih, 2019). Guru merupakan salah satu profesi yang tidak mudah untuk dijalani. Sebagai seorang guru, memahami dan menguasai materi pembelajaran sudah menjadi kewajiban seorang guru. Kemampuan dalam menjabarkan materi standar yang terdapat pada

kurikulum harus dimiliki oleh seorang guru atau guru (Pitrawati dkk, 2016). Penguasaan materi pembelajaran tersebut akan mencerminkan bahwa seorang individu yang menjadi guru memenuhi standar persyaratan yang ditetapkan dan mampu menumbuhkan pengetahuan dan hasil akhir yang baik untuk sebuah pendidikan.

Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa guru pada satuan PAUD merupakan seorang profesional yang memiliki tanggung jawab besar kepada peserta didiknya untuk memberikan stimulus secara baik dengan dibantu oleh penguasaan keahlian keilmuannya dan pemenuhan kompetensi yang telah ditetapkan.

## **2.2. Kualifikasi Akademik**

Seseorang yang menjadi guru harus memenuhi syarat atau ketentuan yang sudah ditetapkan. Wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat guru, sehat jasmani & rohani, kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional merupakan persyaratan untuk menjadi seorang guru (Madjid, 2016). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pasal 29 No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa secara jelas terdapat persyaratan kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh seorang guru jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yaitu:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).
- b. Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain atau psikologi; dan
- c. Sertifikat profesi guru untuk PAUD.

Selain itu, pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru,



dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa untuk menjadi seorang guru, seorang individu harus memenuhi standar yang telah ditetapkan seperti sehat jasmani dan rohani, memiliki kualifikasi akademik sesuai bidang keilmuan, memenuhi 4 kompetensi dasar yang telah diwajibkan, dan memiliki sertifikat guru.

### 2.3. Tugas Guru

Penyelenggaraan pendidikan formal didominasi oleh peran dan tugas guru untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Seseorang sebagai guru memiliki beban atau tugas yang harus dipenuhinya selama berprofesi menjadi guru, sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran
- 3) Menilai hasil pembelajaran
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik
- 5) Melaksanakan tugas tambahan (Barnawi & Arifin, 2012)

Serangkaian tugas yang dijalani oleh seorang guru bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif. Efektivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan kinerja yang baik meliputi: (Supardi, 2016)

Perencanaan isi pembelajaran, penggunaan berbagai alat bantu pembelajaran, penekanan kepada materi esensial, penyampaian materi yang jelas, menggunakan berbagai bentuk dan alat evaluasi, penggunaan berbagai metode penilaian, memenuhi tingkat penguasaan peserta didik, berbagai kaidah pembelajaran, ganjaran atau *reward*, pelaporan kemajuan belajar, dan *engaged time* atau *time-on-task*.

Guru senantiasa melakukan perencanaan yang matang terhadap pembelajaran yang akan dilakukan di kelas. Kemudian, memilih pendekatan, metode, strategi, dan teknik yang tepat pada pembelajaran di kelas. selanjutnya, dilakukan penilaian terhadap peserta didik dengan tepat.

Guru yang memahami pendekatan pendidikan yang mampu menyediakan keseluruhan kebutuhan anak usia dini akan membawa dampak yang baik bagi potensi anak usia dini yang terdiri dari aspek perkembangan moral agama, fisik motorik, sosial emosional, kognitif dan bahasa secara optimal (Oktaria, 2013).

Uraian tugas seorang guru di atas tersebut memberikan gambaran bahwa untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut guru senantiasa harus berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki, memecahkan masalah-masalah pembelajaran, dan beradaptasi dengan perubahan di dunia pendidikan yang semakin kompleks (Setiawan, 2018). Disebutkan juga jika tugas dan tanggung jawab secara profesional mempengaruhi kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain (Supardi, 2016)

#### **2.4. Taman Kanak-Kanak**

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) meliputi beberapa bentuk satuan belajar yang dibentuk sesuai dengan tujuan tertentu. Satuan atau program tersebut terdiri dari Taman Kanak-Kanak (TK)/ Raudhatul Athfal (RA)/ Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD sejenis (SPS) (*Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*, 2014).

Taman Kanak-Kanak merupakan bentuk pendidikan yang diberikan untuk rentang usia peserta didik empat sampai enam tahun (Masitoh, 2019). Kemudian, dipertegas melalui undang-undang bahwa:

“Pendidikan di Taman Kanak-Kanak adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut” (Undang-Undang Republik Indonesia

Pasal 28 Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003)

Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa Taman Kanak-Kanak adalah salah satu bentuk satuan belajar layanan PAUD pada jalur pendidikan formal yang memberikan upaya pembinaan bagi peserta didik rentang usia 4- 6 tahun untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani dalam rangka mempersiapkan anak untuk masuk ke jenjang pendidikan dasar.

## **2.5. Program Layanan Taman Kanak-Kanak**

Taman Kanak-Kanak yang merupakan salah satu bentuk satuan belajar PAUD yang memberikan pembinaan bagi peserta didik rentang usia 4-6 tahun memiliki program layanan tersendiri. Berdasarkan tahap usia dalam STPPA yaitu tahap usia 4-6 tahun, maka Taman Kanak-Kanak terdiri dari 2 (dua) program layanan yaitu kelompok usia 4-5 tahun dan 5-6 tahun dengan waktu kegiatan dalam satu kali pertemuan selama minimal 180 menit dan mengadakan pertemuan minimal lima kali per minggu (*Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, 2014*).

Pembelajaran di Taman Kanak-Kanak meliputi program pengembangan ke-enam aspek perkembangan yaitu nilai agama dan moral, fisik motorik, bahasa, kognitif, sosial-emosional dan seni. Taman Kanak-Kanak yang memiliki tujuan untuk mengoptimalkan tumbuh kembang anak dilaksanakan dengan Pengembangan Anak Usia Dini Holistik Integratif. Program tersebut meliputi: pelayanan kesehatan, pelayanan gizi, pelayanan pendidikan, pelayanan pengasuhan dan pelayanan perlindungan yang dilaksanakan oleh pihak yang terkait (Syarbaini, 2016). Program belajar pada satuan PAUD dilakukan melalui bermain. Bentuk layanan program

lainnya pada Taman Kanak-Kanak dapat terintegrasi dengan lembaga lain di masyarakat diantaranya BKB (Bina Keluarga Balita) dan Puskesmas. Program kegiatan yang terlaksana pada umumnya adalah sebagai berikut: (1) Pemberian Vit A, pemeriksaan gigi, ukur berat badan dan tinggi anak, (2) kegiatan parenting bagi orang tua, (3) Penyuluhan kesehatan, (4) Penyediaan makanan gizi seimbang, dan (5) Pemenuhan sarana dan prasarana bagi anak (Lina dkk, 2019).

