



Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma

Sudriyanti Putri ¹⁾ Edwarman ²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: ¹⁾ psudriyanti@gmail.com, ²⁾ edwarman1312@gmail.com

How to Cite :

Putri, S., Edwarman. (2023). Analysis Of The Factors Affecting Paud Teacher Performance Seluma District: *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1) doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [04 November 2022]

Revised [25 Desember 2022]

Accepted [15 Januari 2023]

KEYWORDS

Individual Factor,
Organization, Psychological,
Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kick Taq Kabupaten Seluma. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, daya dan karya. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Metode analisis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Adapun penilaian kuisisioner dengan menggunakan Skala likert, sedangkan metode analisis adalah kualitatif, kuantitatif dan alat analisis yaitu rating scale. Hasil penelitian tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kick Taq Kabupaten Seluma, variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis, bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru PAUD Kick Taq Kabupaten Seluma adalah variabel psikologis mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju. Sedangkan faktor kedua variabel individu mendapat persepsi setuju artinya variabel individu juga mempengaruhi kinerja guru PAUD Kick Taq Kabupaten Seluma, dan faktor dominan yang terendah yaitu variabel organisasi yaitu imbalan tetapi masih mendapat persepsi dari desponden dengan kriteria setuju.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the factors that influence the performance of Kick Taq PAUD teachers in Seluma Regency. Human resources are the only resources that have a sense of mind, feelings, skills, desires, encouragement, knowledge, power and work. Performance is an activity carried out to carry out, complete tasks and responsibilities in accordance with the expectations and goals that have been set, performance is often referred to as achievement which is the result of a job and the contribution of human resources to the organization. The data collection analysis method used in this study was a questionnaire. The questionnaire was assessed using a Likert scale, while the analysis method was qualitative, quantitative and the analytical tool was a rating scale. The results of the study of three factors that affect the performance of PAUD Kick Taq teachers in Seluma Regency, individual variables, organizational variables, and psychological variables, that the most dominant factor affecting the

performance of Kick Taq PAUD teachers in Seluma Regency is the psychological variable that received the perception of the respondents with the criteria of strongly agreeing. Meanwhile, the second factor of the individual variable received the perception of agreeing, meaning that the individual variable also affected the performance of the PAUD Kick Taq teacher in Seluma Regency, and the lowest dominant factor was the organizational variable, namely the reward but still received the perception of the respondent with the criteria of agreeing.

PENDAHULUAN

Permasalahan perkembangan anak balita saat ini menjadi sangat kompleks, karena perhatian dan pemahaman orang tua terhadap pendidikan anak-anak dalam keluarga masih sangat kurang, hal ini terjadi akibat banyaknya kesibukan pekerjaan orang tua untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga pemenuhan akan hak-hak anak menjadi terabaikan terutama pada hak tumbuh-kembang secara intelektual.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini (PAUD) 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 dan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan yang dirumuskan dengan mempertimbangkan karakteristik penyelenggaraan PAUD.

Beberapa lembaga/yayasan serta pemerintah memiliki kepedulian akan pentingnya pendidikan anak sejak dini, namun demikian kalau dilihat dari sisi kualitas baik tenaga pendidik maupun hasil belajar anak masih belum sesuai yang diharapkan masyarakat pada umumnya.

Selain dari pada itu juga latar belakang guru yang belum memiliki kapasitas sebagai seorang guru karena tidak berasal dari sekolah keguruan, dengan demikian dipandang perlu adanya upaya meningkatkan kemampuan khususnya bagi tenaga pendidik yang sesuai dengan standar kurikulum yang ada, dalam mengupayakan kuantitas dan kualitas guru anak usia dini diperlukan adanya kerjasama semua pihak yang terkait baik pemerintah daerah, para wali murid dan lembaga swasta lainnya untuk membantu baik secara fisik maupun non fisik agar proses pembelajaran tetap berjalan dan memperoleh hasil yang maksimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai guru harus mendidik anak asuh untuk menjadi manusia cerdas dan dewasa dengan cara belajar sambil bermain. guru dituntut untuk berkerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada anak usia dini, orang tua, dan masyarakat.

