PENGARUH KESEJAHTERAAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DI KECAMATAN PETANAHAN KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2017

Tesis
untuk memenuhi sebagaian persaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh: MISJO 151602939/2015.1.F

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCA SARJANA STIE WIDYA WIWAHA JOGJAKARTA
Agustus 2017

LEMBAR PERS ETUJUAN

Tesis

PENGARUH KESEJAHTERAAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DI KECAMATAN PETANAHAN KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2017

	O MI	ujikan pada hari
	Pemb	pimbing:
1.	Bayu Sutikno, SE., MSM, Ph.D.	()
2.	Ir. Moh. Awal Satrio Nugroho, M.M.	()
	M en	getahui
		i Magister Manajemen E Widya Wiwaha Yogyakarta
	()

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Jogjakarta pada:

Hari : Minggu

Tanggal: 10 September 1017



(Ir. Moh. Awal Satrio Nugroho, M.M.) (Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D)

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama: Misjo

NIM : 151602939/2015.1.F

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul "PENGARUH

KESEJAHTERAAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD

TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DI KECAMATAN PETANAHAN

KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2017" saya tulis untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan merupakan karya saya sendiri, tidak

terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu

Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat

yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu

dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Dengan demikian, walaupun penulis membutuhkan tanda tangan dari tim penguji dan

pembimbing sebagai tanda keabsahan, seluruh isi tesis ini menjadi tanggung jawab saya

sendiri.

Jogjakarata, Agustus 2017

Misjo

NIM 151602939/2015.1.F

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- Alloh tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya
 (Q.S.Al Baqoroh 286)
- Sesungguhny a setelah ada kesulitan itu ada kemudahan (Q.S.Al Insyiroh:5)
- Tunjukkan hasil kerjamu, tapi jangan menunjukkan cara kerjamu (Anonim)

Ku persembahkan untuk:

Istriku tercinta Silatul Kiromah dan anak anakku tersayang Nang-Ning-Nung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Alloh SWT, Rabb pencinta alam yang telah mencurahkan rahmat hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulisan tesis tesis dapat disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagaian tugas akhir pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan di STIE Widya Wiwaha Jogjakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tesis ini mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis menghaturkan terima kasih, khususnya kepada:

- Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D Direktur Program Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Jogjakarta,
- 2. Bayu Sutikno, SE. MSM., Ph.D sebagai Dosen Pembimbing I yang telah gigih, sabar serta dengan tulus membimbing saya, mengarahkan dan memotivasi sehingga saya dapat menyusun proposal tesis dengan baik,
- 3. Ir. Moh. Awal Satrio Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah gigih, sabar serta dengan tulus membimbing saya, mengarahkan dan memotivasi sehingga saya dapat menyusun proposal tesis dengan baik,
- 4. Nur Widiastuti, SE., M.Si,. Dosen Mata Kuliah Metodologi Penelitihan sekaligus Pembimbing Penyusunan Proposal tesis yang telah gigih serta tulus membimbing saya, mengarahkan dan memotivasi sehingga saya dapat menyusun proposal tesis dengan baik.

- 5. Kepala SKB Kabupaten Kebumen selaku pimpinan dan atasan langsung yang telah memberikan kesempatan serta bimbingan dan pengarahannya.
- 6. Para pihak di lingkungan HIMPAUDI kususnya Cabang Kecamatan Petanahan yang dengan iklas telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk mendukung suksesny a penulisan proposal tesis ini dari awal sampai akhir.
- 7. Istri dan anak anaku Nang Ning Nung yang selalu setia mensuport, mendokan dan memberikan indahnya warna kasih sayang disela-sela kesulitan ku.
- 8. Teman-teman seperjuangan Prodi Kebidangan Pendididkan di STIE Widya Wiwaha Jogjakarta angkatan 2015 yang banyak memberi dorongan dan motivasi untuk tetap semangat.

Semoga kebaikan yang diperbuat mendapat balasan dari Alloh SWT. Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. 311E 102

Jogjakarta, Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHANAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	X
ABSTRAK	xi
BABI PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang Masalah	1
B Perumusan Masalah	13
C. Pertany aan Penelitian	13
D. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Kerangka Teoretis	16
1. Pendidikan Anak Usia Dini	16

a. Hakekat Pendidikan Anak Usia Dini	16
b. Perkembangan Anak Usia Dini	18
2. Kinerja	24
a. Pengertian Kinerja	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
3. Kesejahteraan	29
4. Motivasi	33
5. Kepemimpinan	43
Hasil Penelitian yang Relevan	46
Kerangka Pikir	47
. Pengajuan Hipotesis	49
ETODE PENELITIAN	52
. Rancangan/Desain Penelitian	52
Populasi dan Sampel Penelitian	54
Terknik Pengumpulan Data	56
. Instrumen Pengumpulan Data	58
Pengujian Instrumen Penelitian	62
Uji Asumsi Klasik	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji M ultikolinearitas	63
3. Uji Heterokedastisitas	64
	b. Perkembangan Anak Usia Dini

G. Teknik Analisis	65
1. Analisis Deskriptif	65
2. Analisis Regresi Linear Ganda	65
a. Uji F	66
b. Uji t	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	69
A Karakteristik Responden	69
B. Analisis Data	70
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	70
a. Hasil Uji Validitas	71
b. Hasil Uji Reliabilitas	74
2. Hasil Analisis Deskriptif	76
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	77
a. Uji Normalitas	77
b. Uji Multikolinearitas	78
c. Uji Heterokedastisitas	79
4. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda	81
5. Pengujian Hipotesis	82
a. Uji F	82
b. Uji t	84
C. Pembahasan	86

BAB V	KESIM PULAN DAN SARAN	93
	A. Simpulan	93
	B. Saran	92
DAFTA	AR PUSTAKA	95
ΙΔΜΡΙ	RAN-I AMPIRAN	98



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Distribusi Populasi Penelitian	54
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	68
	Tingkat Pendidikan Responden.	69
Tabel 4.3	Usia Responden	69
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kesejahteraan Pendidik PAUD	70
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja Pendidik PAUD	71
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala PAUD	72
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pendidik PAUD	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	74
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif	75
Tabel 4.10	Nilai Collinearity Diagnostics	78
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda	80
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Uji F	82
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.14	Ringkasan Hasil Uji t	84
Tabel 4.15	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

		Halamar
Gambar 1.1	Kondisi Standar Sarana Prasarana	4
Gambar 2.1	Hubungan Dimensi Kerja	26
Gambar 2.2	Hirarki Kebutuhan Manusia	39
Gambar 2.3	Kerangka Pikir Hubungan Antar Variabel	49
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	77
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	79
	Still Midding and a control of the c	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner untuk *Tryout*

Lampiran 2a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kesejahteraan Pendidik PAUD

Lampiran 2b. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja Pendidik PAUD

Lampiran 2c. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala PAUD

Lampiran 2d. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pendidik PAUD

Lampiran 3. Kuesioner untuk Penelitian

Lampiran 4. Karakteristik Responden

Lampiran 5a. Skoring Kuesioner Kesejahteraan Pendidik PAUD

Lampiran 5b. Skoring Kuesioner Motivasi Kerja Pendidik PAUD

Lampiran 5c. Skoring Kuesioner Kepemimpinan Kepala PAUD

Lampiran 5d. Skoring Kuesioner Kinerja Pendidik PAUD

Lampiran 6. Data Induk Penelitian

Lampiran 7. Hasil Analisis Deskriptif

Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Lampiran 10. Nilai-nilai Tabel r, t, dan F

Lampiran 11. Dokumen Pendukung

ABSTRAK

M i s j o. 2017. Pengaruh Kesejahteraan Pendidik, Motivasi Pendidik dan Kepemimpinan Kepala PAUD terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen tahun 2017. Tesis. Prodi Kebidangan Manajemen Pendidikan. Program Pasca Sarjana.STIE Widya Wiwaha Jogjakarta. Pembimbing I: Bayu Sutikno, SE., MSM, Ph.D dan Pembimbing II: Ir. Moh. Awal Satrio Nugroho. MM.

Katakunci: kesejahteraan, motivasi kerja, kepemimpinan, kinerja, pendidik PAUD, regresi.

Menurut Byars dan Roe (1984) yang dikutip oleh Eksimaningrum (1998: 24), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, keterkaitan kinerja dengan kedua factor sangat dekat. Faktor individu lebih dominan kearah kesejahteraan dan motivasi kerja dalam diri manusia, faktor lingkungan kecenderungan pengaruh dari kualitas kepemimpinan oleh top manajer.

Dalam upaya pengengembangan lembaga harus dimulai dengan penataan sumber daya manusia (pendidik). Pendidik dalam pengembangan lembaga kususnya di lembaga pendidikan merupakan ujung tombak untuk meraih keberhasilan. Untuk itu harus ada upaya pemenuhan kebutuhan internal dan kebutuhan eksternal. Selain dari pemenuhan kebutuhan tersebut, dalam penelitian ini factor yang menentukan tingkat kinerja adalah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala PAUD. Keluan mengindikasikan kurangnya kualitas kienerja para pendidik PAUD. Permasalahan yang timbul adalah bagaimana secara simultan ataupun parsial kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala PAUD berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara simultan dari kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dan mengetahui pengaruh secara parsial dari kesejahteraan, motivasi dan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data berasal dari sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dengan penyebaran istrumen / angket kepada para responden di wilayah Himpaudi Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. Populasi terdiri dari seluruh pendidik PAUD sejumlah 94 responden. Variable yang diteliti yaitu kesejahteraan pendidik, motivasi kerja pendidik, kepemimpinan kepala PAUD dan kinerja Pendidik PAUD. Validitas yang digunakan menggunakan model analisis regresi berganda.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD terhadap

kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 94 (Sembilan puluh) pendidik PAUD. Pengumpulan datanya menggunakan instrument/kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji F dan uji t), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) secara simultan kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,000); (2) secara parsial kesejahteraan pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,044); (3) secara parsial motivasi kerja pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,000); (4) secara parsial kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,006).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah, masyarakat dan lembaga terkait mulai terlihat serius melakukan berbagai upaya pembenahan dan pengembangan terhadap program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di seluruh penjuru tanah air. Keseriusan pemerintah tersebut nampak dari dituangkannya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam Undang-undang tentang SISDIKNAS tahun 2003. Keseriusan masyarakat nampak dari mulai munculnya lembaga-lembaga PAUD. Masyarakat khususnya orang tua mulai sadar untuk memberikan perhatian terhadap pendidikan kepada anaknya sedini mungkin serta adanya dukungan yang kuat dari lembaga - lembaga terkait ikut andil dan berperan serta dalam pelaksaan program prioritas bagi pemerintah ini.

Di era globalisasi dewasa ini, semakin banyak keluarga yang kurang dapat berfungsi secara optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai wahana dan sarana belajar pertama dan utama bagi anak. Salah satu hal yang menjadi penyebabnya adalah tuntutan sosial ekonomi dan kesibukan orang tua serta pemahaman terhadap hakekat pendidikan bagi AUD yang mengharuskan kedua orang tua bekerja di luar rumah. Sehingga waktu dan kesempatan untuk anak relatif berkurang. Hal ini terjadi seiring dengan semakin meningkatnya perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap pendidikan anak usia dini, sehingga

semakin besar pula kebutuhan akan tersedianya sarana prasarana yang memadai untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan pendidikan tersebut.

Seiring dengan semakin tinggi kesadaran masyarakat untuk memberikan pendidikan sedini mungkin, para orang tua juga dihadapkan adanya dilema antara tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi yang terus meningkat atau dalam hal ini bekerja di luar rumah dengan tuntutan menjalankan perannya sebagai orang tua untuk memberikan pendidikan dan pengasuhan secara maksimal.