Uraian di atas menunjukkan bahwa program layanan Taman Kanak-Kanak diperuntukkan anak usia 4-6 tahun. Program-programnya dilakukan secara holistik integratif untuk mengoptimalkan ke-enam aspek perkembangan. Berbagai upaya dilakukan untuk memberikan program layanan yang maksimal, salah satunya bekerjasama dengan lembaga yang ada di masyarakat yang memiliki keterkaitan terhadap tumbuh kembang anak.

## **2.6. Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan salah satu dari ke-empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan profesinya. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan guru (Suprihatiningrum, 2020). Selanjutnya, kompetensi profesional guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam menguasai materi bidang studi secara luas dan mendalam mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut dan menambah wawasan keilmuan guru dari berbagai sumber (Alkornia, 2016). Selain itu, dikatakan juga bahwa kompetensi profesional adalah kecakapan dalam penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik dibimbing demi pemenuhan standar

kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Supardi, 2016).

Uraian di atas tersebut memberikan kesimpulan bahwa kompetensi profesional merupakan sebuah capaian kemampuan yang berhubungan dengan penguasaan secara luas dan mendalam mengenai substansi-substansi pada bidang keilmuan yang ditekuninya agar peserta didik mendapatkan bimbingan secara tepat guna pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik juga kompetensi secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni perlu dilakukan seorang guru untuk memiliki kompetensi profesional (Madjid, 2016).

## **2.7. Unsur-Unsur Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional memiliki komponen atau sub yang harus dikuasai oleh seorang guru agar dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Kompetensi profesional dapat diuraikan dengan sub-sub sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/bidang studi yang diampu.
- 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu.
- 3) Menguasai filosofi, metodologi, teknis dan praksis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya.
- 4) Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK.
- 5) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. (Janawi, 2019)

Selain uraian di atas, kompetensi profesional meliputi hal-hal berikut ini :

- 1) menguasai materi pembelajaran, 2) mampu mengelola pembelajaran, 3) memiliki pengetahuan mengenai evaluasi, 4) menguasai model pembelajaran dan metode pembelajaran, 5) mampu menerapkan

pendekatan pembelajaran, 6) mampu menggunakan strategi pembelajaran, dan 7) menciptakan teknik pembelajaran (Amir, 2019).

Guru anak usia dini yang profesional tentunya memiliki ciri-ciri yang pada dasarnya terbentuk dari penguasaan ke-empat standar kompetensi yang tak terkecuali kompetensi profesional. Peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal tanpa didukung guru yang menguasai bahan ajar dan strategi pembelajaran (Suprahatiningrum, 2020). Dari hal ini maka spesialisasi bidang keilmuan seorang guru harus sesuai dengan bidang yang akan diajarkannya ketika mengajar di sekolah (Priansa, 2018). Kemudian, bahan ajar yang sudah dikuasai oleh guru harus disampaikan dengan tepat kepada peserta didik sehingga diperlukannya kemampuan berbahasa yang baik. Hal ini senada dengan pernyataan bahwa kemampuan bahasa harus dimiliki oleh seorang guru yang bertugas sebagai guru yang selalu berhadapan dengan peserta didik (Febrilianto, 2017). Interaksi yang dilakukan oleh guru pada anak yang dilakukan secara mendalam memiliki hubungan terhadap kemampuan berbicara anak sehingga kemampuan bahasa diperlukan oleh seorang guru (Sofia & Anggraini, 2018). Hal-hal tersebut memberikan tantangan kepada guru untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak umum lagi jika keberhasilan sebuah pendidikan salah satunya diukur dari kinerja yang dimiliki guru (Setiawan, 2018).

Kompetensi profesional diharapkan dapat dimiliki oleh guru karena tugas utamanya mengajar dan mendidik, sehingga guru harus mengetahui materi yang akan diberikan kepada peserta didik dan cara menyampaikan materi tersebut supaya dapat diterima peserta didik sesuai dengan tahapan usia perkembangannya. Selain itu, profesionalisme guru Taman Kanak-Kanak merupakan bukti konkrit akan implementasi kompetensi pedagogik yang telah dimilikinya (Afriana dkk, 2016). Kompetensi ini memiliki hubungan dengan penguasaan dan pemahaman guru terhadap kemampuan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran sehingga tidak hanya menunjukkan



apa dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan tetapi menguasai secara konsep dan teori sebuah kerasionalan untuk menjawab mengapa hal tersebut dilakukan (Janawi, 2019; Suprihatiningrum, 2020).

Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa kompetensi profesional memiliki unsur-unsur yang berhubungan dengan pengetahuan guru dalam menguasai bidang keilmuan yang ditekuni dan merupakan refleksi dari penguasaan kompetensi lainnya yang meliputi: (1) Memiliki penguasaan konsep, struktur, materi, dan pola pikir sesuai dengan bidang keilmuan, (2) Memiliki penguasaan mengenai pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), (3) Memiliki penguasaan mengenai metode dan teknis pembelajaran yang tepat, (4) Memiliki penguasaan mengenai cara pengembangan diri, dan peningkatan kinerja.

## **2.8. Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak**

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan peserta didik pada saat proses pembelajaran. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk guru Taman Kanak-Kanak. Kata kinerja berasal dari terjemahan dalam Bahasa Inggris, yaitu kata *performance* yang juga berawal dari kata *to perform* artinya menampilkan atau melaksanakan. Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja merupakan arti *performance* (Barnawi & Arifin, 2012).