Guru PAUD memegang peranan penting dan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan, dari dimensi bermain sambil belajar, peranan guru dalam masyarakat tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat.

Menurut Mudlofir (2012:62), ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yaitu guru bertugas sebagai pengajar, guru bertugas sebagai pembimbing, guru bertugas sebagai administrator kelas, guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, guru bertugas untuk mengembangkan profesi dan guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kreteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu berpendidikan akademik S-1 atau D-IV dan telah lulus uji kompetensi melalui proses sertifikasi, setelah dinyatakan layak akan mendapatkan sertifikat pendidikan sebagai bukti pengakuan profesionalitas guru tersebut. Pada

dasarnya profesionalitas seorang guru merupakan suatu proses berkesinambungan melalui berbagai program pendidikan.

Selain itu guru pada setiap tahunnya dituntut untuk terus mengembangkan diri, hal ini karena semakin tahun semakin maju teknologi yang berkembang sehingga secara tidak langsung seseorang guru harus mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi agar tidak tertinggal dalam menerapkan proses belajar mengajar, kualitas guru dipertanyakan dari kemampuan guru mengikuti perkembangan zaman, guru juga harus mempunyai kompetensi yang baik, dan guru juga dituntut untuk profesional sehingga diperlukan pembaharuan dalam mengembangkan diri setiap saat.

Keberadaan kinerja guru sangat diperlukan mengingat tugas guru sebagai pembentuk watak peserta didik dan merupakan hal yang harus dipertahankan, sehingga dengan kinerja yang baik, kemampuan yang profesional dan mempunyai perencanaan yang matang dalam proses belajar mengajar dapat mentransfer ilmu kepada peserta didik dengan baik dan lancar. sebaiknya jika seseorang guru tidak berkompeten, tidak profesional dan tidak merencanakan proses belajar mengajar maka pentransferan ilmu kepada peserta didik akan terhambat.

Analisis faktor-faktor meningkatkan kinerja guru PAUD merupakan salah satu kemampuan untuk mendapatkan tenaga pengajar yang lebih efektif dalam menghadapi anak usia dini, pendidikan awal untuk upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan anak usia enam tahun agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut yang dipimpin oleh seorang pengelola PAUD yang dibantu oleh guru dan staf tata usaha dalam pelaksanaan operasional sekolah.

Dari beberapa pembenahan aspek diatas, aspek sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama karena keberhasilan dalam mencetak lulusan sangat ditentukan oleh peran serta semua jajaran penyelenggara pendidikan yang secara khusus dan dominan ditentukan oleh para pengelola dan pendidik PAUD.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penelitian pada PAUD Kick Taq Kabupaten Seluma, dapat diketahui bahwa Kesadaran masyarakat (orang tua) pada pendidikan anak usia dini (PAUD) semakin meningkat sehingga tingkat kinerja guru PAUD Kabupaten Seluma juga ikut ditingkatkan karena mempengaruhi proses belajar mengajar PAUD (Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu Tahun 2012) bahwa jumlah guru PAUD Kabupaten Seluma sebanyak 242 orang yang didalamnya terdapat tenaga guru honorer sebanyak 138 orang dan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 104 orang, sedangkan jumlah sekolah PAUD Kabupaten Seluma berjumlah 46 sekolah yang di dalamnya terdapat 2 sekolah PAUD negeri dan 44 sekolah PAUD swasta, data siswa PAUD di Kabupaten Seluma adalah jumlah kelas sebanyak 46 kelas, jumlah rombel (ruang belajar) 46 ruang dan jumlah anak didik 3,878 siswa.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, daya dan karya. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, adanya bahan baku, jika tanpa sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan.

Manajemen merupakan proses bagaimana membimbing, mengarahkan orang-orang atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, menurut Fathoni (2006:7) "pengertian manajemen dapat disebut pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, yang merupakan proses kegairaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola (Games, 2009:1). Pengertian ini pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas

perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasi berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Sekolah Menengah.

