

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI PROFESIONAL, DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN DRIYOREJO KABUPATEN GRESIK

Rachman Halim Yustiyawan, Achmad Supriyanto, Mustiningsih
Manajemen Pendidikan Pascasarjana-Universitas Negeri Malang
Jalan Semarang 5 Malang. E-mail: rachman.halimyustiyawan@gmail.com

Abstract: This research aims to find relationship between career development, competence professional, motivation, with the performance teachers. This research using method quantitative approach with analysis statistic descriptif and path analysis. Research results indicate (1) there is a direct relationship between career development with the performance teachers; between career development with the motivation teachers; between competence professional with the performance teachers; between competence professional with the motivation teachers; and between motivation with the performance teachers; (2) there is an indirect relationship between career development with teacher performance through motivation teachers; between competence professional with teacher performance through motivation teachers.

Keywords: career development, professional competence, motivation, performance teachers early childhood

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mencari hubungan antara pengembangan karir, kompetensi profesional, motivasi, dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur atau (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan (1) terdapat hubungan langsung antara pengembangan karir dengan kinerja guru; antara pengembangan karir dengan motivasi kerja guru; antara kompetensi profesional dengan kinerja guru; antara kompetensi profesional dengan motivasi guru; dan antara motivasi dengan kinerja guru; (2) terdapat hubungan tidak langsung antara pengembangan karir dengan kinerja guru melalui motivasi guru; antara kompetensi profesional dengan kinerja guru melalui motivasi guru

Kata kunci: pengembangan karir, kompetensi profesional, motivasi, kinerja guru PAUD

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional Pasal 28 menyebutkan bahwa Penyelenggaraan PAUD diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan pada lembaga pendidikan anak usia dini, meliputi Taman Kanak-Kanak (TK) pada jalur formal dan Kelompok Bermain, Taman Penitipan Anak, Satuan PAUD Sejenis pada jalur nonformal. Pendidikan anak usia dini atau yang selanjutnya disebut dengan PAUD merupakan pendidikan yang sangat fundamental. Keberhasilan tumbuh kembang anak didik pada proses penyelenggaraan PAUD menjadi langkah awal keberhasilan perkembangan anak pada proses pendidikan selanjutnya dan kegagalan tumbuh kembang anak didik pada proses penyelenggaraan PAUD akan berdampak secara terus menerus terhadap perkembangan anak pada proses pendidikan selanjutnya.

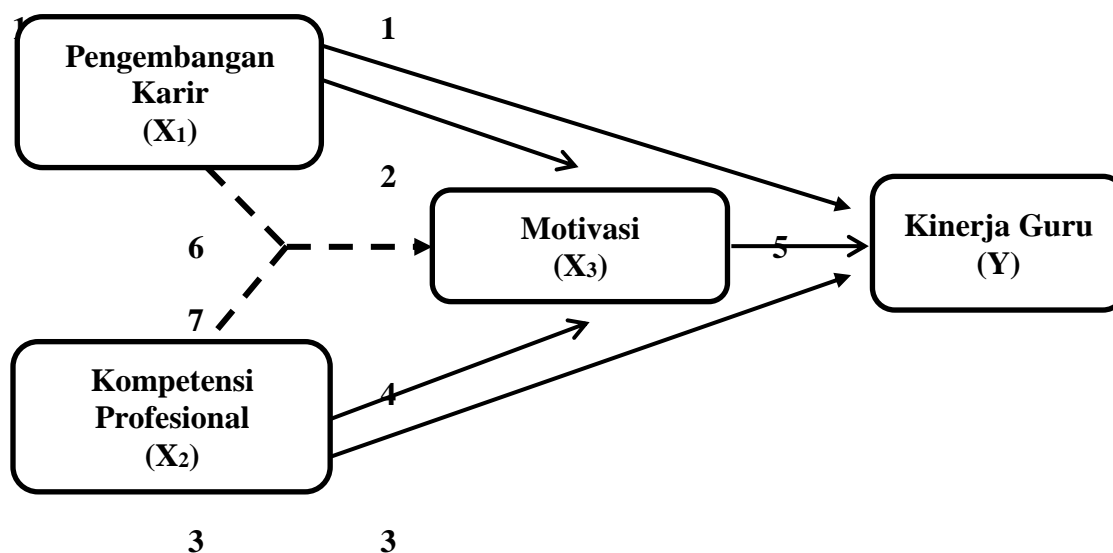
Wiyani (2015:1) menyatakan bahwa hasil survei nasional Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai peningkatan Angka Partisipasi Kasar (APK) lembaga PAUD yang terus bertambah setiap tahunnya. Pada bulan Desember tahun 2013 lalu terdaftar jumlah lembaga PAUD mencapai 176.367 lembaga se-Indonesia, yang terdiri atas Kelompok Bermain (KB) sejumlah 70.477 lembaga, Taman Kanak-Kanak (TK) sejumlah 74.487 lembaga, satuan PAUD sejenis sejumlah 26.269 lembaga, dan Taman Penitipan Anak (TPA) berjumlah 3.134 lembaga. Penyelenggaraan PAUD tersebut bertanggung jawab atas tumbuh kembangnya anak usia dini yang mencapai 45,93 juta jiwa yang terlahir pada tahun 2010. Potensi anak didik dapat dimaksimalkan pada usia emasnya yang hanya terjadi sekali seumur hidupnya. Pertumbuhan dan perkembangan anak didik tersebut menjadi tanggung jawab guru PAUD dalam melaksanakan tugas profesinya. Demikian PAUD menjadi pondasi keberhasilan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan, dan kinerja guru PAUD menjadi ujung tombak keberhasilan pertumbuhan dan perkembangan anak didik sebagai generasi penerus bangsa.