Salah satu jalur pendidikan yang sedang digalakkan oleh pemerintah adalah jalur pendidikan non formal yaitu melalui Lembaga PAUD Kelompok Taman Penitipan Anak, dan satuan PAUD sejenis yang menjadi Bermain. prioritas saat ini. Perkembangan lembaga PAUD berjalan begitu pesat dengan munculnya lembaga PAUD di seluruh penjuru tanah air. Data di wilayah Kabupaten Kebumen menunjukkan begitu pesatnya pertumbuhan lembaga lembaga PAUD dalam kurun waktu relatif singkat terdapat bermunculan lembaga-lembaga PAUD. Perkembangan yang menonjol dapat dijumpai seluruh wilayah Kabupaten Kebumen baik diperkotaan maupun di pedesaan. Dalam waktu singkat pada akhir tahun 2016 (Data dari Dindikpora Kabupaten Kebumen tahun 2016) telah tercatat sejumlah 1.182 lembaga PAUD yang diperkuat oleh 3.840 tenaga pendidik yang terdiri dari: lembaga Taman Kanak-Kanak berjumlah terdapat 591 lembaga dengan 1.727 tenaga pendidik, Kelompok Bermain 184 lembaga dengan 616 pendidik, Tempat Penitipan Anak mencapai 15 lembaga dengan 39 pendidik, PAUD TPG terdapat 2 lembaga dan

lembaga Satuan Paud Sejenis (SPS) sejumlah 390 lembaga dengan 1.445 pendidik. Seluruhnya tersebar di 24 (dua puluh empat) kecamatan. Jumlah ini sungguh menakjubkan, mengingat Kabupaten Kebumen secara geografis merupakan sebagaian besar wilayah pedesaan dengan keadaan masyarakatnya adalah petani. Hal ini menunjukkan bahwa animo masyarakat Kabupaten Kebumen kususnya di penjuru wilayah Kecamatan Petanahan terhadap pentingnya pendidikan untuk anak-anak sangat tinggi.

Merebaknya lembaga PAUD yang begitu besar tentu menggembirakan semua pihak. Namun demikian seiring dengan perkembangan tersebut muncul berbagai permasalahan yang harus segera dipecahkan oleh pemerintah. Berbagai permasalahan yang muncul antara lain: walaupun terlihat secara jelas dukungan profesionalisme dari para PTK PAUDnya terutama para Tendik (pengelola dan tenaga administrasi), terkait dukungan sarana prasarana dan pengelolaan pembiayaan dalam upaya perkembangan lembaga PAUD namun belum diiringi dengan peningkatan kualitas dan upaya peningkatan kesejahteraan bagi para pendidik PAUD dalam memenuhi tuntutan pelanggan. Sebagai gambaran bahwa di wilayah Kabupaten Kebumen kususnya di Kecamatan Petanahan yang dijadikan sebagai sampling pengambilan data melalui eksplorasi penyebaran instrumen kepada pengelola lembaga-lembaga PAUD terkait dengan variabel ketersediaan sarana sarana prasarana, pengelolaan dan pembiayaan dapat diperoleh data secara valid dari 29 (dua puluh sembilan) lembaga PAUD (KB dan SPS) setelah dianalisis secara kuantitatif dan deskriptif kualitatif

menggunakan skala Likert dengan 4 rentang kategori diperoleh data sebagai mana termuat dalam gambar berikut:

Gambar 1.1 Kondisi Standar Sarana Prasarana, Pengelolaan, dan Pembiayaan



Sumber: Data Primer Dinas Dikpora Kab. Kebumen per Des. 2016

Dari Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa masih ada sebagaian lembaga PAUD sebesar 19.4 % mendapatkan kategori cukup, 75,0 % kategori baik dan 1 (satu) lembaga yang memiliki standar sarpras yang memadai 4.20 % dalam kategori baik sekali . Walaupun secara keseluruhan rata-rata skor masuk dalam kategori baik tertapi dilihat dari skornya masih belum memuaskan yaitu rata rata skor hanya mencapai 2.29, dan tidak terdapat juga lembaga yang memprihatinkan dari keterpenuhan standar sarana pengelolaan dan pembiayaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu adanya peningkatan kemampuan pengelolaan ketersediaan daya dukung tersebut. Belum terlihat secara profesional mengelola lembaganya untuk menjadi sebuah lembaga layanan PAUD yang bonafid atau nantinya sebagai lembaga yang menjadi rujukan bagi lembaga-lembaga sejenis di sekitarnya. Alasan utamanya adalah para tendik khususnya pengelola belum sepenuhnya memahami kompetensinya dan lebih dari itu masih perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan kompetensi

sikap kewirausahaan yang sebetulnya kemampuan dan kecakapan sikap kewirausahaan ini merupakan modal utama untuk dapat memberdayakan sumber daya yang ada dan potensi lokal yang dimiliki secara melimpah. Dengan modal ini sebetulnya dapat diharapkan sebagai upaya pengembangan lembaga PAUD melalui keterpenuhan sarana dan prasarana yang didukung dengan kemampuan manajerial pengelolaan dan tercukupinya sumber pembiayaan program demi keberlangsungan lembaga tersebut untuk mengimbangi upaya peningkatan kompetensi dan tingkat kesejahteraan para pendidiknya.

Di sisi lain kepemimpinan kepala PAUD yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan dalam pemberdayaan seluruh potensi yang dimiliki terutama Sumber Daya Manusia. Peran kepala PAUD sangat besar, disamping harus menyelenggarakan kegiatan organisasi yang konsisten sesuai rencana, pada sebagaian besar lembaga PAUD seorang kepala lembaga juga merangkap sebagai seorang pendidik dan dituntut harus mampu menetapkan standard operasional pelaksanaan, upaya mempengaruhi kinerja, melakukan pembimbingan, mengevaluasi dan juga harus mampu melakukan koreksi. Itulah sebabnya seorang kepala PAUD harus berbekal seperangkat ketrampilan konseptual, ketrampilan hubungan manusia, dan ketrampilan teknikal. Kepala PAUD juga berfungsi sebagai pengendali dan figure yang pantas untuk diteladani.

Sebagai kepala PAUD harus menjadi figur yang bisa memberikan keteladanan dalam mendorong perkembangan kemajuan lembaga PAUDnya. Kepala PAUD tidak hanya meningkatkan tanggungjawab dan otoritasnya dalam

program-program lembaga, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan peserta didik dan programnya. Ada seperangkat dimensi kompetensi yang harus dimiliki olek kepala PAUD, yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik. Pendidik anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Pendidik PAUD bertugas diberbagai jenis layanan antara lain TK/RA, KB, TPA dan bentuk lain yang sederajat. Menurut Permendiknas No 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidik PAUD pada jalur pendidikan formal terdiri atas pendidik PAUD dan pendidik PAUD pendamping; sedangkan pendidik PAUD pada jalur pendidikan nonformal terdiri atas pendidik PAUD, pendidik PAUD pendamping dan pengasuh. Kepala PAUD harus mampu mempengaruhi kinerja melalui keteladanannya yang dilakukan oleh kepala lembaga bagi pendidik PAUDnya. Jika keteladanan dilakukan oleh Kepala PAUD, maka ia harus mampu melakukam berbagai pengendalian dan pembimbingan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Kepala PAUD sebagai pemimpin harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program pembimbingan baik secara personal maupun secara kolegial, serta memanfaatkan hasilnya. Untuk mengetahui sejauh mana pendidik PAUD mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala PAUD perlu melaksanakan

kegiatan pengawasan secara melekat (waskat), yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Di dalam lembaga pendidikan lembaga PAUD, pendidik PAUD merupakan komponen lembaga PAUD yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengembangan terhadap pendidik tesebut tiada lain bertujuan agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Tugas utama seorang pendidik cukup kompleks dan memiliki tanggung jawab yang berat, oleh karena itu untuk menjamin tingkat keberhasilan dalam menjalankam tugas utamanya pendidik harus memiliki berkualitas dan mempunyai kompetensi yang memadai. Berbagai kendala yang dihadapi terkait dengan ketenagaan antara lain kuantitas dan kualitas para pendidik Menyertai kekurangan itu, yaitu lemahnya kompetensi pendidik tampak nyata dalam pelaksanaan tugas. Secara umum lemahnya sentuhan pedagogik dan metodik merupakan indikasi tidak keselarasan kompetensi pendidik pada umumnya, dan kurang memperoleh pelatihan tambahan serta upaya peningkatan kesejahteraan para pendidik. Jelaslah bahwa untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran di lembaga PAUD, pendidik harus dikelola secara baik, dan peran Kepala PAUD dalam hal ini sangat diperlukan.

Kepala PAUD harus mampu memberikan petunjuk, bimbingan dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka

komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Dalam meningkatkan kemauan tenaga kependidikan Kepala PAUD perlu memahami teori-teori pembimbingan dan kepemimpinan, karena kepemimpinan berkaitan erat pengaruhnya terhadap perubahan perilaku seseorang, dari yang belum baik menjadi lebih baik, dari yang kurang bersemangat menjadi lebih bersemangat, dari yang berbelum berkualitas menjadi berkualitas.

Dalam konteks peningkatan kompetensi pendidik PAUD, Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 menetapkan bahwa standar kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan, minimum diploma empat (D IV) atau sarjana (S1). Sementara, pada saat ini masih banyak PTK-PNF termasuk pendidik PAUD yang belum memenuhi standar kualifikasi akademik, untuk itu perlu diberikan upaya peningkatan kompetensi agar memiliki keahlian dan keterampilan khusus yang diperoleh diantaranya melalui kursus dan pendidikan pelatihan kususnya dalam peningkatan kompetensi sebagai pendidik PAUD.

Menurut data dari Bidang PAUD dan Pendidikan Masyarakat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen per Desember 2015 jumlah pendidik PAUD di Kabupaten Kebumen sebanyak 3.805 orang yang terdiri dari tenaga pendidik kelompok bermain, TPA, dan SPS. Data tersebut belum termasuk pendidik PAUD yang dahulu dibawah jalur pendidikan formal yaitu TK dan RA. Jumlah tersebut sebagian besar belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Kenyataan di lapangan menunjukan bahwa kondisi pendidik PAUD di lingkungan pendidikan nonformal menunjukkan beberapa fenomena berikut ini. Sebagian besar pendidik PAUD belum berkualifikasi akademik pendidikan minimum sarjana (S1) PAUD dan Psikologi, atau diploma empat (D-IV) bahkan ada pendidik PAUD yang hanya berpendidikan sekolah menengah. Secara kuantitas dan kualitas pendidik PAUD belum memenuhi standar yang dipersyaratkan. Terbatasnya alternatif penyelenggaraan peningkatan kualifikasi dan kompetensi pendidik PAUD, karena terbatasnya biaya yang dimiliki oleh pendidik PAUD. Belum ada ketentuan yang mengatur tentang pengakuan dan sertifikasi terhadap hasil karya pendidik PAUD yang dapat diakui oleh LPTK sebagai bagian dari kompetensi yang telah dimiliki dalam membantu percepatan peningkatan kualifikasi akademik. Terbatasnya kegiatan peningkatan kompetensi yang dapat diikuti oleh pendidik PAUD.

Hal ini diperkuat hasil studi pendahuluan pada pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen yang mayoritas hanya berpendidikan SMA bahkan ada yang berpendidikan SMP, sementara menurut ketentuan pada Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru PAUD harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang sudah terakreditasi.