Menurut Supardi (2013:53), guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional, ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan latar belakang dan demografis, subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, variabel kemampuan dan keterampilan merupakan Kompetensi kerja yang dimiliki seseorang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu suatu penelitian yang menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu, mengklasifikasikan serta menyoroti hubungan variabel-variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Notoatmojo, 2005:138). Tujuan dari jenis penelitian ini adalah pengumpulan fakta dan menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan berdasarkan teori dan kajian dilapangan, adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Metode analisis kualitatif, adalah metode analisis data yang menggunakan uraian-uraian (metode analisis non statistik/tanpa angka-angka).
- Metode kuantitatif dengan menggunakan distribusi rata-rata kecenderungan persepsi guru terhadap analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kick Taq Kabupaten Seluma.

Untuk menentukan interval kelas dengan ketentuan di atas dan jumlah responden 34 orang, sebagai berikut :

- Jika semua responden menjawab SS = $5 \times 34 \times 7 = 1190$
- Jika semua responden menjawab S = $4 \times 34 \times 7 = 952$
- Jika semua responden menjawab CS = $3 \times 34 \times 7 = 714$
- Jika semua responden menjawab TS = $2 \times 34 \times 7 = 476$
- Jika semua responden menjawab STS = $1 \times 34 \times 7 = 238$

Dengan interval setiap kelas

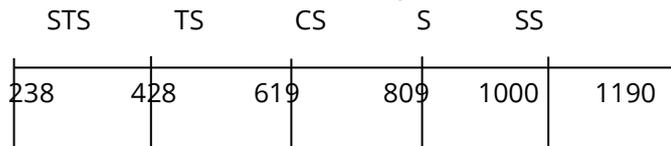
$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Bobot Tertinggi} - \text{Bobot Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1190 - 238}{5} = 190$$

Nilai interval setiap kelas adalah 190 maka dapat disusun kriteria setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

- | | | | |
|----|------|------|-----------------------|
| a. | 238 | 428 | = Sangat Tidak Setuju |
| b. | 429 | 619 | = Tidak Setuju |
| c. | 620 | 809 | = Cukup Setuju |
| d. | 810 | 1000 | = Setuju |
| e. | 1001 | 1190 | = Sangat Setuju |

Secara kontinum Seperti pada Gambar 1.

Gambar 1. Interval Jawaban Responden



Sumber : Sugiyono (2011 : 135)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu

Dari hasil penelitian dalam bentuk hasil kuesioner diperoleh persepsi responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu dengan variabel penelitian terdiri dari variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang (keluarga dan pengalaman), demografis(umur, jenis kelamin)), variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja).

Dari ketiga faktor tersebut, dua faktor yaitu variabel individu dan variabel organisasi, memperoleh persepsi dari responden dengan kriteria setuju, artinya responden setuju bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru PAUD. Sedangkan satu faktor yaitu variabel psikologis mendapat persepsi dari responden sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa satu faktor tersebut sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru PAUD pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu.

Dari hasil kuisisioner diolah tahun 2014 diketahui bahwa tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru PAUD adalah variabel psikologis dengan indikator rata-rata 1099 (1001 – 1190) kriteria sangat setuju, dengan indikator tertinggi persepsi 1141 (1001 – 1190) dan indikator terendah kepribadian 1043 (1001 – 1190). Karena responden menjawab sangat setuju dari tujuh pernyataan yang berhubungan dengan variabel psikologis, variabel psikologis sangat mempengaruhi kinerja guru PAUD.

Faktor paling terendah mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu adalah variabel organisasi dengan indikator rata-rata 908 (810 – 1000) kriteria setuju. Dan indikator tertinggi sumber daya 994 (810 – 1000) dan indikator terendah imbalan 693 (620 – 809) cukup setuju. Karena responden menjawab setuju dan cukup setuju Jadi variabel organisasi juga mempengaruhi kinerja guru PAUD.