Kinerja guru PAUD merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan untuk mencapai mutu pendidikan yang diharapkan untuk menghadapi tantangan saat ini dan di masa yang akan datang. Wiyani (2015:11) menegaskan bahwa menjadi guru PAUD merupakan pekerjaan profesional yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan khusus yang memenuhi standar yang telah ditentukan dalam peraturan dan undang-undangan. Kinerja guru PAUD saat ini menjadi ujung tombak dalam kemajuan peradaban bangsa di masa yang akan datang. Kinerja guru saat ini bertanggung jawab atas kemakmuran peradaban bangsa di masa yang akan datang melalui keberhasilan anak didiknya, maka karir seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya perlu untuk diperhatikan.

Herayati & Muhsin (2014:67) menyatakan pengembangan karir ialah merupakan usaha mendayagunakan, memajukan, meningkatkan produktivitas kerja setiap guru yang ada di setiap tingkatan manajemen organisasi dan jenjang kependidikan. Pengembangan karir guru memberikan jaminan kepada guru bahwa profesi guru adalah merupakan profesi yang layak dan bermartabat baik untuk saat ini dan di masa yang akan datang. Untuk mewujudkan guru yang profesional maka pengembangan karir guru menjadi upaya untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi profesional guru, yang pada akhirnya berdampak kepada kinerja guru, dengan demikian pengembangan karir guru, kompetensi profesional guru, motivasi, dan kinerja guru menjadi pokok bahasan dalam penelitian yang berjudul *Hubungan Pengembangan karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik*.

METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Supriyadi (2014:7) metode kuantitatif dikenal sebagai metode ilmiah atau *scientific*, yakni metode yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu empiris, terukur, objektif, sistematis, dan rasional. Metode kuantitatif ini disebut juga dengan metode *discovery* dikarenakan dapat dikembangkan dan ditemukan berbagai IPTEK baru. Metode penelitian kuantitatif ini memiliki ciri khas yakni berhubungan dengan data numerik dan bersifat obyektif. Fakta atau fenomena yang diamati memiliki realitas obyektif yang dapat diukur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen atau angket yang ditujukan kepada 201 guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik sebagai sampel penelitian. Penelitian ini di analisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mengukur seberapa tinggi pengembangan karir, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru PAUD dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mencari hubungan antara variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, variabel intervening, dan variabel endogen. Kedudukan setiap variabel penelitian, meliputi Pengembangan Karir sebagai variabel independen (X_1), Kompetensi Profesional sebagai variabel independen (X_2), Motivasi sebagai variabel intervening (X_3), dan Kinerja Guru sebagai variabel dependen (Y). Hubungan setiap variabel penelitian digambarkan dalam gambar rancangan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Rancangan Penelitian

Keterangan:

1 \longrightarrow = Jalur Langsung

2 $- \cdot - \cdot - \longrightarrow$ = Jalur Tidak Langsung

Berdasarkan model rancangan penelitian dapat diketahui keterkaitan dan arah hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antar variabel penelitian, sesuai dengan nomor pada gambar rancangan penelitian menjelaskan mengenai hubungan langsung antara variabel pengembangan karir (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y); hubungan langsung antara variabel pengembangan karir (X_1) dengan variabel motivasi (X_3); hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y); hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional (X_2) dengan variabel motivasi (X_3); hubungan langsung antara variabel motivasi (X_3) dengan kinerja guru (Y); hubungan tidak langsung antara variabel pengembangan karir (X_1) dengan kinerja guru (Y) melalui motivasi (X_3); dan hubungan tidak langsung antara variabel kompetensi profesional (X_2) dengan kinerja guru (Y) melalui motivasi (X_3).

HASIL

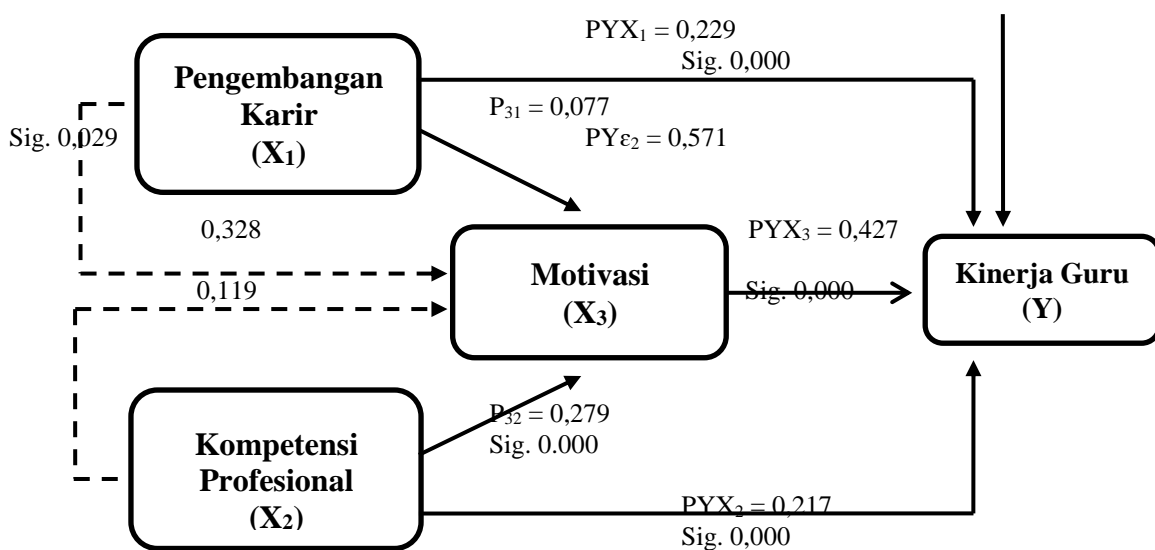
Pengukuran pengembangan karir, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskripsi pengembangan karir guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa 3% guru merasa memiliki pengembangan karir yang rendah, 19% guru merasa memiliki pengembangan karir yang tinggi, dan 78% guru merasa memiliki pengembangan karir yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik ini memiliki pengembangan karir yang sangat tinggi dalam menjawab tuntutan dan kebutuhan disaat ini dan di saat mendatang.

Analisis deskripsi kompetensi profesional guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa 2% guru merasa memiliki kompetensi profesional yang rendah, 14% guru PAUD merasa memiliki kompetensi profesional yang tinggi, dan 84% guru merasa memiliki kompetensi profesional yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik ini memiliki kompetensi profesional yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai profesi guru PAUD.

Analisis deskripsi motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa 2% guru merasa memiliki motivasi yang rendah, 14% guru merasa memiliki motivasi yang tinggi, dan 84% guru merasa memiliki motivasi yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik ini memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja dan memenuhi kebutuhan.

Analisis deskripsi kinerja guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa 3% guru merasa memiliki kinerja yang sangat rendah, 2% guru merasa memiliki kinerja yang rendah, 9% guru merasa memiliki kinerja yang tinggi, dan 86% guru merasa memiliki kinerja yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik ini memiliki kinerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas utama profesi guru, yakni melakukan kegiatan pembelajaran.