Kinerja guru yaitu sebuah hasil kerja dalam suatu organisasi (sekolah) yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari pihak sekolah dalam upaya meraih visi, misi, dan tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Madjid, 2016). Kemudian, dikatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru di madrasah yang melaksanakan tugas pembelajaran dan memiliki tanggung jawab terhadap peserta didik dibawah bimbingannya untuk meningkatkan prestasi peserta didiknya tersebut (Supardi, 2016). Selain itu, Kinerja guru dianggap sebagai keberhasilan guru ketika ia melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bermutu (Setiawan, 2018).

Pendapat lainnya mengatakan, kinerja guru adalah hasil kerja yang diperlihatkan melalui kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran di sekolah. (Sari dkk, 2016). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai sebuah kondisi yang menggambarkan kemampuan seorang guru ketika pelaksanaan tugasnya di sekolah dan menggambarkan perbuatan yang ditunjukkan guru selama aktivitas pembelajaran berlangsung (Kamila, 2017).

Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa kinerja guru Taman Kanak-Kanak merupakan sebuah pencapaian hasil dan gambaran dari bekerjanya seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Taman Kanak-Kanak terhadap peningkatan prestasi peserta didiknya sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah.

## **2.9. Unsur-unsur Kinerja Guru**

Kinerja memiliki komponen atau unsur-unsur yang dapat dijadikan bahan penilaian. Unsur-unsur dari sebuah kinerja yang ditunjukkan oleh guru diantaranya termaktub pada pendapat yang dikemukakan oleh Setiawan (2018) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik;
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik;
- 5) Kemampuan mengelola kelas; dan
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kamila (2017) bahwa kinerja seorang guru PAUD dapat dilihat melalui serangkaian proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dan uji kompetensi guru (UKG). Pembuatan RPPH (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian) yang diselaraskan dengan tujuan pembelajaran dan penyiapan bahan ajar masuk ke tahap perencanaan pembelajaran sedangkan tahap evaluasi atau penilaian pembelajaran didokumentasikan melalui dokumen atau buku penilaian peserta didik yang dijadikan sebagai acuan dalam perkembangan peserta didik.

Selanjutnya, kinerja guru dirumuskan dalam hal-hal berikut dibawah ini: (Janawi, 2019)

- 1) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengembangan ilmu secara terus menerus.
- 3) Menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat atas dasar keikhlasan sebagai wujud pengamalan ilmu dan teknologi yang telah dikuasai.
- 4) Beradaptasi dan berkomunikasi dengan komunitas profesi untuk meningkatkan sinergi dalam pengembangan ilmu dan kinerja profesional.
- 5) Bersikap inklusif, bertindak objektif, dan berkomunikasi secara empatik dan santun dengan masyarakat luas.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa kinerja guru memiliki unsur-unsur yang meliputi: (1) Perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Pemilihan metode dan strategi mengajar, (3) Pengelolaan kelas, (4) Penilaian dan evaluasi peserta didik, (5) Berkomunikasi secara efektif, dan (6) Kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

## **2.10. Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Peningkatan kinerja seorang guru dapat ditentukan oleh banyak faktor. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja guru atau guru, yaitu: 1) Variabel Individu yang meliputi : kemampuan dan keterampilan; mental

fisik; latar belakang dan demografis. Dari beberapa subvariabel tersebut, kemampuan dan keterampilan menjadi faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karena merupakan kompetensi kerja yang dimiliki oleh seorang individu. 2) Variabel organisasi yang meliputi : sumber daya; kepemimpinan; imbalan; struktur dan desain pekerjaan, 3) Variabel psikologis yang meliputi : persepsi; sikap; kepribadian; belajar; motivasi; kepuasan kerja dan iklim kerja (Donnelly, 2018). Teori yang dikemukakan oleh Donnelly tersebut, didukung oleh pendapat mengenai faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang dengan dikaitkannya kompetensi yang harus dimiliki oleh individu yang terdiri dari kompetensi pengetahuan/kemampuan, kompetensi keterampilan atau keahlian dan kompetensi motivasi (Spencer & Spencer, 1993). Selain itu juga, ada pendapat yang mengatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap (Supardi, 2016)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh (Madjid, 2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keterampilan yang dikuasai oleh guru. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang didapat oleh guru ketika menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*.
- 2) Motivasi kerja. Hal ini berkaitan dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat menandatangani pilihan profesinya sebagai seorang guru. Motivasi tersebut tidak terlepas dari lingkungan tempat dimana guru bekerja. Lingkungan tersebut meliputi baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah. Misalnya, struktur sekolah yang dianut, kebudayaan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

Kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja secara baik. Perpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman menghasilkan sebuah kemampuan sedangkan ketika seseorang terdorong oleh suatu hal untuk berbuat, itulah yang disebut motivasi. (Ranirizal, 2019). Kemampuan tersebut dapat merujuk pada kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku sehingga

pengukuran kinerja seorang guru dapat dilihat melalui spesifikasi kompetensi yang wajib dimilikinya (Barnawi & Arifin, 2012).

Secara empiris, kompetensi profesional guru menjadi salah faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Faktor penting dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas yaitu guru. Ketika guru gagal dalam melaksanakan kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di kelas maka akan memberi pengaruh terhadap proses pencapaian tujuan, visi dan misi sekolah. Kinerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah akan sangat sulit mencapai hasil yang baik dan berdampak buruk pada kinerja guru dan tujuan organisasi (Afriana dkk, 2016). Ketika kita memahami faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan menemukan solusi yang tepat maka tidak ada lagi hambatan untuk meningkatkan kinerja guru kedepannya. Guru senantiasa harus berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki, memecahkan masalah-masalah pembelajaran, dan beradaptasi dengan perubahan di dunia pendidikan yang semakin kompleks (Setiawan, 2018).

Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru terbagi menjadi dua kategori yaitu, faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, penguasaan kompetensi, mental fisik, latar belakang dan demografis, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan, faktor *eksternal* terdiri dari sumber daya sekitar tempatnya bekerja, gaya kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, dan iklim kerja.