Secara rinci persepsi responden terhadap tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu yaitu, sebagai berikut:

Variabel individu

Suatu keadaan pribadi seorang yang mendorong keinginan melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Variabel individu ini sangat penting karena dengan kemampuan dan keterampilan setiap guru dan tata usaha akan semakin mudah dalam mengerjakan pekerjaan, dengan pengalaman kerja dan dukungan dari keluarga sehingga antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Adapun bagian dari variabel individu lainnya yaitu demografis yang dibagi menjadi dua macam yaitu umur dan jenis kelamin. variabel individu meningkatkan kreatifitas kerja guru PAUD.

Hasil penelitian pada tabel diperoleh nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel individu sebesar 939 berada pada interval 810 s.d 1000 dengan setuju. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja akan dipengaruhi.

Berikut ini persepsi responden tentang variabel individu dengan tujuh pernyataan yang disusun dalam kuesioner, sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama kemampuan yaitu, saya menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik anak. Pernyataan ini diperoleh nilai persepsi responden dengan kriteria sangat setuju, ini menunjukkan bahwa untuk mengajar atau mendidik seorang guru harus terlebih dahulu belajar dan mempersiapkan diri agar proses belajar mengajarpun berjalan dengan baik dan sesuai yang diharapkan, maka dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan motivasi kepada para gurunya agar mempunyai motivasi yang tinggi untuk memperoleh presentasi kerja.
2. Pernyataan kedua kemampuan yaitu, saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan yayasan dan kepala sekolah. Pernyataan ini juga mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju yang menunjukkan bahwa seorang guru harus bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan kepadanya atau seorang guru harus memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dengan kepercayaan dari dan dukungan dari yayasan dan kepala sekolah. Sistem yang saling mendukung satu sama lain akan memberikan motivasi kepada para guru untuk mempunyai prestasi kerja yang baik.
3. Pernyataan ketiga keterampilan yaitu, dengan keterampilan saya dapat meningkatkan daya tarik anak dalam belajar. Pernyataan ini mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria setuju, ini menunjukkan bahwa setiap guru harus memiliki ide-ide yang baru yang bisa diterapkan diPAUD yang dapat mendidik.
4. Pernyataan keempat keluarga yaitu, perlunya Motifasi dari keluarga dapat meningkatkan kemampuan mengajar. Pernyataan ini mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria setuju, hal ini menunjukan bahwa setiap orang membutuhkan dorongan dari orang-orang sekitar terutama keluarga agar rasa percaya diri, semangat dan rasa ingin selalu berprestasi baik dilingkungan sekolah maupun lingkungan tempat tinggal.
5. Pernyataan kelima pengalaman yaitu, Pengalaman kerja yang saya dimiliki, dapat memahami karakter setiap anak. Pernyataan ini mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria setuju, hal ini menunjukan bahwa guru yang telah berpengalaman ataupun yang telah lama berkerja dalam mendidik jelas berbeda dengan seorang guru baru yang pengalamannya pun belum seberapa, karena seseorang yang telah lama menjadi guru akan lebih tahu bagaimana sifat seorang anak yang sedang malas untuk belajar dengan anak yang antusias untuk belajar.
6. Pernyataan keenam jenis kelamin yaitu, Peran guru perempuan dan laki-laki memiliki hak dan tanggung jawab yang sama diPAUD. Pernyataan ini mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria Cukup setuju, hal ini menunjukan bahwa guru laki-laki dan guru perempuan memang memiliki peran yang sama dalam mengajar tetapi tidak semua memiliki peranan yang sama diPAUD karena seorang guru perempuan lebih bisa dalam mengurus dan mengartian anak-anak dan tidak terdapat kecanggungan jika anak ingin buang air kecil ataupun buang air besar dibandingkan dengan guru laki-laki, diPAUD Auladuna Kota Bengkulu tidak terdapat guru laki-laki semua anak-anak dididik dengan guru perempuan.