Besaran kontribusi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*). Riduwan, dkk (2013:123) menyatakan bahwa teknik analisis jalur ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , terhadap variabel Y . Analisis jalur dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 20 for windows. Berdasarkan analisis jalur dapat ditentukan besarnya kontribusi antar variabel penelitian melalui nilai koefisien (P) setiap jalur pada gambar model empiris analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Model Empiris Analisis Jalur

Keterangan :

1 \longrightarrow = Jalur Langsung

2 \dashrightarrow = Jalur Tidak Langsung

Berdasarkan model analisis jalur maka dapat dinyatakan seluruh hipotesis dengan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian dilihat dari nilai P (Sig) < 0,05 (tingkat kesalahan 5%) pada setiap jalur. Analisis jalur mengetahui besarnya sumbangan (kontribusi) baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Analisis jalur dalam penelitian ini Besarnya kontribusi setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada hasil analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Jalur

Variabel	Jalur	Kontribusi		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	PYX ₁	0,229	0,328	0,557
X2 terhadap Y	PYX ₂	0,217	0,119	0,336
X3 terhadap Y	PYX ₃	0,427	-	0,427
X1 terhadap X3	P ₃₁	0,077	-	0,077
X2 terhadap X3	P ₃₂	0,279	-	0,279
ϵ_1	P _y ϵ_1	0,092	-	0,092
ϵ_2	P _y ϵ_2	0,571	-	0,571

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan besarnya kontribusi dan pengaruh pada setiap jalur, meliputi (1) Kontribusi Pengembangan Karir secara langsung memengaruhi Kinerja Guru ($X_1 \rightarrow Y$) sebesar $0,0229^{(2)} = 0,052$ atau 5,2% ; (2) Kontribusi Pengembangan Karir secara langsung memengaruhi variabel Motivasi ($(X_1 \rightarrow X_3)$) sebesar $0,077^{(2)} = 0,005$ atau 0,5% ; (3) Kontribusi Kompetensi profesional secara langsung memengaruhi Kinerja Guru ($X_2 \rightarrow Y$) sebesar $0,0217^{(2)} = 0,047$ atau 4,7% ; (4) Kontribusi Kompetensi Profesional secara langsung memengaruhi variabel Motivasi ($X_2 \rightarrow X_3$) sebesar $0,279^{(2)} = 0,077$ atau 7,7% ; (5) Kontribusi Motivasi yang secara langsung memengaruhi Kinerja Guru ($X_3 \rightarrow Y$) sebesar $0,0427^{(2)} = 0,182$ atau 18,2% ; (6) Kontribusi Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru (X_2 terhadap X_3 melalui Y) sebesar 0,119, dan pengaruh total Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru ($X_1 \rightarrow Y$) sebesar $0,336^{(2)} = 0,112$ atau 11,2% ; (7) Kontribusi Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi secara simultan memengaruhi Kinerja Guru ($X_1, X_2, \text{ dan } X_3 \rightarrow Y$) dilihat dari *R Square* sebesar 0,429 atau 42,9%.

PEMBAHASAN

Hubungan Langsung antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru

Pengembangan karir guru memiliki hubungan pada produktivitas kinerja guru. Tinggi atau tidaknya produktivitas guru juga ditentukan oleh ada tidaknya pengembangan karir pada suatu profesi. Pengembangan karir dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen (*exogeneous*) dan kinerja guru berperan sebagai variabel dependen (*endogeneous*). Hubungan langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja guru dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan hubungan langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja guru dilihat dari nilai P_{yx_1} sebesar 0,229 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat kesalahan 5%) memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan memiliki hubungan langsung pada kinerja guru yang dihasilkan. Sejalan dengan ini Supardi (2013:47) mengungkapkan “mutu kinerja seseorang dipengaruhi oleh partisipasi SDM, pengembangan karir, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggan”. Penjelasan ini mengisyaratkan bahwa Pengembangan karir menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja seseorang guru. Kemudian Herayati & Muhsin (2014:67) menjelaskan tujuan pengembangan karir adalah meningkatkan kemampuan setiap guru meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 32 ayat 4 mengamanatkan bahwa pembinaan dan pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat beberapa para ahli mengenai pengembangan karir guru dalam penelitian ini disimpulkan sebagai suatu rangkaian proses yang ditetapkan untuk mendayagunakan, memajukan, meningkatkan produktivitas kerja guru. Pengembangan karir didasarkan

kepada kebutuhan guru baik disaat ini dan di masa yang akan datang. Pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi pengembangan karir guru menjadi upaya untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi profesional guru, yang pada akhirnya berdampak kepada kinerja guru.