## **2.11. Kerangka Pikir**

Pendidikan merupakan senjata ampuh untuk mengubah masa depan negara. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas turut mengambil peran andil

dalam proses memajukan negara. Guna mendukung hal tersebut maka diperlukannya seseorang yang memegang peran penting dalam pendidikan yaitu guru. Pada hal ini, kinerja seorang guru dapat digunakan untuk mengukur sebuah keberhasilan pendidikan.

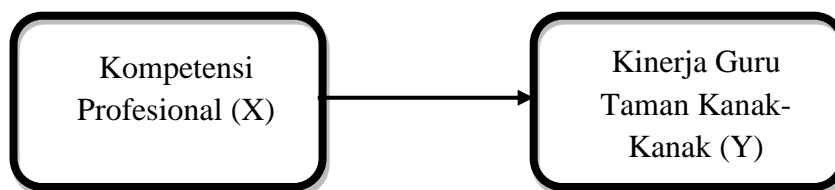
Kinerja guru adalah sebuah pencapaian hasil dan gambaran dari bekerjanya seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah terhadap peningkatan prestasi peserta didiknya sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk melihat apakah seorang guru setiap periode tertentu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Penilaian tersebut dapat terlihat dari aspek-aspek sebagai berikut: (1) Perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Pemilihan metode dan strategi mengajar, (3) Pengelolaan kelas, (4) Penilaian dan evaluasi peserta didik, (5) Berkomunikasi secara efektif, dan (6) Kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, guru memerlukan kinerja yang baik untuk menunjang pendidikan yang bermutu.

Menurut Donnely (2018) ada beberapa hal yang memberikan dampak ke kinerja seseorang yaitu 1) variabel individu, 2) variabel organisasi dan 3) variabel psikologis. Pada variabel individu disebutkan kemampuan. Guru tentunya memiliki kemampuan yang berbeda-beda, salah satunya pada kemampuan dalam hal memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori Spencer & Spencer (1993) bahwa kompetensi dianggap sebagai ciri-ciri khusus yang menonjol dari seorang individu yang dihubungkan dengan kinerja efektif dan atau superior pada suatu pekerjaan atau situasi.

Kompetensi adalah sejumlah kecakapan yang dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menonjol dari seorang individu dalam melaksanakan tugas keprofesiannya. Kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pada penelitian ini peneliti akan mengacu pada

salah satu kompetensi yaitu kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penguasaan secara luas dan mendalam mengenai substansi-substansi pada bidang keilmuan yang ditekuninya agar peserta didik mendapatkan bimbingan secara tepat guna pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Ketika seorang guru dapat menguasai substansi-substansi yang berhubungan dengan bidang keilmuannya maka kemungkinan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerjanya. Oleh karena itu, peneliti mencari tahu bagaimana hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak.

Berikut adalah kerangka pikir yang terdapat pada penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian**

## **2.12. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir yang telah diuraikan oleh peneliti, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak.



### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian yang sudah dijabarkan maka penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional. Hal ini dikarenakan peneliti mengambil sebuah rumusan masalah yang menanyakan hubungan antar dua variabel yaitu mengenai hubungan kompetensi profesional (X) dan kinerja guru Taman Kanak-Kanak (Y).

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat yang digunakan oleh peneliti adalah Taman Kanak-Kanak se-Kelurahan Beringin Raya Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan pada tahun ajaran 2021/2022.

#### **3.3. Populasi**

Populasi adalah sebuah wilayah yang menggeneralisasikan obyek/subyek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2018). Berikut data populasi penelitian yang terdiri dari kelurahan dan terdapat Taman Kanak-Kanak beserta nama lembaga Taman Kanak-Kanak dan jumlah guru.

**Tabel 2. Data Populasi Penelitian**

No.	Kelurahan	Nama Taman Kanak-Kanak	Jumlah
1.	Beringin Raya	1. Taman Kanak-Kanak Al Hanif 2	4
		2. Taman Kanak-Kanak Vikri	3
		3. Taman Kanak-Kanak Sari Teladan	6
		4. Taman Kanak-Kanak Putri Azizah	8
		5. Taman Kanak-Kanak Kuntum	8
		6. Taman Kanak-Kanak Az-Zahra	3
		7. Taman Kanak-Kanak Indah Kesuma Bangsa	3
		8. Taman Kanak-Kanak Ar Razaq	3
		9. Taman Kanak-Kanak Mentari	4
<b>Jumlah</b>		<b>9 Taman Kanak-Kanak</b>	<b>42 Orang</b>

Sumber: Data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung Guru Taman Kanak-Kanak Kelurahan Beringin Raya, Kecamatan Kemiling, Bandar Lampung.

### 3.4. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel yang digunakan untuk pengambilan data berjumlah 30 guru Taman Kanak-Kanak. Hal ini mengacu pada pernyataan Roscoe (Sugiyono, 2018) bahwa pada sebuah penelitian, ukuran sampel yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500 sehingga peneliti mengambil angka yang mendekati pada jumlah populasi yang berjumlah 42 guru menjadi 30 guru sedangkan sisa populasi yang masih ada digunakan sebagai responden untuk menguji instrumen penelitian. Sampel berjumlah 30 guru tersebut dipilih secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Hal ini dikarenakan peneliti mengambil anggota sampel tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Teknik *simple random sampling* dilakukan dengan cara mengundi nama-nama Taman Kanak-Kanak yang jumlahnya sesuai dengan jumlah guru yang ada pada masing-masing Taman Kanak-Kanak tersebut hingga banyaknya terambil 30 buah gulungan kertas. Setelah diambil secara acak, sampel yang

terambil memunculkan data dimana sebaran sampel banyak berasal dari Taman Kanak-Kanak yang sama. Hal ini terjadi kemungkinan dikarenakan jumlah guru di setiap Taman Kanak-Kanak sedikit sehingga nama-nama yang muncul dapat terulang kembali. Berikut data sampel guru yang akan digunakan seperti dibawah ini:

**Tabel 3. Data Sampel Penelitian**

No.	Nama Taman Kanak-Kanak	Jumlah Guru
1.	1. Taman Kanak-Kanak Al Hanif 2	4
	2. Taman Kanak-Kanak Vikri	3
	3. Taman Kanak-Kanak Putri Azizah	8
	4. Taman Kanak-Kanak Kuntum	8
	5. Taman Kanak-Kanak Ar Razaq	3
	6. Taman Kanak-Kanak Mentari	4
<b>Jumlah</b>		<b>30 Guru</b>

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian dan akan mendukung suatu penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket untuk digunakan pada saat penelitian. Angket berbentuk berbentuk ceklis (*checklist*) digunakan untuk mendapatkan data mengenai variabel X (Kompetensi Profesional) dan Y (Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak). Angket tersebut berupa pernyataan mengenai kedua variabel yang diteliti dan disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen yang sudah dijabarkan oleh peneliti.