Selain itu para pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen belum memiliki kompetensi optimal sesuai peraturan yang ada, khususnya pada kompetensi paedagogis. Menurut Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, vaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Misalnya pada kompetensi paedagogik disebutkan bahwa guru PAUD harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik serta mampu menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik dengan indikator: memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD, mampu menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bemakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD, menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis, memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar, serta menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD.

Kenyataan di lapangan menunjukkan hal yang kurang sesuai, mayoritas guru PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen belum menerapkan pendekatan belajar dengan bermain, sehingga pendidik PAUD sangat aktif dan anak pasif (teacher centered), dalam mengajar masih mengedepankan transfer of knowledge bersifat penyampaian pengetahuan, kurang pada penanaman nilai, pendidik PAUD menjelaskan materi anak mendengarkan dan mengikuti perintah pendidik PAUD, pendidik PAUD memberikan tugas, anak mengerjakan. Interaksi antara pendidik PAUD dengan peserta didik masih terbatas pada kegiatan-kegiatan formal (mengajar), sedangkan interaksi di luar jam pelajaran masih jarang dilakukan. Selama ini kemampuan interaksi pendidik PAUD dengan anak dan orang tua anak masih terkesan kaku, masih ada jarak yang cukup jauh dalam berinteraksi, dan dalam berinteraksi pendidik PAUD masih dominan. Pemanfaatan media pembelajaran masih terbatas penyampaian pengetahuan belum pada penanaman sistem nilai pada anak.

Uraian tersebut di atas menunjukkan masih kurang optimalnya kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. Dalam ranah manajemen kinerja, banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia termasuk pendidik/guru memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi ataupun sebaliknya kinerjanya jelek sehingga menghambat keberhasilan organisasi (Sudarmanto, 2015: 9). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja individu termasuk pendidik/guru diantaranya berupa kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Faktor kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan kinerjanya, artinya berpengaruh besar terhadap baik buruk kinerja karyawan (Wibowo, 2007: 175). Apabila pendidik PAUD merasa kesejahteraan materiil dan non-materiilnya

terpenuhi dan dirasakan memuaskan, hal ini akan mendorong dirinya bekerja dengan baik, yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan pendidik PAUD akan mendorong peningkatan kinerjanya.

Faktor motivasi kerja karyawan juga berkaitan erat dengan kinerjanya. Motivasi kerja karyawan merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik guna kemajuan perusahaan yang diimplementasikan melalui tindakan atau perilakunya dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Sudarmanto, 2015: 63-64). Jika pendidik PAUD bekerja di lembaga PAUD yang mampu memenuhi kebutuhannya, maka akan mendorong dirinya untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja pendidik PAUD akan mendorong peningkatan kinerjanya.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah juga berkaitan erat dengan kinerja guru, artinya berpengaruh besar terhadap baik buruk kinerja guru. Sebagai pemimpin di sekolah ia juga harus memahami potensi yang dimiliki oleh para guru, sehingga komunikasi dengan para guru akan membantu kinerjanya. semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru di sekolah (Mukhtar dan Iskandar, 2014: 114-115). Semakin baik kepemimpinan kepala PAUD akan mendorong peningkatan kinerjanya.

B. Perumusan Masalah

Uraian latar belakang masalah menunjukkan masih kurang optimalnya kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. Hal ini dimungkinkan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya berupa kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan Kepala PAUD.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

- 1. Apakah secara simultan kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala PAUD berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen?
- 2. Apakah secara parsial kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen?
- 3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen?
- 4. Apakah secara parsial kepemimpinan kepala PAUD berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- Pengaruh secara simultan dari kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- Pengaruh secara parsial dari kesejahteraan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- 3. Pengaruh secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- 4. Pengaruh secara parsial dari kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan referensi bagi dunia pendidikan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.
- Memberikan penjelasan mengenai proses analisis pengaruh kesejahteraan,
 motivasi kerja dan kepemimpinan Kepala PAUD terhadap kinerja
 pendidik PAUD di wilayah Petanahan Kebumen
- c. Hasil penelitihan pengaruh kesejahteraan, motivasi kerja dan kepemimpinan Kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dapat memberikan sumbangan ilmu dan pengetahuan untuk peningkatan kinerja pendidik PAUD

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga PAUD

Penelitian ini diharapkan kepada para pemangku kebijakan PAUD di Kecamatan Petanahan Kebumen, baik itu yang berasal dari unsur bidang PAUD maupun bidang pendidikan pada umumnya, Kepala PAUD dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan dari kebijakan yang telah dan akan diambil, sehingga ke depannya Kepala PAUD dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi para pendidik untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Pendidik PAUD

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kebumen akan dapat meningkatkan kinerjanya secara professional dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan PAUD dan Dikmas pada umumnya dan benar-benar dapat menjadi pendidik yang profesional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahan kajian peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teoretis

1. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

a. Hakikat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan fisik dan kecerdasan: daya pikir, daya cipta, emosi, spiritual, berbahasa/komunikasi, sosial. Dalam menuju kematangannya, setiap anak memerlukan kesempatan tumbuh dan berkembang dengan didukung berbagai fasilitas sarana dan prasarana seperti alat permainan edukatif, meubelair, ruang belajar/ bermain yang memadai, serta suasana bermain yang menyenangkan. Fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia sekurang-kurangnya harus memenuhi standar minimal agar pelayanan Pendidikan Anak Usia Dini berjalan dengan baik sehingga pertumbuhan dan perkembangan anak dapat tercapai secara optimal

Pentingnya pendidikan bagi anak usia dini didasarkan adanya berbagai hasil penelitian yang menyebutkan bahwa masa dini usia merupakan periode kritis dalam perkembangan anak (Djalal, 2002: 5). Pertumbuhan dan perkembangan anak pada usia dini sejak bayi dalam

rahim seorang ibu sampai sekitar 6 tahun sangat menentukan derajat kesehatan, intelegensia, kematangan emosional, dan produktivitas manusia pada tahap berikutnya. Dengan demikian investasi pembangunan manusia pada usia dini merupakan investasi yang amat penting bagi pembangunan sumber daya manusia berkualitas (Syarief, 2002: 9). Masa kanak-kanak dan masa anak merupakan masa yang sangat penting khususnya dalam perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan fisik. Secara alamiah perkembangan anak itu berbeda-beda, baik dalam intelegensia, bakat, minat, kreativitas, kematangan emosi, kepribadian, keadaan jasmani, dan keadaan sosialnya.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara perkembangan yang dialami anak pada usia dini dengan keberhasilan mereka dalam kehidupan selanjutnya. Misalnya, anak-anak yang hidup dalam lingkungan (baik di rumah maupun di KB atau TK) yang kaya interaksi dengan menggunakan bahasa yang baik dan benar akan terbiasa mendengarkan dan mengucapkan kata-kata dengan benar, sehingga ketika mereka masuk sekolah, mereka sudah mempunyai modal untuk membaca. Tiger (2006: 475), menyatakan:

Early childhood environments provide an opportunity not only to teach social and academic skills to young children but also to enrich early educational experiences with preferred events, materials, and social intercations. Ideally, incorporating children's preferences into the design of educational environments will result in children enjoying and ultimately seeking learning opportunities.

Lingkungan anak-anak menyediakan suatu kesempatan yang tidak hanya untuk mengajarkan sosial dan ketrampilan akademis ke anak-anak tetapi juga untuk memperkaya pengalaman awal bidang pendidikan dengan kegiatan yang lebih disukai, material, dan interaksi sosial. Idealnya, menemani anak-anak ke dalam lingkungan pendidikan akan mengakibatkan anak-anak menikmati dan akhirnya menemukan peluang belajar.

Sehubungan dengan fungsi-fungsi yang telah dipaparkan tersebut, maka tujuan pendidikan anak usia dini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Memberikan pengasuhan dan pembimbingan yang memungkinkan anak usia dini tumbuh dan berkembang sesuai dengan usia dan potensinya;
- 2) Mengidentifikasi penyimpangan yang mungkin terjadi, sehingga jika terjadi penyimpangan, dapat dilakukan intervensi dini;
- 3) Menyediakan pengalaman yang beranekaragam dan mengasyikkan bagi anak usia dini, yang memungkinkan mereka mengembangkan potensi dalam berbagai bidang, sehingga siap untuk mengikuti pendidikan pada jenjang sekolah dasar.

b. Perkembangan Anak Usia Dini

Menurut Jamaris dalam Sujiono (2009 : 54), perkembangan merupakan suatu proses yang bersifat kumulatif, artinya perkembangan terdahulu akan menjadi dasar bagi perkembangan selanjutnya Oleh sebab itu apabila terjadi hambatan pada perkembangan terdahulu maka perkembangan selanjutnya cenderung akan mendapat hambatan.

Anak usia dini berada dalam masa keemasan di sepanjangrentang usia perkembangan manusia. Masa ini merupakan periode sensitif (sensitive periods), selama masa inilah anak secara khusus mudah meneerima stimulus-stimulus dari lingkungannya. Pada masa peka terjadi pematangan fungsi-fungsi fisik dan psikis sehingga anak siap merespons dan mewujudkan semua tugas-tugas perkembangan yang diharapkan muncul pada pola perilakunya sehari-hari (Hainstock dalam Sujiono, 2009: 54).

Dalam Permendiknas nomor 58 tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini disebutkan bahwa tingkat pencapaian perkembangan anak usia dini meliputi aspek nilai-nilai agama dan moral, aspek fisik/motorik, aspek kognitif, aspek bahasa, dan aspek sosioemosional. Aspek-aspek perkembangan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1) Perkembangan nilai-nilai agama dan moral

Secara khusus penanaman nilai-nilai keagamaan dan moral pada anak usia dini adalah meletakkan dasar-dasar keimanan, kepribadian/budi pekerti yang terpuji dan kebiasaan ibadah sesuai kemampuan anak. Ada 3 aspek yang harus diperhatikan yaitu aspek usia, aspek fisik, dan aspek psikis anak. Rasa dan nilai-nilai keagamaan akan tumbuh dan berkembang seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan fisik dan psikis anak.

Sedangkan menurut Kohlberg perkembangan moral anak usia prasekolah (PAUD) berada pada tingkatan yang paling dasar yang dinamakan dengan penalaran moral prakonvensional. Pada tingkatan ini anak belum menunjukkan internalisasi nilai-nilai moral (secara kokoh). Namun sebagian anak usia PAUD ada yang sudah memiliki kepekaan atau sensitivitas yang tinggi dalam merespon lingkungannya (positif dan negatif). Misalkan ketika guru/orang tua mentradisikan atau membiasakan anak-anaknya untuk berperilaku sopan seperti mencium tangan orang tua ketika berjabat tangan, mengucapkan salam ketika akan berangkat dan pulang sekolah, dan contoh-contoh positif lainnya maka dengan sendirinya perilaku seperti itu akan terinternalisasi dalam diri anak sehingga menjadi suatu kebiasaan mereka sehari-hari. Demikian pula sebaliknya kalau kebiasaan negatif itu dibiasakan kepada anak maka perilaku negatif itu akan terinternalisasi pula dalam dirinya

2) Perkembangan fisik

Perkembangan fisik sangat berkaitan erat dengan perkembangan motorik anak. Motorik merupakan perkembangan pengendalian gerakan tubuh melalui kegiatan yang terkoordinir antara susunan saraf, otot, otak, dan *spinal cord*. Jadi, perkembangan motorik merupakan perkembangan kemampuan melakukan/merespon suatu hal, dengan bertambahnya usia bertambah pula kemampuan motoriknya.