Hubungan Langsung antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja Guru

Pengembangan karir guru juga memiliki hubungan terhadap motivasi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Pengembangan karir dapat menjadi sebuah motivasi tersendiri bagi seorang guru. Dalam konteks hubungan langsung antara variabel pengembangan karir pada motivasi guru, pengembangan karir berperan sebagai variabel independen (*exogeneous*) dan motivasi guru berperan sebagai variabel dependen (*endogeneous*). Hubungan langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel motivasi guru dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan hubungan langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel motivasi dilihat dari nilai P_{32} sebesar 0,077 dengan signifikansi 0,029. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada analisis jalur sebesar $0,029 < 0,05$ (tingkat kesalahan 5%) memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan motivasi (X_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan memiliki hubungan langsung pada motivasi guru. Sejalan dengan ini Wukir (2013:119) menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi guru antara lain ialah kesempatan mendapatkan peningkatan keahlian, prospek promosi, dan pengembangan karirnya. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir guru sangat berhubungan dengan motivasi kerja guru. Pengembangan karir guru dibutuhkan oleh seorang guru, karena pada dasarnya seseorang guru bekerja berdasarkan asumsi bahwa seseorang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini melainkan untuk memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, maka seorang guru mengharapkan adanya peningkatan dari waktu ke waktu dari suatu pekerjaannya.

Hubungan langsung antara Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional dibidang pendidikan. Profesi guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Dalam konteks hubungan langsung antara kompetensi profesional dengan kinerja guru, kompetensi profesional dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen (*exogeneous*) dan kinerja guru berperan sebagai variabel dependen (*endogeneous*). Hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional dengan variabel kinerja guru dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional dengan variabel kinerja guru dilihat dari nilai P_{yx_2} sebesar 0,217 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat kesalahan 5%) memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kompetensi profesional (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional secara signifikan memiliki hubungan pada kinerja guru yang dihasilkan. Sejalan dengan ini Wahyudi (2012:110) yang menjelaskan kompetensi sebagai “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasi oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kemudian Alma (2010:141—142) menjelaskan bahwa profesional merupakan kata benda dari profesi, merupakan lawan dari *amateur* yang berkaitan dengan seseorang yang menerima bayaran atas jasa pekerjaannya.

Keterkaitan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 yang menyebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini di jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Undang-Undang tersebut mengamanatkan bahwa guru dalam kerjanya harus memiliki kompetensi profesional yang memadai karena guru dianggap sebagai tenaga yang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menetapkan mengenai standar kompetensi profesional guru yang dijabarkan kedalam lima kompetensi inti, meliputi: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (b) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (c) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif, (d) mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian perundang-undangan serta pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan sebuah prasyarat yang harus dipenuhi seorang guru sebelum melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kompetensi yang menggambarkan kemampuan khusus yang sadar dan terarah kepada tujuan-tujuan tertentu dan dijabarkan melalui kompetensi inisi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hubungan Langsung antara Kompetensi Profesional dengan Motivasi Kerja Guru

Kompetensi profesional guru juga memiliki hubungan terhadap motivasi guru. Kompetensi profesional juga dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh guru. Dalam konteks hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional pada motivasi guru, kompetensi profesional berperan sebagai variabel independen (*exogeneous*) dan motivasi guru berperan sebagai variabel dependen (*endogeneous*). Hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional dengan variabel motivasi guru dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan hubungan langsung antara variabel kompetensi profesional dengan variabel motivasi dilihat dari nilai P_{32} sebesar 0,279 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat kesalahan 5%) memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kompetensi profesional (X_2) dengan Motivasi (X_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional secara signifikan memiliki hubungan langsung pada motivasi guru. Sejalan dengan ini Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 4 menyatakan “profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Kemudian Swasto (2011:100) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian perundang-undangan serta pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional menjadi sesuatu yang ingin dikuasai oleh seorang guru, melalui kompetensi profesional yang dimiliki guru menggambarkan kemahiran atau kecakapannya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak kepada meningkatnya sumber penghasilan yang diperoleh guna memenuhi semua kebutuhannya sebagai seorang individu.