### **3.6. Definisi Konseptual**

#### **1) Kompetensi Profesional (X)**

Kompetensi profesional merupakan sebuah capaian kemampuan yang berhubungan dengan penguasaan secara luas dan mendalam substansi-substansi pada bidang keilmuan yang ditekuninya untuk memungkinkan peserta didik mendapatkan bimbingan secara tepat guna pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

#### **2) Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Y)**

Kinerja guru Taman Kanak-Kanak merupakan sebuah pencapaian hasil dan gambaran dari bekerjanya seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Taman Kanak-Kanak terhadap peningkatan prestasi peserta didiknya sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah.

### **3.7. Definisi Operasional**

#### **1) Kompetensi Profesional (X)**

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang diukur berdasarkan hasil skor angket mengenai unsur-unsurnya berhubungan dengan pengetahuan guru dalam menguasai bidang keilmuan yang ditekuni dan merupakan refleksi dari penguasaan kompetensi lainnya yang meliputi: (1) Memiliki penguasaan konsep, struktur, materi, dan pola pikir sesuai dengan bidang keilmuan (2) Memiliki penguasaan mengenai pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), (3) Memiliki penguasaan mengenai metode dan teknis pembelajaran yang tepat, (4) Memiliki penguasaan mengenai cara pengembangan diri, dan peningkatan kinerja.

## 2) Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Y)

Kinerja guru Taman Kanak-Kanak merupakan sebuah pencapaian hasil dan gambaran dari bekerjanya seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Taman Kanak-Kanak yang dapat dilihat dari skor pengisian angket yang mencakup unsur-unsur sebagai berikut: (1) Perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Pemilihan metode dan strategi mengajar, (3) Pengelolaan kelas, (4) Penilaian dan evaluasi peserta didik, (5) Berkomunikasi secara efektif, dan (6) Kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

### 3.8. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diperlukan agar pengambilan data penelitian dapat terarah dengan baik. Instrumen penelitian ini terdiri dari dua, yaitu instrumen penelitian berbentuk soal pilihan ganda untuk variabel X, dan instrumen penelitian berbentuk *checklist* untuk variabel Y. Berikut tabel kisi-kisi instrumen penelitian dan tabel skor yang akan digunakan:

#### 1) Kompetensi Profesional (Variabel X)

**Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Profesional**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sebaran soal	Jumlah soal
Kompetensi Profesional	1. Memiliki penguasaan konsep, struktur, materi, dan pola pikir sesuai dengan bidang keilmuan	1. Penguasaan konsep dan struktur bidang keilmuan	1, 10, 19, 28, 35	5
		2. Penguasaan materi	2, 11, 20	3
		3. Penguasaan pola pikir sesuai bidang keilmuan	3, 12, 21, 36, 41	5
	2. Memiliki penguasaan mengenai pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1. Penggunaan TIK dalam pembelajaran	4, 22	2
		2. Ketersediaan diri dalam penggunaan TIK	14, 23	2

**Sambungan tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Profesional**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sebaran soal	Jumlah soal
	3. Memiliki penguasaan mengenai metode dan teknis pembelajaran yang tepat	1. Persiapan penggunaan metode pembelajaran	6, 15, 24, 32, 37,	5
		2. Pemilihan teknis pembelajaran	7, 16, 25,	3
	4. Memiliki penguasaan mengenai cara pengembangan diri dan peningkatan kinerja	1. Pengembangan diri dan kinerja secara mandiri	8, 17, 26, 33, 38, 42	6
		2. Pengembangan diri dan kinerja dengan orang lain	9, 18, 27, 34, 39,	5
<b>Jumlah</b>	<b>4 dimensi</b>	<b>9 Indikator</b>	<b>36 soal</b>	

Berdasarkan tabel nomor 4 diketahui bahwa banyaknya jumlah butir pertanyaan dalam angket penelitian variabel kompetensi profesional berjumlah 36 butir.

**Tabel 5. Data Skor Angket Kompetensi Profesional**

Kode	Arti	Skor
S	Selalu	4
SR	Sering	3
KG	Kadang-kadang	2
TP	Tidak pernah	1

Skor setiap item minimal 1 dan maksimal 4, sehingga apabila dijumlah secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh nilai sebesar minimal 36 dan maksimal 144.

## 2) Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Variabel Y)

**Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sebaran soal	Jumlah soal
Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak	1. Perencanaan dan persiapan mengajar	1. Rencana dan kesiapan mengajar	1, 23, 39	3
	2. Pemilihan metode dan strategi mengajar	1. Metode mengajar	2, 13,	2
		2. Strategi mengajar	3	1
	3. Pengelolaan kelas	1. Pengembangan peserta didik	15, 25, 40, 49,	4
		2. Kesiapan dalam memegang kelas	16, 26,	2
	4. Penilaian dan evaluasi peserta didik	1. Penilaian peserta didik	6, 17, 27, 34	4
		2. Evaluasi peserta didik	7, 18, 28, 35, 42, 47, 51	7
	5. Berkomunikasi secara efektif	1. Penyampaian pesan dalam berkomunikasi	29, 43,	2
		2. Sikap dalam berkomunikasi	9, 30, 37, 44	4
	6. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat	1. Upaya yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	10, 21, 31, 38,	4
		2. Respon yang didapaTaman Kanak-Kanakan	11	1
<b>Jumlah</b>	6 dimensi	11 Indikator	34 soal	

Berdasarkan tabel nomor 6 diketahui bahwa banyaknya butir pernyataan dalam angket penelitian variabel kinerja guru Taman Kanak-Kanak sejumlah 34 butir.