Perkembangan motorik merupakan cara tubuh untuk meningkatkan kemampuan sehingga performanya menjadi lebih kompleks. Perubahan ini terjadi terus menerus sepanjang siklus kehidupan. Perkembangan motorik mencakup dua klasifikasi, yaitu kemampuan motorik kasar dan kemampuan motorik halus. Motorik kasar adalah gerakan tubuh yang menggunakan otot-otot besar atau sebagian besar atau seluruh anggota tubuh yang dipengaruhi oleh kematangan anak itu sendiri. Motorik halus adalah gerakan yang menggunakan otot-otot halus atau sebagian anggota tubuh tertentu, yang dipengaruhi oleh kesempatan untuk belajar dan berlatih.

3) Perkembangan kognitif

Perkembangan kognitif adalah kapasitas intelektual yang dimiliki oleh seorang anak dan bagaimana kapasitas tersebut berkembang sampai mereka dewasa kelak Para ahli psikologi sepakat bahwa perkembangan kognitif seorang anak paling tidak dipengaruhi oleh 3 faktor. Faktor yang pertama adalah faktor hereditas, kemudian faktor kematangan individu dan faktor terakhir adalah faktor belajar.

Perkembangan kognitif anak pada dasarnya merupakan aspek perkembangan yang perlu dirangsang dan distimulasi oleh pihak luar terutama orang tua. Tanpa adanya rangsangan dan stimulasi dari orang tua, maka kapasitas kognitif anak tidak akan berkembang secara optimal.

4) Perkembangan bahasa

Bahasa merupakan elemen yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Melalui bahasa individu belajar untuk bersosialisasi dengan lingkungannya. Bahasa juga membantu anak untuk mengungkapkan perasaan, pikiran, dan keinginannya kepada orang lain. Membaca dan menulis merupakan bagian dari belajar bahasa. Untuk bisa membaca dan menulis, anak perlu mengenal beberapa kata dan beranjak memahami kalimat. Dengan membaca anak juga semakin banyak menambah kosakata. Anak dapat belajar bahasa melalaui membaca buku cerita dengan nyaring. Hal ini dilakukan untuk mengajarkan anak tentang bunyi bahasa.

5) Perkembangan sosio-emosional

Pola perilaku sosial yang terlihat pada masa kanak-kanak awal, seperti yang diungkap oleh Hurlock (1998:252) yaitu: kerjasama, persaingan, kemurahan hati, hasrat akan penerimaan social, simpati, empati, ketergantungan, sikap ramah, sikap tidak mementingkan diri sendiri, meniru, perilaku kelekatan

Erik Erikson (1950) dalam Papalia dan Old, (2008 : 370) seorang ahli psikoanalisis mengidentifikasi perkembangan sosial anak:

a) Tahap 1: Basic Trust vs Mistrust (percaya vs curiga), usia 0-2 tahun.

Dalam tahap ini bila dalam merespon rangsangan, anak mendapat pengalaman yang menyenamgkan akan tumbuh rasa percaya diri, sebaliknya pengalaman yang kurang menyenangkan akan menimbulkan rasa curiga;

b) Tahap 2 : *Autonomy vs Shame & Doubt* (mandiri vs ragu), usia 2-3 tahun.

Anak sudah mampu menguasai kegiatan meregang atau melemaskan seluruh otot-otot tubuhnya. Anak pada masa ini bila sudah merasa mampu menguasai anggota tubuhnya dapat meimbulkan rasa otonomi, sebaliknya bila lingkungan tidak memberi kepercayaan atau terlalu banyak bertindak untuk anak akan menimbulkan rasa malu dan ragu-ragu;

c) Tahap 3: *Initiative vs Guilt* (berinisiatif vs bersalah), usia 4-5 tahun.

Pada masa ini anak dapat menunjukkan sikap mulai lepas dari ikatan orang tua, anak dapat bergerak bebas dan ber<u>interaksi</u> dengan lingkungannya. Kondisi lepas dari orang tua menimbulkan rasa untuk berinisiatif, sebaliknya dapat menimbulkan rasa bersalah;

d) Tahap 4 : Industry vs Inferiority (percay a diri vs rasa rendah diri), usia 6 tahun – pubertas.

Anak telah dapat melaksanakan tugas-tugas perkembangan untuk menyiapkan diri memasuki masa dewasa. Perlu memiliki suatu keterampilan tertentu. Bila anak mampu menguasai suatu keterampilan tertentu dapat menimbulkan rasa berhasil, sebaliknya bila tidak menguasai, menimbulkan rasa rendah diri.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Indonesia, kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja mempunyai arti sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh sebuah pengetahuan serta sikap dan keterampilan, untuk menghasilkan suatu hal. Sedangkan prestasi kerja diartikan sebagai suatu pencapaian atas persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin dari output yang dihasilkan baik dari kuantitas atau mutunya.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *Performance*, yang menurut *The Scribner-Bantan English Dictionary*, terbitan Amerika dan Canada (1979), berasal dari akar kata 'to perform' dengan beberapa 'entries' yaitu:

- 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan
- 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- 3) melakukan sesuatau yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Dalam perkembangan ilmu manajemen selanjutnya, pengertian kinerja berkembang sangat cepat, sehingga banyak sekali para ahli yang mendefinisikan kinerja sebagai berikut.

 Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 2) menyampaikan bahwa: kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan

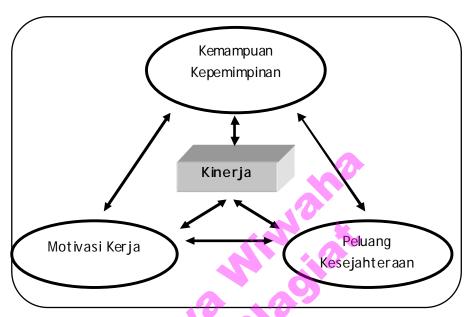
- hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
- 2) Gilbert dalam Notoatmojo (2009: 124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, apabila seorang pendidik , maka kinerjanya adalah kemampuan mengajar dan uasaha dalam membuat perencanaan pembelajaran selama aktivitas pembelajaran.
- 3) Hasibuan (2001: 34) dikutip oleh Nurchasanah (Jurnal MP, 2012: 300) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
- 4) Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.
- 5) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan

keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Harsey and Blanchard, 1993).

- 6) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1996).
- 7) As'ad (2000: 47) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
- 8) Menurut Rukmana (2000: 32), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 9) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni : (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin, 1996).

Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Secara skematis, kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Hubungan Dimensi Kerja



Menurut model *partner-lawyer* (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan/insentif
- b. Dorongan atau motivasi
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Setiap karyawan berbeda dalam banyak hal, sehingga setiap atasan perlu mengetahui bagaimana perbedaan mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Byars dan Roe (1984) yang dikutip oleh

Eksimaningrum (1998: 24), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yang diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor individu

Faktor individu sangat menentukan terhadap kualitas kinerja personal yang termasuk didalamnya membangkitkan motivasi karena adanya dorongan untuk mendapatkan imbalan berupa insentif yang merupakan salah satu dari pemenuhan kesejahteraan. Dengan adanya perbaikan kesejahteraan karena sebuah harapan berupa insentif akan membangkitkan motivasi kerja. Sebagai bentuk konsekuensi terhadap pemenuhan harapan tersebut akan mengerahkan segala kemampuan yang ada pada diri personal tersebut berupa:

- a) Effort (usaha) yang menunjukkan sejumlah energi fisik mental yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
- b) Abilities yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

2) Faktor-faktor Lingkungan

Faktor lingkungan mempengaruhi kinerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja seseorang, tetapi

mempengaruhi faktor-faktor individu. Faktor lingkungan meliputi didalamnya adalah kualitas kepemimpinan oleh seorang top manajer. Sikap, prilaku dan jiwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi bawahan. Kebijakan yang diambil terutama menyangkut tingkat kesejahteraan akan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Dengan motivasi kerja akan meningkatkan kualitas kinerja.

3. Kesejahteraan

Pendidik merupakan salah satu profesi dalam kependidikan yang mempunyai peran strategis dalam pendidikan kita, yaitu sebagai pelaku utama dalam setiap perubahan dan inovasi dalam bidang pendidikan. Dalam istilah yang lebih populer dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam meraih kesuksesan dalam program-program pendidikan.

Pendidik merupakan pemeran utama dalam pembaharuan pendidikan. Melalui pendidik , pembaharuan-pembaharuan tersebut dapat sampai kepada siswa. Dengan demikian tanggung jawab pendidik sangat besar untuk tercapainya tujuan pendidikan. Harus diakui bahwa kemajuan di bidang pendidikan sebagian besar tergantung pada kewenangan dan kemampuan pendidik /staf pengajar. (Court 1993:15)

Mengingat pentingnya peranan pendidik dalam menentukan kemajuan pendidikan, maka kebutuhan pendidik perlu diperhatikan, baik kebutuhan internal maupun kebutuhan eksternal. Kebutuhan internal yaitu

suatu kebutuhan manusia secara universal yang meliputi: (1) kebutuhan fisik/biologis yaitu: sandang, pangan, papan rekreasi, olah raga, dan lain-lain, (2) kebutuhan sosial psikologis yang meliputi rasa aman, kepastian masa depan, ingin dihargai, berprestasi dan lain-lain, serta (3) kebutuhan spintual/rohaniah, berupa menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaannya. Kebutuhan ekternal yaitu kebutuhan diluar pendidik terutama berupa fasilitas yang diperlukan untuk mewujudkan kondisi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang memungkinkan pendidik melaksanakan pekerjaan/ jabatan secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas, seperti gedung sekolah, laboratorium, perpustakaan, ruang kantor dan sebagainya (Depdiknas.2001).

Kebutuhan internal dan eksternal pendidik ini dapat terpenuhi dengan memberikan kesejahteraan pada pendidik baik kesejahteraan materiel maupun nonmateriel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesejahteraan materiel adalah kesejahteran untuk pemenuhan kebutuhan internal fisik/biologis dan kebutuhan eksternal, sedangkan kesejahteran non-materiel adalah kesejahteraan untuk pemenuhan kebutuhan internal pendidik yaitu kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan kebutuhan spiritual/rohaniah. Apabila kesejahteraan pendidik terjamin, diharapkan pendidik dapat memberi perhatian lebih dalam proses pembelajaran.

Kesejahteraan dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, insentif dan lain-lain yang diberikan karena menjalankan tugasnya. Lebih

lanjut dikatakan kesejahteraan meliputi aspek materiel yang berupa gaji, insentif, penyediaan fasilitas-fasilitas seperti: perumahan, perpustakaan, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Dan aspek non materiel seperti, kemudahan kenaikan pangkat, suasana kerja, perlindungan hukum, jaminan sosial dan lain-lain. (Dedi Supriyadi 1998: 7).

Pengembangan lembaga pendidikan harus dimulai dengan penataan sumber daya manusia pendidik terutama yang meliputi imbal jasa, suasana rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja yang baik, hubungan antar pribadi yang sehat dan kesempatan peningkatan karier.

Langkah-langkah ke arah lebih meningkatkan kesejahteraan pendidik telah banyak diambil oleh beberapa pemerintahan daerah. Di beberapa kabupaten, persentase insentif pendidik lebih tinggi dibanding pekerjaan lainnya.

Perhatian pemerintah Indonesia berkaitan dengan kesejahteraan pendidik tersurat dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 40 ayat 1 yang bunyinya sebagai berikut:

Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1). penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
- 2). penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- 3). pembinaan karier sesuai dengan pengembangan kualitas;
- 4). perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
- 5). kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas (Depdiknas, 2003: 28).