Hubungan Langsung antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi guru sangat berhubungan dengan kinerja guru. Tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki guru dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja dari guru tersebut. Dalam konteks hubungan langsung antara variabel motivasi pada variabel kinerja guru, motivasi guru dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen (*exogeneous*) dan kinerja guru berperan sebagai variabel dependen (*endogeneous*). Hubungan langsung antara variabel motivasi dengan variabel kinerja guru dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan hubungan langsung antara variabel motivasi dengan variabel kinerja guru dilihat dari nilai P_{yX_3} sebesar 0,427 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat kesalahan 5%) memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara motivasi (X_3) dengan Kinerja Guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memiliki hubungan pada kinerja guru yang dihasilkan. Sejalan dengan ini Wexley & Yuki (2005:98) menjelaskan pada dasarnya motivasi didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Motivasi telah terbukti menjadi suatu konsep yang sangat bermanfaat untuk menganalisa perilaku seseorang. Setyowati (2013:55) menyatakan bahwa motivasi menunjuk kepada penyebab atau dorongan seseorang bertindak yang mengarah kepada kebutuhan atau tujuan tertentu. Hal yang sama dikemukakan oleh Uno (2012:64—65) mengungkapkan pandangan Gibson tentang motivasi, sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika ingin menggerakkan individu untuk berperilaku secara langsung atau melakukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang dihendaki oleh pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu alat yang digunakan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu tertentu. motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai kekuatan atau energi yang muncul dari dalam ataupun luar untuk mendorong atau menggerakkan tingkah laku seseorang untuk beraktivitas dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi guru terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, sedangkan dimensi eksternal ialah sebuah dorongan yang timbul dari luar diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hubungan Tidak Langsung antara Pengembangan Karir dengan Kinerja melalui Motivasi Kerja Guru

Kinerja guru memiliki peran yang sangat fundamental terhadap baik atau tidaknya mutu sebuah pendidikan. Beragam cara dan program telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Salah satu peningkatan profesionalisme guru adalah melalui pembinaan dan pengembangan karir guru. Pengembangan karir menjadi point yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan. Selain itu, ada hal lain yang menjadi dasar dalam peningkatan kinerja guru, misalnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Demikian hubungan tidak langsung antara pengembangan karir dengan kinerja guru melalui motivasi menjadi perlu untuk diteliti.

Hubungan tidak langsung antara pengembangan karir dengan kinerja guru melalui motivasi dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengukuran besarnya kontribusi dilihat dari nilai $P > 0$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika $P = 0$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Uji Analisis jalur menunjukkan hubungan tidak langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja guru melalui variabel motivasi guru sebesar 0,328. Hasil uji analisis jalur menunjukkan nilai $P = 0,328 > 0$, memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan kinerja guru (Y) melalui motivasi (X_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja guru melalui motivasi yang dimiliki oleh guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. Hal ini sejalan dengan Buku Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (2012:5) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir profesi guru dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan guru guna meningkatkan profesionalitas guru. Swasto (2011:100) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Ketika kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan dapat menjalankan tugas profesinya dengan penuh tanggung jawab dan tanpa beban. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dilaksanakan guna untuk memenuhi kebutuhan guru, dengan tujuan apabila kebutuhan guru sudah terpenuhi guru tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal atau dengan kata lain pengembangan karir guru dapat meningkatkan kinerja seorang guru melalui meningkatnya motivasi yang dimilikinya.

Hubungan Tidak Langsung antara Kompetensi Profesional dengan Kinerja melalui Motivasi Kerja Guru

Kompetensi profesionalisme merupakan salah satu standar kompetensi yang harus dipenuhi seorang guru untuk memperoleh kinerja seperti yang diharapkan. kompetensi profesional menjadi kompetensi dasar yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang bermutu. Tinggi rendahnya kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh kompetensi profesional yang dimiliki melainkan juga ditentukan oleh tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh guru tersebut, maka hubungan tidak langsung antara kompetensi profesional dengan kinerja guru melalui motivasi perlu untuk di ukur.