7. Pernyataan ketujuh usia yaitu, adanya perbedaan usia menentukan tingkat efektifitas kerja guru. Pernyataan ini mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria setuju, hal ini menunjukkan bahwa usia yang dimiliki seorang guru PAUD juga mempengaruhi cara/sikap seseorang dalam mendidik anak PAUD karena anak PAUD adalah anak-anak yang berusia dibawah enam tahun yang rasa ingin tahunya tentang lingkungan itu sungguh sangat besar sehingga seorang guru juga harus memiliki pengalaman cara menghadapi anak, perbedaan usia disini dianggap bahwa guru yang lebih tua lebih berpengalaman dan memiliki tingkat emosional yang terkendali dibandingkan dengan guru yang masih memiliki usia muda dikarenakan tingkat pengalaman dan cara mendidik dan menyikapi anak-anak yang mungkin membedakannya.

Tujuh pernyataan diatas menunjukkan kinerja guru diPAUD Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variabel individu yaitu kemampuan dan keterampilan, keluarga, pengalaman, jenis kelamin dan usia. Usaha untuk meningkatkan kemampuan/persentasi kerja guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar prestasi kerja guru tetap terbina dengan baik

Variabel organisasi.

Hasil penelitian tentang persepsi responden terhadap variabel organisasi pada tabel 6 diketahui bahwa variabel organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja guru pada PAUD Auladuna. Variabel organisasi didalamnya terdapat sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan adalah suatu sikap seseorang guru terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima dan dapat mengarahkan kepada Sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Sumber daya baik dari lingkungan ataupun orang-orang sekitarnya yang baik akan membuat guru semakin meningkatkan kemampuan kerja sehingga guru mempunyai komitmen organisasi dalam berkerja.

Hal ini berarti bahwa apabila variabel organisasi ditingkatkan maka kemampuan kerja guru juga akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat guru semakin loyal kepada organisasi sekolah sehingga guru terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan pekerjaan yang tidak baik, baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Adapun persepsi responden terhadap variabel organisasi dengan tujuh pernyataan, sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama sumber daya yaitu, lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria setuju, artinya dalam kemampuan dan kenyamanan kerja guru PAUD Auladuna sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. kemampuan kerja yang baik dari guru akan memberikan kepuasan kerja yang baik
2. Pernyataan kedua sumber daya yaitu, memegang teguh tujuan PAUD dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya guru dianjurkan dalam mengajar sesuai dengan tujuan PAUD yaitu mengajar anak-anak membentuk generasi kreatif, inovatif dan berakhlak mulia disini guru dituntut untuk lebih mengajarkan keagamaan agar generasi menjadi generasi yang luar biasa sesuai dengan yang diharapkan tetapi ini juga tidak luput dari kerjasama yaysan, kepalas ekolah, guru dan orang tua.
3. Pernyataan ketiga kepemimpinan yaitu, memiliki motivasi yang kuat sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran. Pernyataan ini

mendapat persepsi dari responden dengan kriteria setuju, artinya bersikap baik dan menjadi teladan bagi anak-anak murid karena anak PAUD daya meniru tingkah laku gurunya semakin besar tingkat kecerdasannya yang normal/rasa ingin tahunya yang besar. Tetapi ini semua tidak lepas dari sistem yang ada diPAUD tersebut artinya untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja guru semakin baik sistem yang ada maka semakin baik pula prestasi kerja guru.

4. Pernyataan keempat imbalan yaitu, gaji yang diberikan sesuai dengan harapan. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria cukup setuju, artinya setiap orang memiliki pengeluaran dan tanggungan kehidupan/biaya yang bedah-bedah antara guru satu dan yang lainnya, tetapi yayasan dan kepala sekolah selalu berusaha bagaimana cara untuk mensejahterahkan guru dan karyawan lainnya agar merasa cukup dan tidak merasa dirugikan.
5. Pernyataan kelima struktur yaitu, Struktur organisasi sangat memudahkan dalam melaksanakan tugas bawahan maupun atasan. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya dengan dibuatnya struktur organisasi adanya pembagian tugas yang jelas guru merasa dihargai/terdapat kenyamanan dan memiliki tanggung jawab yang harus dilakukan dan diselesaikan sebagai guru maupun karyawan disana.
6. Pernyataan keenam desain pekerjaan yaitu, Setiap guru diwajibkan untuk menyusun rencana(desain) pekerjaan sehingga akan menghasilkan pekerjaan dengan baik. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria setuju, artinya guru diwajibkan membuat/menyusun rencana pembelajaran setidaknya satu bulan kedepan, walaupun sudah ada yang diberikan oleh atasan tetapi guru juga harus membuat agar tidak terdapat kebingungan dalam mendidik dan menghadapi anak-anak PAUD karena cara belajar diPAUD berbeda dengan cara belajar disekolah dasar ataupun yang lebih tinggi lagi, diPAUD mereka belajar sambil bermain kalau sekolah dasar mereka lebih difokuskan untuk belajar dan dikurangi jam bermain.
7. Pernyataan ketujuh desain pekerjaan yaitu, guru mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria cukup setuju, artinya guru memang memiliki tanggung jawab yang sama diPAUD Auladuna Kota Bengkulu tetapi cara mengajar antara guru satu dengan guru yang lainnya jelas berbeda dan menghadapi sikap anak-anak muridpun jelas berbeda pekerjaan mengajar akan selesai tetapi kemungkinan untuk tepat waktu itu yang berbeda.