Langkah yang sudah dilakukan pemerintah dalam upaya peningkatan kesejahteraan pendidik adalah dengan mengeluarkan kebijakan yaitu menaikkan insentif bagi tenaga pendidik kususnya pendidik PAUD, yang berlaku mulai bulan Januari 2015. Walaupun pada awalnya belum bisa melayani secara keseluruhan. Dan pada tahun anggaran 2017 pemerintah Kabupaten Kebumen sudah mampu untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pemberian insentif mengajar kepada seluruh pendidik PAUD yang memenuhi kriteria. Diharapkan dengan adanya insentif telah kesejahteraan pendidik akan meningkat, yang memiliki keterkaitan erat dengan meningkatnya motivasi kerja dengan demikian kinerja pendidik PAUD meningkat dan prestasi siswa juga meningkat dan kualitas sumber daya manusia juga akan meningkat pula dan lebih jauh lagi mutu pendidikan akan meningkat.

Pemberian kesejahteraan ini tercermin dalam pemberian gaji/insentif dari pemerintah kabupaten dalam APBD, dan ada himbauan kepada seluruh pemerintahan desa untuk lebih memperhatikan lembaga PAUD dan memberikan dukungan berupa anggaran yang dimasukan pada RAPBDes. Sehingga bisa memberikan tambahan insentif dari APBD Kabupaten sesuai kondisi dan kemampuan desanya masing-masing. Pada fasilitas lainnya juga adanya dukungan dari pemerintah desa yang berupa: kebijakan kemudahan pelayanan, rasa aman, nyaman dan penyediaan fasilitas, kelancaran segala urusan, pemberian jaminan sosial dan pemberian penghargaan.

Dari uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kesejahteraan pendidik adalah imbalan yang diberikan pada pendidik baik materiel maupun non materiel untuk memenuhi kebutuhan internal dan ekternalnya. Berdasarkan kesimpulan tersebut diperoleh indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan pendidik adalah sebagai berikut: penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, pembinaan karier sesuai dengan pengembangan kualitas, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Motivasi

Sutrisno (2011: 109) mengemukakan bahwa secara umum motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab.

Anoraga (2014: 35) mendefinisikan motivasi kerja adalah "sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya".

Notoatmojo (2009: 115) memberikan definisi motivasi adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya karena kebutuhan atau keinginan terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, sebagai alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kaitannya dengan permasalahan motivasi, Gomes (2003: 177-178) menyatakan sebagai berikut:

"motivation is definied as goal directed behavior. It concern the level of effort one exert in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance."

Motivasi adalah penetapan sebagai tujuan yang akan dicapai. Hal ini menyangkut tingkat dari satu usaha untuk mencapai suatu tujuan yang berkaitan erat dengankepuasan karyawan dan prestasi kerja. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan erat dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Hikmat (2011: 272) mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak secara motivasi. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi para pelanggar aturan, dan sebagainya.

Robbins (2003: 213) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja. Intensitas menunjukan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitas. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus, karena motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sunyoto (2013: 1) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Maslow dalam Gibson (1996: 181) menggambarkan secara positif mengenai orang yang telah beraktualisasi diri: tidak lagi didorong oleh kekurangan-kekurangan tetapi termotivasi untuk berkembang dan mewujudkan semua yang mereka mampu lakukan. Gibson (1996: 182) mengemukakan bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi masih ada variabel-variabel seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman kerja sebelumnya.

Gibson (1996: 183) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis motivasi harus memusatkan diri pada faktor-faktor yang membangkitkan dan mengarah aktivitas seseorang. Ahli teori lain menyatakan bahwa motivasi "berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan, serta reaksi subjektif apa yang ada pada saat semua terjadi. Pengujian yang diteliti atas masing-masing pandangan ini mengarah kepada beberapa kesimpulan tentang motivasi" antara lain:

- a. Ahli toeri memberikan interprestasiyang agak berbeda-beda dan memberikan penekanan pada faktor-faktoryang berbeda,
- b. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja,
- c. Mengacu pada tujuan,
- d. Motivasi berasal dari kejadian dan proses yang bersifat internal ataupun ekstemal terhadap individu.

Herlambang (2014: 61-62) berpendapat bahwa motivasi itu dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan

tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Pada dasarnya perbuatan manusia dapat dibagi tiga macam, yaitu perbuatan yang direncanakan, artinya digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai; perbuatan yang tidak direncanakan, yang bersifat spontanitas, artinya tidak bermotif; dan perbuatan yang berada di antara dua keadaan, yaitu direncanakan dan tidak direncanakan, yang disebut dengan semi direncanakan. Dorongan suatu tindakan yang muncul dalam diri manusia, menurut Freud, terbagi atas: dorongan alam di bawah sadar; dorongan alam sadar; dan dorongan libido seksualitas.

Dorongan alam di bawah sadar artinya suatu kesadaran yang tidak dapat dijangkau oleh alam sadar manusia. Keadaannya merupakan gejala kejiwaan yang telah dimiliki oleh manusia. Karena manusia tidak memiliki kemampuan memahami alam tidak sadarnya itu, tingkah laku manusia yang sesungguhnya adalah akibat adanya alam tidak sadar. Sebab, tingkah laku yang bergerak mengikuti alam sadar merupakan keadaan yang bukan sesungguhnya. Alam tidak sadar dengan alam sadar dapat disatukan dengan menyatukan energi alam bawah sadar dengan pengaruh faktor eksternal manusia, misalnya pengalaman. Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa yang diimbangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai. Motivasi dilakukan untuk tujuan berikut:

- a. Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik;
- b. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi;

- c. Mendorong seseorang untuk bekerja dengan pebuhtanggungjawab;
- d. Meningkatkan kualitas kerja;
- e. Mentaati peraturan yang berlaku;
- f. Mengembangkan produktivitas kerja;
- g. Jera dalam melanggar aturan;
- h. Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan;
- i. Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.

Hikmat (2011: 271-272) mengemukakan tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para pendidik atau dosen dapat dilakukan dengan memberi bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan sebagainya. Motivasi sebagaimana dilakukan oleh pemerintah untuk dosen telah terasa manfaatnya, misalnya dengan memberi bantuan untuk pembuatan buku daras, penelitian, pembuatan SAP, uang transport, menghadiri seminar, diskusi, rapat, dan sebagainya.

Herlambang (2014: 68-75) memberikan penjelasan bahwa perilaku manusia di dalam organisasi yang paling kuat ditentukan oleh kebutuhan, sebagai seorang pimpinan harus mampu memahami bahwa setiap bawahan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang mempunyai kekuatan motivasi yang tinggi bagi seseorang. Teori-teori motivasi banyak dipergunakan untuk mengetahui perilaku manusia di dalam organisasi, teori-teori motivasi tersebut dikembangkan oleh beberapa ahli, teori-teori tersebut dapat dilihat pada halaman berikutnya.

Maslow telah mengembangkan sebuah konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Kebutuhan manusia digambarkan dengan hierarki yang mengatur kebutuhan manusia tersebut, untuk lebih memahami hierarki kebutuhan Maslow, dapat dilihat dalam gambar pada halaman berikut:

Gambar 2.2
Hirarki Kebutuhan M anusia

Aktualisasi diri

Penghargaan : misalny a status, gelar, promosi dan symbol-simbol

Social : misalny a kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi dll.

Keamanan : misalny a jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan

Fisiologi : misalny a gaji, upah, honorarium, pakaian, perumahan, transportasi

Sumber: Abraham Maslow (1954)

Menurut Maslow (1954) kebutuhan paling mendasar adalah dapat memenuhi kebutuhan fisik 85%, keamanan 75%, tetapi pegawai dalam usahanya memenuhi kebutuhan sosial 50%, penghargaan 40% dan aktualisasi diri 10%. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda.

Sutrisno (2011: 116-120) memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari individu atau karyawan tersebut.

a. Faktor intern, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, contohnya keinginan untuk dapat memiliki suatu benda, hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi yang diraihnya, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, contoh keinginan untuk menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu ingin dipilih dalam pemilihan kepala desa, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar telah bekerja, sehingga ia pantas untuk dipilih menjadi kepala desa.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasaan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan untuk memperolah umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor ekstern

- 1) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik, bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan kegaduhan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi kondisi ligkungan yang buruk, kotor, pengap dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pemimpin yang memiliki kreativitas tinggi tidak akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) Kompensasi yang memadai, kompensasi seperti ini merupakan alat yang paling ampuh untuk memberikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik, adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat kurang tertarik untuk bekerja dengan keras.

- 3) Motivator yang baik, motivator yang baik adalah dia yang mau mendengarkan keluhan para karyawan, tetapi motivator yang angkuh, mau menangnya sendiri akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan semangat kerja karyawan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, seseorang akan bekerja keras matimatian apabila ada jaminan karir dari pekerjaannya yang jelas.
- 5) Status dan tanggung jawab, hal ini merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan menduduki jabatan seseorang akan merasa dihormati, dipercaya, dan diberi tanggungjawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- Peraturan yang fleksibel, peraturan ini dimaksudkan sebagai peraturan yang melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik, yang penting semua peraturan yang berlaku perlu diinformasikan kepada semua karyawan dengan jelas. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja.

Berdasarkan pengertian dari berbagai sumber yang telah disebutkan, dalam penelitian ini, motivasi kerja pendidik adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke

arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggungjawab, sehingga seseorang menjadi lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (direction), dan usaha terusmenerus (persistence) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai sutau faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab, sebagai hasil proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik. Berdasarkan kesimpulan tersebut diperoleh indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Rasa tanggungjawab
- b. Semangat kerja mencapai tujuan
- c. Kebutuhan.

5. Kepemimpinan

Menurut Feldmon 1983 dalam dirjen PMPTK (2007: 10), kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas sesuai dengan harapannya.

Rauch & Behling, 1984, 46 berpendapat bahwa Suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kemampuan seni atau tehnik untuk membuat

sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaganya.

Hill dan Caroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain:

a. Fungsi dan tipe kepemimpinan

Dalam gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi, dapat dianalisa pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi

kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Caroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- a) dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya;
- b) dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugastugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan kebijaksanaan pemimpin.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1). Fungsi instruktif
- 2). Fungsi konsultatif
- 3). Fungsi partisipasi
- 4). Fungsi delegasi
- 5). Fungsi pengendalian

Dari beberapa pendapat para ahli diatas yang dimaksud kepemimpinan Kepala PAUD yaitu usaha sadar yang dilakukan Kepala Lembaga PAUD untuk mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan kepada para pendidik untuk mencapai prestasi kerja pendidik yang terdiri tiga dimensi yaitu merumuskan misi, mengelola

program pembelajaran dan membangun iklim lembaga dengan memfokuskan pada komponen-komponen kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan pendidik, layanan prima dalam proses pembelajaran, dan pembangunan komunitas di lembaganya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan dari penelitian yang diteliti dalam desain tesis ini sebagai berikut:

- 1. Penelitian Tesis Slamet Sugiharto 2012, berjudul "Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen tahun 2012" ada pengaruh yang positip dan sangat signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen dengan sumbangan efektif sebesar 11,70%.
- 2. Penelitian Tesis Kasidi 2012, berjudul "Pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen" ada pengaruh yang positip dan signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten kebumen dengan sumbangan efektif 15,5%.
- 3. Penelitihan Mukh Khusnaini (2015) judul penelitihan "Pengaruh Sertifikasi guru dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kinerja guru di KKMI Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun 2014/2015". Hasilnya ada pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah

signifikan sebesar 78,5% jika melihat besaran angka persentasi tersebut berarti sertifikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama telah dilakukan oleh guru dalam kategori cukup. Apabila sertifikasi guru dan motivasi kerja tidak dilakukan secara optimal akan berdampak pada minimnya rasa tanggungjawab, rasa motivasi, serta tidak adanya perubahan kinerja pascasertifikasi.