Hubungan tidak langsung antara kompetensi profesional dengan kinerja guru melalui motivasi dianalisa menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengukuran kontribusi variabel dilihat dari nilai $P > 0$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika $P = 0$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Uji Analisis jalur menunjukkan hubungan tidak langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja guru melalui variabel motivasi guru sebesar 0,119. Hasil uji analisis jalur menunjukkan nilai $P = 0,119 > 0$, memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan kinerja guru (Y) melalui motivasi (X_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru melalui motivasi yang dimiliki oleh guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. Hal ini sejalan dengan Wursanto (2005:299) menyatakan bahwa beberapa hal penting yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kebutuhan (motivasi), faktor usaha, dan faktor kemampuan. Kemampuan atau kompetensi menjadi faktor penunjang baik atau tidaknya sebuah prestasi kerja atau kinerja seseorang. Kemudian Supardi (2013:50—51) menjelaskan faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu ialah faktor karakteristik individu itu sendiri, karakteristik individu, seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa selayaknya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh guru, namun ternyata bukan hanya kompetensi profesional saja yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari seorang guru. Motivasi juga dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja seorang guru, maka dari itu terdapat hubungan tidak langsung antara kompetensi profesional dalam peningkatan kinerja guru melalui motivasi yang dimilikinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan kajian teoritik, hasil penelitian, serta pembahasan maka terdapat beberapa kesimpulan penelitian bahwa sebagian besar guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dinyatakan memiliki pengembangan karir, kompetensi profesional, motivasi, dan kinerja yang sangat tinggi. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan langsung antara pengembangan karir dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik; (2) terdapat hubungan langsung antara pengembangan karir dengan motivasi guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik; (3) terdapat hubungan langsung antara kompetensi profesional dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik; (4) terdapat hubungan langsung antara kompetensi profesional dengan motivasi guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik; (5) terdapat hubungan langsung antara motivasi dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik; (6) terdapat hubungan tidak langsung antara pengembangan karir dengan kinerja melalui motivasi guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik; (7) terdapat hubungan tidak langsung antara kompetensi profesional dengan kinerja melalui motivasi guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.

Saran

Berdasarkan kepada beberapa kesimpulan dalam kegiatan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran kepada: (1) kepala Satuan Pendidikan, untuk harus selalu aktif dan kreatif dalam mendorong dan memfasilitasi peningkatan profesionalisme guru PAUD dan memerhatikan perkembangan karirnya dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu, seperti mampu menjadi mentor yang baik dengan membimbing dan membina serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh guru, memberikan ruang gerak yang luas kepada guru dalam rangka peningkatan kreativitas dan profesionalitas guru secara mandiri, memberikan tunjangan atau insentif yang layak kepada guru sebagai dasar pemenuhan kebutuhan guru; (2) bagi guru-guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik, untuk tidak cepat puas pada pengembangan karir, kompetensi profesional,

motivasi dan kinerja yang dimiliki. Guru-guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik harus tetap berupaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan profesionalitas mengingat bahwa PAUD merupakan pendidikan yang fundamental, seperti harus selalu *update* terhadap peraturan dan perundang-undangan terkait dunia pendidikan, selalu aktif mengikuti program pembinaan dan pengembangan karir profesi guru yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, dan harus paham akan perkembangan teknologi guna menunjang profesionalitas guru untuk menghadapi tantangan saat ini dan di masa yang akan datang; (3) bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan karir, kompetensi profesional, motivasi, atau kinerja guru PAUD, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya, serta dapat mengembangkan model dan pembahasan penelitian sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kondisi pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alma, B. 2010. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan*. Jakarta: Depdikbud.
- Herayati, Y & Mumuh M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Riduwan, Rusyana, Adun., dkk. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS 17 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Setyowati. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriyadi. 2014. *SPSS + Amos Statistical Data Analysis Perangkat Lunak Statistik mengolah Data untuk Penelitian*. Jakarta: In Media.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Uno, H. B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalita*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wiyani, N. A. 2015. *Manajemen PAUD Bermutu: Konsep dan Praktik MMT di KB, TK/RA*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.