Dari tujuh pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kemampuan dan kepuasan kerja guru PAUD dalam menjalankan tugasnya baik ditinjau dari sistem yang dibentuk baik dari sumber daya yang dimiliki, kepemimpinan disekolah, imbalan yang diberikan, struktur organisasi yang dibentuk dan desain pekerjaan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik yang akan memberikan dampak positif terhadap presentasi kerja guru.

Variabel psikologis

Hasil penelitian tentang persepsi responden terhadap variabel psikologis seperti pada tabel 7 mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang ada pada PAUD Auladuna, akan mempengaruhi kemampuan mengajar gurukarena semakin baik kondisi fisik guru,pekerjaan maka akan semakin baik kemampuan kerjanya.

Kondisi fisik guru, akan mempengaruhi kemampuan seorang guru PAUD baik persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan, dan iklim kerja semua dari suatu pekerjaan bagi seorang guru. Baik ditinjau dari aspek dalam diri maupun lingkungan dan tingkat kepuasan diri guru.

Hasil penelitian pada tabel 7 tentang persepsi responden terhadap variabel psikologis diperoleh nilai rata-rata dengan kriteria sangat setuju, artinya guru pada PAUD Auladuna sangat setuju terhadap variabel psikologis yang disusun, membuat rencana pekerjaan agar antara atasan dengan karyawan tidak canggung harus adanya persepsi yang sama dan sikap saling menghormati

dan menghargai satu sama lainnya, guru, kepala sekolah dan karyawan lainnya juga dituntut untuk terus belajar, saling memotivasi agar terciptanya kepuasan dan rasa nyaman baik dalam berkerjamaupun dilingkungan kerja.

Berikut ini persepsi responden tentang variabel psikologis dengan tujuh pernyataan:

1. Pernyataan pertama persepsi yaitu, kepala sekolah dan guru harus memiliki persepsi yang sama agar terwujudnya visi dan misi organisasi. Pernyataan ini mendapat persepsi responden dengan kriteria sangat setuju, artinya guru setuju dengan adanya persepsi yang sama antara guru dan kepala sekolah agar visi dan misi organisasi bisa terwujud dan berjalan dengan baik sehingga akan menciptakan prestasi baik bagi guru, sekolah maupun anak didik.
2. Pernyataan kedua sikap yaitu, setiap guru harus memiliki sikap yang dapat memberikan teladan. Pernyataan ini mendapatkan persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya kepala sekolah, guru, karyawan yang lainnya harus memiliki sikap yang mendidik anak baik tingkalku ataupun sikap dan tutur kata agar anak-anak mengikuti dan ditepakkannya dirumah maupun lingkungan bermainnya.
3. Pernyataan ketiga kepribadian yaitu, kepala sekolah memiliki sikap empati kepada semua guru PAUD Auladuna. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya kepala sekolah tidak membedakan antara guru satu dengan yang lainnya semua dibuat sama dan diperlakukan dengan sama dengan tujuan agar tetap terjalin keharmonisan antara satu dengan yang lainnya agar tidak ada kecanggungan jika ada masalah atau masukan yang ingin disampaikan dengan satu tujuan visi dan misi organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Pernyataan keempat belajar yaitu, hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang saya ikuti dalam seminar dan saya baca, saya terapkan dalam pembelajaran. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya setiap ilmu yang didapat dan berguna bagi anak didik untuk diterapkan dalam mengajar.
5. Pernyataan kelima motivasi yaitu, Komitmen guru pada PAUD Auladuna terhadap organisasi dapat meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya guru PAUD Auladuna Kota Bengkulu sangat setuju dengan meningkatkan motifasi guru untuk berprestasi sehingga para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
6. Pernyataan keenam desain pekerjaan yaitu, Menurut saya tentang pekerjaan menjadi guru berdasarkan panggilan hati. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya guru dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengajar dan mendidik anak-anak PAUD.
7. Pernyataan ketujuh iklim kerja yaitu, lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan ini mendapat persepsi dari responden dengan kriteria sangat setuju, artinya dengan lingkungan yang aman dan nyaman semakin meningkatkan prestasi kerja sehingga guru dan tata usaha mempunyai komitmen organisasi dalam berkerja.