4. Penelitian Burhandin (2016) berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Mutu Pendidikan Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 9 Kota Yogyakarta dan SMP Muhammadiyah 7 Kota Yogyakarta". Menyimpulkan Peran Kepala Sekolah SMP Negeri 9 dan SMP Muhammadiyah 7 Kota Yogyakarta dalam membangun mutu lulusan yaitu berusaha menyiapkan siswanya dengan baik diberikan les tambahan dan kegiatan ekstra kurikuler.

C. Kerangka Pikir

Kinerja pendidik PAUD dapat diartikan sebagai aktivitas kerja pendidik PAUD dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berupa perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran, dan tindak lanjut evaluasi pengajaran (Sudarmanto, 2015: 8; Sudjana dan Ibrahim, 2012: 19).

Dalam ranah manajemen kinerja, banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia termasuk pendidik/guru memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi ataupun sebaliknya kinerjanya jelek sehingga menghambat keberhasilan organisasi (Sudarmanto, 2015: 9). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja individu termasuk pendidik/guru dalam penelitian ini berupa kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Menurut Wibowo (2007: 175), faktor kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan kinerjanya, artinya bemengaruh besar terhadap baik buruk kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa kesejahteraan materiilnya (gaji, intensip) dan kesejahteraan non-materiilnya (penghargaan, rasa aman dan nyaman, jaminan sosial) terpenuhi dan dirasakan memuaskan, hal ini akan mendorong dirinya bekerja dengan baik, sebaliknya apabila karyawan merasa kecewa terhadap kesejahteraan yang diperoleh dari organisasi kerjanya akan menyebabkan dirinya bekerja dengan rasa kecewa yang akhirnya kinerjanya tidak maksimal. Kaitannya dengan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan pendidik PAUD akan mendorong peningkatan kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Menurut Sudarmanto (2015: 63-64), faktor motivasi kerja karyawan juga berkaitan erat dengan kinerjanya. Motivasi kerja karyawan merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik guna kemajuan perusahaan yang nantinya diimplementasikan melalui tindakan atau perilakunya dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja yang pada akhirnya akan

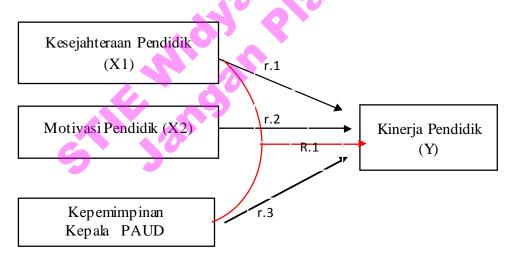
meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan bekerja di suatu organisasi kerja yang mampu memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, sosial, maupun keamanannya, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Kaitannya dengan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pendidik PAUD akan mendorong peningkatan kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Menurut Mukhtar dan Iskandar (2014: 114-115), faktor kepemimpinan kepala sekolah juga berkaitan erat dengan kinerja guru, artinya berpengaruh besar terhadap baik buruk kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang dimiliki kepala sekolah, yang digunakan sebagai sarana dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya khususnya guru agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa, guna mencapai dan merealisasikan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti, dan memahami semua hal yang berkaitan dengan sekolah yang dipimpinnya, ia juga harus memahami potensi yang dimiliki oleh para guru, sehingga komunikasi dengan para guru akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah

yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru di sekolah. Begitu pula sebaiknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Kaitannya dengan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala PAUD akan mendorong peningkatan kinerja pendidik PAUD, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dibuatkan kerangka pikirnya seperti tampak pada gambar berikut ini.

Gambar 2.3 Kerangka Pikir Hubungan Antar Variabel



Sumber: Wibowo, 2007: 175; Sudarmanto, 2015: 63-64; Mukhtar dan Iskandar, 2014: 114-115; Sudjana dan Ibrahim, 2012: 19.

D. Pengajuan Hipotesis

- Secara simultan kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD.
- 2. Secara parsial kesejahteraan pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD.
- 3. Secara parsial motivasi kerja pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD.
- 4. Secara parsial kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan/Desain Penelitian

Penelitin ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner/instrument berupa angket kepada responden, sehingga data-data yang telah diperoleh dari responden yang berkaitan dengan keadaan yang riil dilapangan karena sudah diberikan batasan batasan dalam item pertanyaan. Dalam penelitian kuantitatif responden adalah sebagai sumber utama dan hasil penelitiannya berupa angka yang nantinya akan ditabulasikan sebelun dilakukan analisis. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda, dimana ketiga variable bebas (X1, X2 dan X3) di hubungkan dengan variable terikat (Y) untuk mengetahui pengaruhnya diantara ketiga variable dan antar variable variable tersebut dengan variable terikat (Y). Sehingga penelitian ini memiliki tujuan ; (1) menganalisa sejauhmana pengaruh, kesejahteraan, motivasi kerja pendidik dan kepemimpinan kepala lembaga terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Himpaudi Cabang Petanahan Kabupaten Kebumen, (2) menganalisa sejauhmana pengaruh kesejahteraan, terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Himpaudi Cabang Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, (3) menganalisa sejauhmana pengaruh motivasi kerja pendidik terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Himpaudi Cabang Kecamatan Petanahan Kebumen, dan (4) menganalisa sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala lembaga terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Himpaudi Cabang Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen pada tahun 2017.

Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah dengan berbagai pertimbangan antara lain : akan dapat diperoleh data yang tepat /akurat, efektif dan effisien waktu dan biaya serta mengurangi subyektifitas dari peneliti dan responden.

Pengambilan data dalam penelitian ini, dengan menggunakan kuisioner tertutup/angket yang secara langsung dikerjakan oleh responden . Peneliti menggunakan kuesioner/angket tertutup dengan mempertimbangkan memiliki beberapa keuntungan di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1. Tidak memerlukan kehadiran seorang peneliti.
- 2. Dapat dibagikan secara serentak kepada responden.
- 3. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing, dan menurut waktu senggang responden.
- 4. Dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab.
- 5. Dapat dibuat terstandar, sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benarbenar sama.
- 6. Mudah pengisiannya karena responden tidak perlu menuliskan buah pikirannya.
- 7. Tidak memerlukan banyak waktu untuk mengisinya.

- 8. Lebih besar harapan untuk dikembalikan.
- 9. Lebih mudah pengolahannya.
- 10. Dapat menjangkau responden dalam jumlah besar.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan atau individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. (Durri andriani, 2013: 43). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari meliputi seluruh sifatyang dimiliki oleh obyek/subyek itu (Sugiyono, 2010: 90).

Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga pendidik PAUD di wilayah HIMPAUDI Cabang Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen sejumlah 94 (sembilan puluh empat) orang Tenaga Pendidik PAUD yang tersebar 21 desa. Data dilapangan menunjukkan hamper semua desa memiliki Satuan Lembaga PAUD baik itu PAUD Kelompok Bermain maupun Satuan PAUD Sejenis (SPS) diantaranya adalah POS PAUD . Adapun rincian jumlah tenaga pendidik dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Distribusi Populasi Penelitian

NIo	Nama Lambaga DALID	Jumlah	Alamat Lamba sa
No.	Nama Lembaga PAUD		Alamat Lembaga
1.	Pos PAUDAl Barokah	5	Rt 05/01 Ds. Kritig Petanahan, Kebumen
2.	Pos PAUDMekarsari	3	Rt 04/02 Ds. Tanjungsari, Petanahan, Kebumen
3.	Pos PAUDMenur	3	Rt 08/02 Ds. Podourip, Petanahan, Kebumen
4.	SPS PP Mardi Lestari	2	Rt 06/01 Ds. Kebonsari, Petanahan, Kebumen
5.	Pos PAUDKurma	4	Rt 02/02 Ds. Grogolpenatus, Petanahan, Kebumen
6.	Pos PAUDPutra Bhakti	3	Rt. 01/04. Ds Munggu Petanahan Kebumen
7.	Pos PAUDWijaya Kusuma	3	Rt 02/03 Ds. Grogolbeningsari, Petanahan, Kebumen
8.	Pos PAUDKenanga Indah	3	Rt.02/02 Desa Kewangunan Petanahan Kbm
9.	Pos PAUDPermata Bunda	3	Jl. Ray a Sokka, Jogomertan, Petanahan, Kbm
10.	Pos PAUDMelati Putih	2	Rt 01/02 Ds. Karangduwur, Petanahan, Kebumen
11.	Pos PAUDPuspita Indria	3	Desa Tresnorejo, Petanahan Kebumen
12.	KBLestari	4	Rt 01/02 Ds. Tegalretno, Petanahan, Kebumen
13.	KBDhian Kencana	4	Ds. Jatimulyo, Petanahan, Kebumen
14.	KBPutraNusantara	3	Ds. Nampudadi, Petanahan, Kebumen
15.	KBT unas Harapan	4	Ds. Banjarwinangun, Petanahan, Kebumen
16.	KBKhotijah	3	Rt 02/02 Ds. Kritig Petanahan, Kebumen
17.	KBDian Lestari	4	Ds. Sidomulyo, Petanahan, Kebumen
18.	KBAn-Nur	4	Rt 01/03 Tanjungsari, Petanahan, Kebumen
19.	KBCitra Insani	4	Rt 03/02 Petanahan, Petanahan, Kebumen
20.	KBAl-Azis	3	Ds. Karangrejo, Petanahan, Kebumen
21.	KBAl-Barokah	3	Penegar, Ds. Karangduwur, Petanahan, Kbm
22.	KBM iftahul Anwar	4	Ds. Grogolpenatus, Petanahan, Kebumen
23.	KBTunas Bhakti	3	Jl. Ray a Sokka, Jogomertan, Petarahan, Kbm
24.	KBPamardi Siwi	3	Ds. Grujugan, Petanahan, Kebumen
25.	KBKenanga	3	Ds. Kewangunan, Petanahan, Kebumen
26	KBKartini	3	Ds. Karangreja, Petanahan Kebumen
27	KBM elati	3	Ds. Podourip Petanahan Kebumen
28	KBCintaBuda	2	Ds. Amp dsari Petanahan Kebumen
29	KBLentera	3	Ds. Karanggadung Petanahan Kebumen
	Jumlah	94	Tenaga PendidikPAUD

Sumber: data primer yang diolah, 2017

2. Subyek Penelitian

Pengambilan data dilakukan kepada seluruh populasi secara total (sensus), karena seluruh pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen berjumlah kurang dari 100 yaitu hanya 94 (Sembilan puluh empat) orang maka keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Identifikasi Ubahan

Variabel dalam penelitian ini terdiri tiga variabel bebas dan sebuah variabel terikat. Ketiga variabel bebas tersebut adalah variabel, variabel kesejahteraan pendidik (X1), variabel motivasi pendidik (X2), kepemimpinan kepala lembaga PAUD (X3) dan untuk variabel terikatnya adalah kinerja pendidik (Y) di wilayah Himpaudi Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen

2. Definisi Operasional

Untuk menghindari salah pengertian, maka perlu diberikan definisi operasional terhadap masing-masing variabel penelitian.

a. Kesejahteraan Pendidik

Kesejahteraan pendidik adalah imbalan yang diberikan pada pendidik baik materiel maupun non materiel untuk memenuhi kebutuhan internal dan ekternalnya. Pemberian kesejahteraan ini tercermin dalam pemberian gaji/insentif, tunjangan- tunjangan, kondisi sekolah yang berupa: rasa aman, nyaman dan penyediaan fasilitas, kelancaran kenaikkan pangkat, pemberian jaminan sosial dan pemberian penghargaan

b. Motivasi Kerja Pendidik

Motivasi kerja pendidik adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggungjawab, sehingga seseorang menjadi lebih motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai sutau faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab, sebagai hasil proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik.

c. Kepemimpinan Kepala Lembaga

Kepemimpinan Kepala Lembaga yaitu usaha sadar yang dilakukan kepala lembaga PAUD untuk mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan kepada pendidik-pendidik untuk mencapai prestasi kerja pendidik yang terdiri tiga dimensi yaitu merumuskan misi, mengelola program pembelajaran dan membangun iklim Lembaga PAUD dengan memfokuskan pada komponen-komponen kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan pendidik, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

d. Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik adalah prestasi kerja pendidik dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaannya dengan kegiatan pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan, dengan ukuran dapat dilihat dari lima hal, yaitu: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat ukur untuk pengambilan data. Jika instrumen baik, benar dan tepat, maka penelitian akan benar, jika instrumen tidak baik dan salah maka penelitian akan salah.

Penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan kepala lembaga, motivasi pendidik dan motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen ini menggunakan instrumen pengumpulan data berupa angket.

Angket variabel Kesejahteraan pendidik (X1) berupa pemyataan pernyataan mengenai kesejahteraan pendidik dan pengukurannya dengan angket menggunakan skala likert yaitu sskor 1 artinya tidak puas (TP), skor 2 artinya cukup puas (CP), skor 3 artinya puas (P) dan skor 4 artinya sangat Puas (SP).

Angket motivasi pendidik (X2) berupa peryataan peryataan mengenai motivasi pendidik dan pengukuran angketnya menggunakan skala likert yaitu,

skor 1 artinya sangat tidak setuju (STS), skor 2 artinya tidak setuju (TS), skor 3 artinya setuju (S) dan skor 4 artinya sangat setuju (SS).

Angket variabel kepemimpinan kepala lembaga PAUD (X3) berupa pernyataan pernyataan mengenai kepemimpinan kepala lembaga PAUD, dan pengukurannya dengan cara angket menggunakan skala likert yaitu skor 1 artinya tidak pernah (TP), skor 2 artinya kadang kadang (KK), skor 3 artinya sering (S) dan skor 4 artinya selalu (SL).

Angket kinerja pendidik (Y) berupa peryataan peryataan mengenai kinerja pendidik dan pengukuran angketnya menggunakan skala likert yaitu skor yaitu skor 1 artinya tidak pernah (TP), skor 2 artinya kadang-kadang (KK), skor 3 artinya sering (S) dan skor 4 artinya selalu (SL).

Peryataan pernyataan negatif pada instrumen dari ke empat variabel diatas, penyekorannya dibalik dari ketentuan.

Instrumen adalah alat pengambil data, instrumen disusun berdasarkan desiminasi teori-teori pendukung variabel, dalam penelitian ini kisi-kisi instrumen adalah sebagai berikut:

a. Kisi- kisi Kesejahteraan Pendidik PAUD

Variabel	Aspek	Indikator	No. Item
Pendidik	Kesejahteraan materiel	Sistem pemberian gaji yang porposional	1,2, dan 3
Motivasi 1		Sistem pemberian insentip y ang porposional	4, 5, dan 6

Kesejahteraan	M enciptakan kondisi rasa aman	7, 8, 9 dan
non material	dan ny aman	10
	Peny ediaan fasilitas	11
	Pemberian jaminan sosial dan	12 dan 13
	p enghargaan	

b. Kisi- kisi Motivasi Pendidik

Variabel	Aspek	Indikator	No. Item
	Kesungguhan	M emiliki tujuan yang jelas	
	bekerja	Kesadaran akan tugas dan	1, 2, 3, 4, 5,
	kemampuan	tanggungjawab	6 dan 16
	menjawab	Kemampuan menyelesaikan	15 dan 18
<u> </u>	tantangan	tugas tugas tambahan	
didij	Membangun	Membangun kerja sama dengan	7, 8, 9 dan
Motivasi Pendidik	jalinan	seprofesi	10
otiva	komunikasi dan	M enciptakan komunikasi yang	14,
M	semangat	memotivasi dengan rekan	
	kerjasama dan	seprofesi	
	kesiapan	Kemampuan dalam	13 dan 17
	menghadapi	memecahkan masalah dan	
	tantangan	menghadapi tantangan,	

c. Kisi- kisi Kepemimpinan Kepala PAUD

Variabel	Aspek	Indikator	No. Item
	M erumuskan	M erumuskan visi, misi dan	1
	misi	tujuan sekolah secara jelas	
	M engelola	Berlakunya kurikulum yang	2
	pengembangan	y ang disahkan dinas	
AU	program	Pembagian tugas yang	3, 4, 5,
a	pembelajaran di	professional dan proposional	
ala	lembaga PAUD	M elaksanakan supervisi	6 dan 7
Kepemimpinan Kepala PAUI		p embelajaran	
		M erumuskan pengembangan	8, dan 10
ina		p embelajaran dan meny usun	
du		kepanitiaan dalam kegiatan	
l iii		kelembagaan	
ebe	M1	District the Control of the	11
×	Membangun	Pengembangan profesi pendidik	11
	Iklim lembaga	Memberikan keteladanan dan	9 dan 12
	dan menunjukan	kebijaksanaan	
	keteladanan		
	14		

d. Kisi- kisi Kinerja Pendidik

Variabel	Aspek	Indikator	No.Item
ik	Perencanaan	Pendidik melakukan perencanaan pembelajaran	1, 2, 3, 4 dan 5
Kinerja Pendidik	Proses pembelajaran	dengan lengkap Pendidik melaksanakan pembelajaran sesuai prosedur standar proses	5, 6, 7, 8, 9 dan 10
H	Hasil pembelajaran	Pendidik melaksanakan proses penilaian sesuai standar penilaian.	12, 13 dan 14

E. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpul data penelitian, terlebih dahulu diujicobakan (tryout) kepada 25 responden uji coba. Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas, dilakukan terhadap kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD, dan kinerja pendidik PAUD.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penulis uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* yang mengacu pada rumus *Product Moment* dari Carl Pearson. Butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor item dengan skor total (rhitung) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} (Arikunto, 2013: 162). Nilai r_{tabel} dapat diketahui dari nilai r Tabel *Product Moment* pada kolom taraf signifikansi 5% dan baris N (jumlah responden) atau yang terdekat. Responden uji coba penelitian ini 25 orang, maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,396.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penulis uji dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows yang mengacu pada rumus Alpha Cronbach. Instrument kuesioner dinyatakan reliabel apabila perolehan nilai reliabilitas hasil hitungan (koefisien Cronbach Alpha) $\geq 0,60$ (Nunnaly, dalam Ghozali, 2011:46).

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebelum melakukan analisis regresi linear ganda, yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteorkedastisitas. Pengujiannya dilakukan menggunakan bantuan program statistik SPSS for Windows.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan penulis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

Deteksi normalitas dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2011: 214).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikollinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi antar varaibel bebas (independen), maka model regresi tersebut terdapat problem multikolinieritas (multiko), sedangkan model regresi yang baik seharusnya dalam model regresi tidak terjadi korelasi

diantara variabel independen (Ghozali, 2011:95). Uji multikolinearitas dilakukan penulis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

Ada tidaknya mutikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari perolehan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Jika nilai *VIF* kurang dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka pada model regresi tidak terdapat problem multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *VIF* 10,00 ke atas atau *Tolerance* 0,10 ke bawah, maka pada model regresi terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011:96-97).

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heeroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 125). Uji heterokedastisitas dilakukan penulis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

Ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dideteksi dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

 b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:125-126)

G. Teknik Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian yang diteliti yaitu kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD, dan kinerja pendidik PAUD, meliputi: *mean*, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Analisis deskriptif dilakukan penulis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh dari kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, baik secara simultan maupun parsial digunakan rumus persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pendidik PAUD

 X_1 = kesejahteraan pendidik PAUD

 X_2 = motivasi kerja pendidik PAUD

 X_3 = kep emimp in an kep ala PAUD

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi kesejahteraan pendidik PAUD

b₂ = koefisien regresi motivasi kerja pendidik PAUD

b₃ = koefisien regresi kepemimpinan kepala PAUD

e = variabel pengganggu, diasumsikan 0 (Alghifari, 2011:62)

Analisis regresi linear ganda dilakukan penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows. Selanjutnya dengan mengacu pada persamaan regresi linear ganda tersebut, hipotesis penelitian dapat diuji dengan cara sebagai berikut ini.

a. Uji F

Hipotesis 1 tentang adanya pengaruh simultan dari kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, diuji menggunakan uji F. Uji F dilakukan penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows.

Kriteria Pengujian Hipotesis

- a. Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka hipotesis kerja diterima, yang berarti secara simultan kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka hipotesis kerja ditolak, yang berarti secara simultan kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Nilai F_{tabel} dapat diketahui dari tabel nilai-nilai distribusi F pada taraf signifikansi 0,05 (5%) (baris atas) dengan dk (derajat kebebasan)

untuk kolom sebesar k-1, dan dk untuk baris sebesar n-k atau yang terdekat, dengan n banyak responden dan k banyak variabel, maka diperoleh nilai $F_{(3;90;0,05)}$ sebesar 2,72.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti (kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (kinerja pendidik PAUD) dilakukan dengan melihat perolehan koefisien determinasinya (R²) (Sulaiman, 2011:86).

b. Uji t

Hipotesis 2-4 tentang adanya pengaruh parsial dari kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen diuji menggunakan uji t. Uji t dilakukan penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows.

Kriteria Pengujian Hipotesis

- a. Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka hipotesis kerja diterima, yang berarti secara parsial kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- b. Jika $t_{hitung} \le t_{tabel}$, maka hipotesis kerja ditolak, berarti secara parsial kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan

kepemimpinan kepala PAUD tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Nilai t_{tabel} dapat diketahui dari tabel nilai-nilai distribusi t pada kolom taraf signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua fihak (*two tail test*) dan baris dk (*degree of freedom*) n-k atau yang terdekat, dengan n banyak responden dan k banyak variabel. Responden penelitian ini 94 orang dengan jumlah variabel 4, jadi dk = 94-4 = 90, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000.

BAB IV

HAS IL PENELITIAN DAN ANALIS IS DATA

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 94 responden pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. Karakteristik Responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia dipaparkan berikut ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	2	2,1
Perempuan	92	97,9
Jumlah	94	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 92 orang (97,9%).

2. Tingkat Pendidikan Responden

Pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

69 14.2 Tingkat renunukan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMP	4	4,4
SM A	71	71,8
Diploma	2	2,2
S1	15	8,6
Jumlah	94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 71 orang (71,8%).

3. Usia Responden

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
< 25 tahun	24	25,5
25 – 44 tahun	55	58,5
> 44 tahun	15	16
Jumlah	94	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 25 sampai dengan 44 tahun sebanyak orang 55 orang (58,5%).

B. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah kesejahteraan pendidik PAUD (X1), motivasi kerja pendidik PAUD (X2), kepemimpinan kepala PAUD (X3), dan kinerja pendidik PAUD (Y).