**Tabel 7. Data Skor Angket Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak**

Kode	Arti	Skor
S	Selalu	4
SR	Sering	3
KG	Kadang-kadang	2
TP	Tidak pernah	1

Skor setiap item minimal 1 dan maksimal 4, sehingga apabila dijumlah



secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh nilai sebesar minimal 34 dan maksimal 136.

### 3.9. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.9.1. Uji Validitas

Sebuah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian membutuhkan kevalidan. Kevalidan memberikan arti bahwa instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidak validnya instrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti. Ketika ingin mengetahui nilai validasi butir instrumen penelitian maka diperlukan sebuah teknik. Salah satu teknik yang digunakan adalah dengan rumus *Product Moment* dibawah ini : (Suryadi dkk, 2019)

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

**Gambar 2. Rumus *Pearson's Product Moment***

**Keterangan:**

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variable X dan Y

n = jumlah subyek

X = skor dari tiap-tiap item

Y = jumlah dari skor item

Kesahihan atau kevalidan butir-butir kuisioner dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir-butir kuisioner tidak valid. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan turun ke lapangan dengan jumlah 12 responden dan jumlah dari masing-masing item instrumen untuk

variabel kompetensi profesional sebanyak 42 item, dan untuk variabel kinerja guru Taman Kanak-Kanak sebanyak 51 item yang dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 61. Proses uji validitas secara teknis dibantu dengan aplikasi Microsoft Excel 2010. Berikut hasil uji validitas dengan nilai  $r_{tabel} = 0,5760$ .

1) Uji validitas pada Angket Kompetensi Profesional

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional**

No. Item	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,635691	0,5760	Valid
2.	0,801504	0,5760	Valid
3.	0,860555	0,5760	Valid
4.	0,779757	0,5760	Valid
5.	0,037065	0,5760	Tidak Valid
6.	0,677395	0,5760	Valid
7.	0,664448	0,5760	Valid
8.	0,729369	0,5760	Valid
9.	0,747185	0,5760	Valid
10.	0,742859	0,5760	Valid
11.	0,650519	0,5760	Valid
12.	0,841818	0,5760	Valid
13.	0,465682	0,5760	Tidak Valid
14.	0,668973	0,5760	Valid
15.	0,742859	0,5760	Valid
16.	0,630102	0,5760	Valid
17.	0,729369	0,5760	Valid
18.	0,720544	0,5760	Valid
19.	0,61776	0,5760	Valid
20.	0,834478	0,5760	Valid
21.	0,510048	0,5760	Tidak Valid
22.	0,742859	0,5760	Valid
23.	0,675375	0,5760	Valid
24.	0,669084	0,5760	Valid
25.	0,669084	0,5760	Valid
26.	0,916126	0,5760	Valid
27.	0,968301	0,5760	Valid
28.	0,695543	0,5760	Valid
29.	0,968301	0,5760	Valid
30.	0,259454	0,5760	Tidak Valid
31.	0,318233	0,5760	Tidak Valid
32.	0,667855	0,5760	Valid
33.	0,745751	0,5760	Valid
34.	0,652959	0,5760	Valid

**Sambungan Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional**

No. Item	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
35.	0,835925	0,5760	Valid
36.	0,781152	0,5760	Valid
37.	0,901607	0,5760	Valid
38.	0,968301	0,5760	Valid
39.	0,862375	0,5760	Valid
40.	0,564272	0,5760	Tidak Valid
41.	0,802977	0,5760	Valid
42.	0,867909	0,5760	Valid

Berdasarkan tabel nomor diatas, diketahui 36 item pertanyaan yang valid dan 6 item pertanyaan tidak valid pada instrumen kompetensi profesional. item yang valid yaitu diantaranya nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 22, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, dan 42 yang akan digunakan peneliti dalam mengambil data penelitian.

2) Uji validitas pada Angket Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak**

No. Item	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,7088557	0,5760	Valid
2.	0,636176	0,5760	Valid
3.	0,808867	0,5760	Valid
4.	-0,07261	0,5760	Tidak Valid
5.	-0,4543	0,5760	Tidak Valid
6.	0,709975	0,5760	Valid
7.	0,831086	0,5760	Valid
8.	-0,15096	0,5760	Tidak Valid
9.	0,627285	0,5760	Valid
10.	0,678539	0,5760	Valid
11.	0,978619	0,5760	Valid
12.	0,157842	0,5760	Tidak Valid
13.	0,799937	0,5760	Valid
14.	-0,496	0,5760	Tidak Valid
15.	0,711655	0,5760	Valid
16.	0,711655	0,5760	Valid
17.	0,590968	0,5760	Valid
18.	0,697661	0,5760	Valid
19.	0,408	0,5760	Tidak Valid

**Sambungan Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak**

<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
20.	0,154329	0,5760	Tidak Valid
21.	0,735939	0,5760	Valid
22.	0,54488	0,5760	Tidak Valid
23.	0,598591	0,5760	Valid
24.	0,467723	0,5760	Tidak Valid
25.	0,700872	0,5760	Valid
26.	0,595698	0,5760	Valid
27.	0,711655	0,5760	Valid
28.	0,711655	0,5760	Valid
29.	0,711655	0,5760	Valid
30.	0,64246	0,5760	Valid
31.	0,978619	0,5760	Valid
32.	0,521637	0,5760	Tidak Valid
33.	0,219675	0,5760	Tidak Valid
34.	0,603959	0,5760	Valid
35.	0,716602	0,5760	Valid
36.	-0,37167	0,5760	Tidak Valid
37.	0,594394	0,5760	Valid
38.	0,930322	0,5760	Valid
39.	0,808867	0,5760	Valid
40.	0,731534	0,5760	Valid
41.	0,353449	0,5760	Tidak Valid
42.	0,582056	0,5760	Valid
43.	0,599092	0,5760	Valid
44.	0,711655	0,5760	Valid
45.	0,315684	0,5760	Tidak Valid
46.	-0,24214	0,5760	Tidak Valid
47.	0,66687	0,5760	Valid
48.	0,104403	0,5760	Tidak Valid
49.	0,636176	0,5760	Valid
50.	-0,03161	0,5760	Tidak Valid
51.	0,605338	0,5760	Valid

Berdasarkan tabel nomor diatas, diketahui 34 item pernyataan yang valid dan 17 item pernyataan yang tidak valid pada instrumen kinerja guru Taman Kanak-Kanak. Item yang valid yaitu diantaranya nomor 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 47, 49, dan 51 yang akan digunakan peneliti dalam pengambilan data penelitian.