Dari tujuh pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel psikologis juga dipengaruhi oleh persepsi, sikap kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja maka akan semakin memudahkan guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga akan tercipta presentasi kerja yang baik.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu pada PAUD Auladuna

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD dalam penelitian dan data yang diolah dari hasil kuesioner

seperti pada tabel 5-7. Untuk menentukan faktor yang paling dominan mempegaruhi kinerja guru PAUD akan diurut seperti pada tabel 1.

Tabel 1. nilai rata-rata setiap variabel penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Skor	Kriteria
Variabel individu		Setuju
a. Kemampuan dan keterampilan	3059	
b. Latar belakang	1918	
c. Demografis	1596	
Jumlah variabel individu	6573	
Variabel organisasi		Setuju
a. Sumber daya	1953	
b. Kepemimpinan	980	
c. Imbalan	693	
d. Struktur	966	
e. Desain pekerjaan	1764	
Jumlah variabel organisasi	6356	
Variabel psikologis		Sangat Setuju
a. Persepsi	1141	
b. Sikap	1127	
c. Kepribadian	1043	
d. Belajar	1078	
e. Motivasi	1092	
f. Kepuasan	1113	
g. Iklim kerja	1099	
Jumlah variabel psikologis	7693	
Jumlah Skor	20622	-
Rata-rata	982	Setuju

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2014

238	-	428	=	Sangat tidak setuju
429	-	619	=	Tidak setuju
620	-	809	=	Cukup setuju
810	-	1000	=	Setuju
1001	-	1190	=	Sangat setuju

Dari tabel 1 di atas diketahui bahwa tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD pada PAUD Auladuna yang paling dominan adalah variabel psikologis dengan indikator tertinggi 1141 yaitu persepsi dan indikator terendah adalah 1043 kepribadian, jumlah nilai rata-rata dari persepsi responden 7693 dengan kriteria sangat setuju, bahwa dengan adanya variabel psikologis maka akan memberikan dampak yang cukup baik untuk guru dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Variabel individu juga mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja/kemampuan kerja pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu dengan indikator tertinggi 3059 kemampuan dan keterampilan dan indikator terendah demografis 1596. Demografis dengan jumlah nilai rata-rata dari persepsi responden 6573 dengan kriteria setuju, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Sedangkan faktor yang paling kecil memperoleh skor persepsi dari responden adalah variabel organisasi dengan indikator tertinggi 1953 sumber daya dan indikator terendah 693 imbalan, dengan jumlah nilai rata-rata dari persepsi responden 6356 tetapi masih dalam kategori setuju, artinya sumber daya, kepemimpinan, struktur dan desain pekerjaan kurang kondusif dan adanya tekanan pekerjaan maupun sumber daya yang kurang maksimal ataupun imbalan sesuai harapan

guru tetapi belum memenuhi kebutuhan secara langsung akan memengaruhi kinerja guru pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu.