### 3.9.2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian selain dibutuhkan kevaliditasan juga membutuhkan sebuah kereliabilitan. Oleh karena itu, dilakukan uji reliabilitas pada instrumen penelitian untuk melihat tingkat konsistensi dari setiap butir instrumen. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan konsistensi internal (*internal consistency*) yang bertujuan untuk melihat homogenitas item-item instrumen. Rumus yang digunakan yaitu koefisien *Cronbach Alpha* seperti dibawah ini: (Suryadi dkk, 2019)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

**Gambar 3. Rumus Koefisien Cronbach Alpha**

**Keterangan :**

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma t^2$  = varians total

Reliabelnya sebuah kuisioner atau angket dinyatakan apabila nilai reliabilitas yang dihitung  $> r$  tabel, dan sebaliknya jika nilai reliabilitas  $< r$  tabel maka angket tersebut tidak reliabel. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan turun ke lapangan dan jumlah dari masing-masing item instrumen untuk variabel kompetensi profesional sebanyak 36 item, dan untuk variabel kinerja guru Taman Kanak-Kanak sebanyak 37 item yang dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 61. Proses uji reliabilitas secara teknis dibantu dengan aplikasi Microsoft Excel 2010.

Berikut data yang didapatkan, hasil reliabilitas 12 responden dari item pertanyaan dan pernyataan variabel yang telah diuji coba sebelumnya terlihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10. Hasil Reliabilitas**

Angket	Nilai Reliabilitas	Jumlah No. Item
Kompetensi Profesional	0,9772	36
Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak	0,9760	34

Tabel nomor 10 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari masing-masing variabel adalah 0,9772 dan 0,9760 dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,5760. Apabila nilai *Cronbach Alpha* >  $r$  tabel maka angket variabel dapat dikatakan reliabel. Keadaan ini menunjukkan bahwa kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel berdasarkan data yang tersaji. Lebih jelasnya dapat dilihat pada data induk hasil uji validitas dan reliabilitas pada lampiran 2 halaman 61.

### 3.10. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan menggunakan tiga tahapan, yaitu menguji normalitas data dan menguji nilai linearitas variabel (sebagai syarat uji hipotesis), serta menguji hipotesis jika syarat telah terpenuhi.

#### 3.10.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Berikut rumus *Kolmogorov-Smirnov* seperti dibawah ini:

$$KS = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

**Gambar 4. Rumus *Kolmogorov-Smirnov***

Keterangan:

KS = Harga *Kolmogorov-smirnov* yang dicari

n = Jumlah sampel yang diobservasi/diperoleh

n = Jumlah sampel yang diharapkan

### 3.10.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji variabel yang digunakan bersifat linear atau tidak. Pada uji linearitas digunakan teknik uji F dengan taraf signifikansi 0,05. Berikut rumus uji F seperti dibawah ini:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

**Gambar 5. Rumus Uji F**

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga F garis linier

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

### 3.10.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Korelasi *Product Moment*. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan data yang akan dianalisis berbentuk data interval. Berikut rumus korelasi *product moment* dari Pearson seperti dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

**Gambar 6. Rumus Kolerasi Pearson *Product Moment***



Keterangan:

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y
N	= Jumlah sampel
$\sum_{xy}$	= Jumlah perkalian antara variabel x dan y
$\sum x^2$	= Jumlah dari kuadrat nilai x
$\sum y^2$	= Jumlah dari kuadrat nilai y
$(\sum x)^2$	= Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan
$(\sum y)^2$	= Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Pedoman yang digunakan untuk menafsirkan besar atau kecilnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Pedoman Pemberian 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
0,80-1,00	Sangat kuat

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 53,33% guru mampu memiliki skor kompetensi profesional diatas nilai rata-rata dan sebanyak 50% guru mampu memiliki skor kinerja diatas nilai rata-rata
2. Ada hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompetensi profesional dengan kinerja guru di Taman Kanak-Kanak se-Kelurahan Beringin Raya Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Adapun besarnya nilai korelasi antara kompetensi profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak sebesar 0,810.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Kepala Sekolah  
Kepala sekolah diharapkan memperhatikan dan selalu meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh guru di Taman Kanak-Kanak-nya, yang salah satunya adalah kompetensi profesional. Jika guru tidak memenuhi syarat kualifikasi akademik pendidikan agar diberikan *previllage* seperti program pelatihan dengan sungguh-sungguh atau apabila perlu dibuatkan surat ketersediaan dengan sanksi jika guru

melakukan pelanggaran. Hal ini dilakukan agar ilmu yang didapatkan pada saat pelatihan dapat sepenuhnya dimanfaatkan.