Mengingat faktor variabel psikologis paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru PAUD pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu, maka hendaknya pihak pemimpin (ketua yayasan dan kepala sekolah) meningkatkan dan mempertahankan persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kerja dan iklim kerja dan saling memotivasi kepada guru berdasarkan azas adil dan layak sehingga kerja guru dan tata usaha dapat meningkat.

Variabel individu juga harus dipertahankan dan ada beberapa yang harus ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja guru kemampuan dan keterampilan guru PAUD saat ini dipertahankan lalu latar belakang yaitu keluarga dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi guru dalam mengajar dan demografis seperti jenis kelamin dan usia harus diperhatikan lagi. Variabel organisasi yang paling kecil memperoleh skor persepsi dari responden hal ini menunjukkan bahwa sumber daya, kepemimpinan, dan desain pekerjaan harus ditingkatkan lagi dalam imbalan juga seharusnya yayasan dan kepala sekolah mempertimbangkannya lagi.

Dari hasil pembahasan diatas menunjukkan bahwa ketiga faktor dalam penelitian ini mendapat persepsi dari responden dengan nilai rata-rata 982 dengan kriteria setuju, artinya ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD, yaitu variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang (keluarga dan pengalaman)), demografis (umur dan jenis kelamin)), variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja) mempengaruhi kinerja guru PAUD pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAUD pada PAUD Auladuna Kota Bengkulu, bahwa variabel psikologis dengan skor rata-rata 1099 (1001 – 1190) sangat setuju, dengan indikator tertinggi persepsi 1141 (1001-1190) dan indikator terendah kepribadian 1043 (1001-1190), artinya variabel psikologis tersebut dengan kriteria sangat setuju mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu.
2. Faktor yang dominan kedua menurut responden yaitu variabel individu karena variabel individu dengan skor rata-rata 939 (810-1000) setuju, dengan indikator tertinggi kemampuan 1050(1001-1190) dan indikator terendah jenis kelamin 770 (620-809), artinya variabel individu dengan kriteria setuju juga mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu.
3. Faktor yang terendah yaitu variabel organisasi, dengan skor rata-rata 908 (810-1000) setuju, dengan indikator tertinggi sumber daya 994 (810-1000) setuju dan indikator terendah imbalan 693 (620-809) cukup setuju, artinya variabel organisasi dengan kriteria setuju masih mempengaruhi kinerja guru PAUD Kota Bengkulu

Saran

Dari kesimpulan di atas maka penulis menyarankan kepada yayasan dan kepala sekolah untuk mempertimbangkan guna meningkatkan imbalan yang diterima guru PAUD Auladuna Kota Bengkulu sesuai dengan kemampuan guru dalam mengajar anak didik dengan pendapatan sekolah/yayasan, karena dengan kinerja guru yang baik maka PAUD Auladuna juga semakin banyak peminatnya.

Mempertahankan kinerja yang baik dengan cara persepsi dan sikap antara yayasan/kepala sekolah kepada guru PAUD Auladuna Kota Bengkulu, agar guru PAUD merasa aman dan nyaman dan termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik kepada anak didik PAUD auladuna Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio,S.2000. Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: Ardadizya Jaya.Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu.2012 Bidang PAUDNI
- Fathoni,Abdurrahman.2006.Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka cipta. Jakarta.
- Games,Faustino Cardoso.2009,Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Handoko,T.Hani.2008.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan,S.P.Melayu.2008.Manajemen Dasar,Pengertian dan Masalah.PT.Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mudlofir,Ali,2012,"Panduan Guru",Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Notoatmaojo.2005.Pengembangan Sumber Daya Manusia.Ghalia Indonesia.Jakarta.
- Nurdin,S.Dan Usman,B.2002. Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum. Jakarta. Ciputat Pers.
- Peraturan Pemerintah Nomor.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Supardi, 2013, "Kinerja Guru",Penerbit PT RajaGrafindo Persada.Jakarta.
- Sugiyono,2011.Metode Penelitian Bisnis,Alpabeta. Bandung.
- Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bandung. Citra Utama.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 beserta penjelasannya, Bandung. Citra Utama.