## 2. Guru Taman Kanak-Kanak

Guru Taman Kanak-Kanak diharapkan dapat lebih meningkatkan kompetensi profesional dan kualifikasi diri agar dapat menunjang kinerja yang dimilikinya dengan sedikit meluangkan waktu untuk memahami konsep ke-PAUD-an yang berguna ketika pengaplikasiannya di dalam kelas seperti dengan membaca buku ataupun jurnal dan bertukar pengalaman dengan rekan kerja. Selain itu, jika memungkinkan guru dapat mengikuti beasiswa pendidikan yang diselenggarakan oleh kemendikbud dengan mempersiapkan diri sebaik mungkin.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk mengetahui peningkatan kinerja dari salah satu kompetensi yaitu kompetensi profesional. Peneliti menyarankan untuk dapat mengembangkan variabel penelitian yang lebih variatif dari penelitian karena ada banyak faktor atau variabel lain yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja selain kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriana, R. M., & Halida. 2016. Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(11), 1–13. <https://doi.org/10.26418/jppk.v5i11.17400>
- Alkornia, S. 2016. Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo. *Jurnal Pancaran Pendidikan*, 5(4), 143–158. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/pancaran/article/view/3775/2959>
- Amir, A. S. 2019. *4 Kompetensi Guru Profesional*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Anwar, W. S., & Santa. 2018. Kontribusi Pengetahuan Teknologi Informasi & Komunikasi Terhadap Kinerja Guru. *PEDAGONAL : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 45–56. <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v2i1.742>
- Azwar. 2012. *Metode Penelitian*. Ciputat Press. Jakarta.
- Barnawi, & Arifin, M. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional (I)*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Bermawi, Y., & Fauziah, T. 2015. Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pesona Dasar*, 1(4), 16–24. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/PEAR/article/view/7519/6190>
- Dewi, I., & Suryana, D. 2020. Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Paud di PAUD Al Azhar Bukitinggi. *Journal Obsesi*, 4(2), 1051–1059. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Donnelly, I. G. 2018. *Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A.-T., Buttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. 2019. The Effect of Teacher Competence on Student Outcomes in Elementary Science Education: The Mediating Role of Teaching Quality. *Teaching and Teacher Education Journal*, 86(10), 86–98. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>
- Febriyanto. 2017. Analisis Kompetensi Profesional Guru PG PAUD Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Jurnal Unri*, 6(2), 121–136. <https://doi.org/10.21831/jpa.v6i2.17700>

- Hasanah, N. 2015. Dampak Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga. *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 9(2), 445–466. <https://doi.org/10.18326/infl3.v9i2.445-466>
- Janawi. 2019. *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*. Alfabeta. Bandung.
- Kamila, I. N. 2017. Perbedaan Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ditinjau Dari Latar Belakang Pendidikan. *Jurnal Tunas Siliwangi*, 3(1), 38–56. <https://doi.org/10.22460/ts.v3i1p38-56.317>
- Khayroiyyah, S., & Nasution, A. S. 2018. Penggunaan TIK Dan Internet Sebagai Media Belajar Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Prodikmas : Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 23–29. <https://doi.org/10.30596/jp.v3i1.2517>
- Lina, L., Suryana, D., & Nurhafizah, N. 2019. Penerapan Model Evaluasi CIPP dalam Mengevaluasi Program Layanan PAUD Holistik Integratif. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 346–355. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.200>
- Madjid, A. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (Miftachul Huda (Ed.); I). Samudra Biru. Yogyakarta.
- Manning, M., Wong, G. T. W., Fleming, C. M., & Garvis, S. 2019. Is Teacher Qualification Associated With the Quality of the Early Childhood Education and Care Environment? A Meta-Analytic Review. *Review of Educational Research*, 20(10), 1–46. <https://doi.org/10.3102/0034654319837540>
- Masitoh. 2019. *Strategi Pembelajaran TK*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Mulyawan, B. 2013. Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Media Komunikasi FPIPS*, 11(1), 45–65. <https://doi.org/10.23887/mkfis.v11i1.453>
- Oktaria, R. 2013. Implementasi Pendekatan Pembelajaran dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 1(2), 174–184. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/nizham/article/view/853>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, (2014).
- Pitrawati, Fadillah, & Yuniarni, D. 2016. Analisis Kompetensi Profesional Guru PAUD di Kecamatan Serasan Kabupaten Natuna. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(4), 1–18. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/14984/13245>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. 2021. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Journal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753.

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/14984/13245>

- Priansa, D. J. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta. Bandung.
- Ranirizal. 2019. Hubungan Profesionalisme Pendidik TK dengan Kinerja Pendidik di TK Rayon IV Kota Dumai. *Jurnal PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(3), 661–669. <https://doi.org/10.33578/pjr.v3i3.7235>
- Rasmani, U. E. E., Rahmawati, A., Palupi, W., Jumiatmoko, Zuhro, N. S., & Fitrianingtyas, A. 2021. Manajemen Soft skills Guru dalam Menguatkan Mutu Pembelajaran di PAUD. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2), 886–893. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i2.1584>
- Rohman, M. G., & Susilo, P. H. 2019. Peran Guru dalam Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Studi Kasus di TK Muslimat NU Maslakul Huda. *Reforma: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 173–177. <https://doi.org/10.30736/RFMA.V8I1.140>.
- Sari, Y. E., Kurniah, N., & Sumarsih. 2016. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Sekecamatan Muara Bangkahulu. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 1(2), 107–112. <https://doi.org/10.33369/jip.1.2.107-112>
- Septiani, R., Widyaningsih, S., & Iqomh, M. K. B. 2016. Tingkat Perkembangan Anak Pra Sekolah Usia 3-5 Tahun yang Mengikuti dan Tidak Mengikuti Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ) : Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 4(2), 114–125. <https://doi.org/10.26714/jkj.4.4.2016.114-125>
- Setiawan, E. 2018. *Kompetensi Pedagogik & Profesional Guru PAUD dan SD/MI*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sofia, A., & Anggraini, G. F. 2018. Interaksi Sosial Antara Guru dan Anak dalam Pengembangan Berbicara Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 7–18. <https://doi.org/10.17977/um053v1i1p7-18>
- Spencer, L. M., & Spencer, M. 1993. *Competence at Work*. Wiley. New York.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/490/476>
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru* (p. 316). Rajawali Pers. Jakarta.
- Suprihatiningrum, J. 2020. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (III). Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.

- Suryadi, Darmawan, D., & Mulyadi, A. 2019. *Metode Penelitian Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sutriawati, S., & Windarsih, C. A. 2019. Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAUD Melalui Penyelenggaraan Program Inklusif di TK Aisyiah II Cimahi. *Jurnal Ceria*, 2(4), 122–132. <https://doi.org/10.22460/ceria.v2i4.p122-132>
- Syarbaini, E. R. 2016. Early Childhood Anti-Violence Education in The Perspective of Psychology. *Indonesian Journal of Islamic Early Childhood Education*, 1(1), 91–100. <https://doi.org/10.51529/ijiece.v1i16>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003.
- Yustiawan, R. H., Supriyanto, A., & Mustianingsih. 2016. Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(7), 1297–1304. <https://doi.org/10.17977/jp.v1i7.6545>