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD (X_1) yang terdiri dari 22 item, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kesejahteraan Pendidik PAUD

Nomor Item	r _{hitung}	P-value	r _{tabel}	Keterangan
\mathbf{S}^{\perp}		(Sig.)		
1.	0,611	0,001	0,396	Valid
2.	0,374	0,066	0,396	Gugur
3.	0,466	0,019	0,396	Valid
4.	0,615	0,001	0,396	Valid
5.	0,296	0,151	0,396	Gugur
6.	0,335	0,102	0,396	Gugur
7.	0,578	0,002	0,396	Valid
8.	0,431	0,031	0,396	Valid
9.	0,488	0,013	0,396	Valid
10.	0,737	0,000	0,396	Valid
11.	0,707	0,00	0,396	Valid
12.	0,617	0,001	0,396	Valid
13.	0,493	0,012	0,396	Valid

14.	0,317	0,123	0,396	Gugur
15.	0,434	0,030	0,396	Valid
16.	0,574	0,003	0,396	Valid
17.	0,604	0,001	0,396	Valid
18.	0,251	0,227	0,396	Gugur
19.	0,373	0,067	0,396	Gugur
20.	0,181	0,387	0,396	Gugur
21.	0,267	0,196	0,396	Gugur
22.	0,225	0,279	0,396	Gugur

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD yang berisi 22 item pertanyaan, ternyata gugur 9 item yaitu item nomor 2, 5, 6, 14, 18, 19, 20, 21, dan 22. Sembilan item pertanyaan yang gugur tersebut selanjutnya dibuang, karena 13 item pertanyaan yang valid telah mencukupi untuk mewakili kondisi variabel kesejahteraan pendidik PAUD.

Hasil uji validitas kuesioner motivasi kerja pendidik PAUD (X_2) yang terdiri dari 20 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja Pendidik PAUD

Nomor Item	r hitung	P-value	r _{tabel}	Keterangan
		(Sig.)		
1.	0,491	0,013	0,396	Valid
2.	0,766	0,000	0,396	Valid
3.	0,259	0,211	0,396	Gugur
4.	0,583	0,002	0,396	Valid

5.	0,739	0,000	0,396	Valid
6.	0,699	0,000	0,396	Valid
7.	0,760	0,000	0,396	Valid
8.	0,759	0,000	0,396	Valid
9.	0,766	0,000	0,396	Valid
10.	0,602	0,001	0,396	Valid
11.	0,454	0,023	0,396	Valid
12.	0,749	0,000	0,396	Valid
13.	0,556	0,004	0,396	Valid
14.	0,153	0,465	0,396	Gugur
15.	0,584	0,002	0,396	Valid
16.	0,894	0,000	0,396	Valid
17.	0,805	0,000	0,396	Valid
18.	0,623	0,001	0,396	Valid
19.	0,712	0,000	0,396	Valid
20.	0,563	0,003	0,396	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD yang berisi 20 item pertanyaan, ternyata gugur 2 item yaitu item nomor 3 dan 14. Dua item pertanyaan yang gugur tersebut selanjutnya dibuang, karena 18 item pertanyaan yang valid telah mencukupi untuk mewakili kondisi variabel motivasi kerja pendidik PAUD.

Hasil uji validitas kuesioner kepemimpinan kepala PAUD (X₃) yang terdiri dari 14 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala PAUD

Nomor Item	$\eta_{ m hitung}$	P-value	rtabel	Keterangan
		(Sig.)		

1.	0,878	0,000	0,396	Valid
2.	0,827	0,000	0,396	Valid
3.	0,875	0,000	0,396	Valid
4.	0,744	0,000	0,396	Valid
5.	0,884	0,000	0,396	Valid
6.	0,918	0,000	0,396	Valid
7.	0,836	0,000	0,396	Valid
8.	0,789	0,000	0,396	Valid
9.	0,490	0,013	0,396	Valid
10.	0,849	0,000	0,396	Valid
11.	0,537	0,006	0,396	Valid
12.	0,048	0,819	0,396	Gugur
13.	0,179	0,393	0,396	Gugur
14.	0,732	0,000	0,396	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner kepemimpinan kepala PAUD yang berisi 14 item pertanyaan, ternyata gugur 2 item yaitu item nomor 12 dan 13. Dua item pertanyaan yang gugur tersebut selanjutnya dibuang, karena 12 item pertanyaan yang valid telah mencukupi untuk mewakili kondisi variabel kepemimpinan kepala PAUD.

Hasil uji validitas kuesioner kinerja pendidik PAUD (Y) yang terdiri dari 16 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pendidik PAUD

Nomor Item	$r_{ m hitung}$	P-value	r _{tabel}	Keterangan
		(Sig.)		
1.	0,072	0,733	0,396	Gugur
2.	0,654	0,000	0,396	Valid
3.	0,771	0,000	0,396	Valid
4.	0,562	0,003	0,396	Valid
5.	0,671	0,000	0,396	Valid

6.	0,671	0,000	0,396	Valid
7.	0,610	0,001	0,396	Valid
8.	0,589	0,002	0,396	Valid
9.	0,574	0,003	0,396	Valid
10.	0,536	0,006	0,396	Valid
11.	0,513	0,009	0,396	Valid
12.	0,520	0,008	0,396	Valid
13.	0,402	0,046	0,396	Valid
14.	0,657	0,000	0,396	Valid
15.	0,232	0,265	0,396	Gugur
16.	0,418	0,038	0,396	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner kinerja pendidik PAUD yang berisi 16 item pertanyaan, temyata gugur 2 item yaitu item nomor 1 dan 15. Dua item pertanyaan yang gugur tersebut selanjutnya dibuang, karena 14 item pertanyaan yang valid telah mencukupi untuk mewakili kondisi variabel kinerja pendidik PAUD.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD (X_1) , motivasi kerja pendidik PAUD (X_2) , kepemimpinan kepala PAUD (X_3) , dan kinerja pendidik PAUD (Y) di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, diuji mengacu pada rumus Alpha Cronbach.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Kuesioner	Cronbac's	α	Keterangan
		Alpha		

1.	Kesejahteraan pendidik PAUD (X ₁)	0,829	0,60	Reliabel
2.	M otivasi kerja pendidik PAUD (X ₂)	0,931	0,60	Reliabel
3.	Kep emimp inan kep ala PAUD (X ₃)	0,947	0,60	Reliabel
4.	Kinerja pendidik PAUD (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa empat kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini semuanya reliabel, karena *Cronbach's Alpha* yang diperoleh, yaitu untuk kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD (X₁) sebesar 0,829, kuesioner motivasi kerja pendidik PAUD (X₂) sebesar 0,931, kuesioner kepemimpinan kepala PAUD (X₃) sebesar 0,947, dan kuesioner kinerja pendidik PAUD (Y) sebesar 0,850 ternyata semuanya lebih besar dibandingkan 0,60.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa empat kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner kesejahteraan pendidik PAUD (X₁) dengan 13 item pertanyaan, kuesioner motivasi kerja pendidik PAUD (X₂) dengan 18 item pertanyaan, kuesioner kepemimpinan kepala PAUD (X₃) dengan 12 item pertanyaan, dan kuesioner kinerja pendidik PAUD (Y) dengan 14 item pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penjaring data penelitian.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi data hasil penelitian yang diperoleh kemudian ditampilkan berupa nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, skor maksimum dan skor minimum dari variabel kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, kepemimpinan kepala PAUD, dan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Mean	Standar	Nilai	Nilai	Jumlah
			Deviasi	M inimum	Maksimum	Responden
1.	Kesejahteraan	25,16	6,912	13	45	94
	pendidik PAUD (X ₁)	^	, Y			
2.	Motivasi kerja	54,03	8,374	25	70	94
	pendidik PAUD (X ₂)		•			
3.	Kep emimp in an	37,46	5,737	17	48	94
	kepala PAUD (X ₃)					
4.	Kinerja Pendidik	46,72	6,148	29	56	94
5	PAUD (Y)					

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel kesejahteraan pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kebumen (X₁) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 25,16 dengan simpangan baku (standar deviasi) 6,912, nilai minimum 13 dan nilai maksimum 45. Perolehan skor rata-rata sebesar 25,16 tersebut masih sangat jauh lebih rendah dari kemungkinan skor maksimal yaitu 52

(kuesioner berisi 13 item pertanyaan skala 4). Artinya untuk setiap pertanyaan responden mayoritas hanya memperoleh skor 1,94 dari skala 1-4.

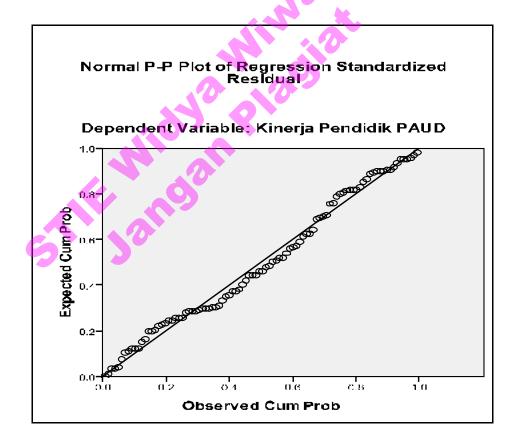
- b. Variabel motivasi kerja pendidik PAUD (X₂) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 54,03 dengan simpangan baku (standar deviasi) 8,374, nilai minimum 25 dan nilai maksimum 70. Perolehan skor rata-rata sebesar 54,03 tersebut walaupun lebih kecil dibandingkan skor maksimal yaitu 72 (kuesioner berisi 18 item pertanyaan skala 4), namun cukup tinggi karena rata-rata untuk setiap item pertanyaan responden memperoleh skor 3 dari kemungkinan 1-4.
- c. Variabel kepemimpinan kepala PAUD (X₃) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 37,46 dengan simpangan baku (standar deviasi) 5,737, nilai minimum 17 dan nilai maksimum 48. Perolehan skor rata-rata sebesar 37,46 tersebut walaupun lebih kecil dibandingkan skor maksimal yaitu 48 (kuesioner berisi 12 item pertanyaan skala 4). namun cukup tinggi karena rata-rata untuk setiap item pertanyaan responden memperoleh skor 3,12 dari kemungkinan 1-4.
- d. Variabel kinerja pendidik PAUD (Y) mempunyai skor rata-rata (mean) sebesar 46,72 dengan simpangan baku (standar deviasi) 6,148, nilai minimum 29 dan nilai maksimum 56. Perolehan skor rata-rata sebesar 46,72 tersebut walaupun lebih kecil dibandingkan skor maksimal yaitu 56 (kuesioner berisi 14 item pertanyaan skala 4), namun cukup tinggi karena

rata-rata untuk setiap item pertanyaan responden memperoleh skor 3,34 dari kemungkinan 1-4.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada gambar berikut ini.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik tersebut di atas, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan problem multikolinearitas (multiko). Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diperoleh ringkasan hasil pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Nilai *Collinearity Diagnostics*

No.	Variabel Independen	Tolerance	WF
1.	Kesejahteraan pendidik	0,784	1,275
	PAUD (X ₁)		
2.	Motivasi kerja pendidik	0,709	1,411
	PAUD (X ₂)		
3.	Kepemimpinan kepala	0,884	1,132
9	PAUD (X ₃)		

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

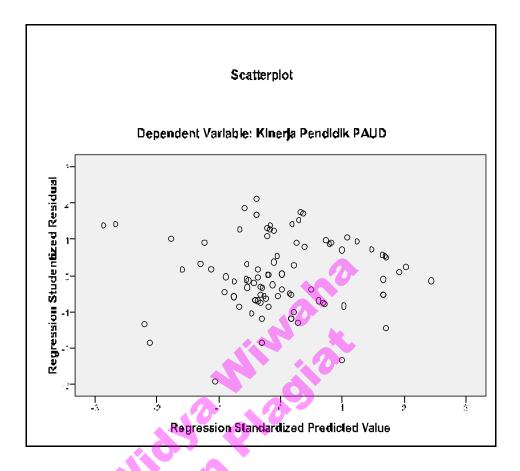
1) Nilai Tolerance yang diperoleh yaitu 0,784 untuk variabel kesejahteraan pendidik PAUD (X₁), 0,709 untuk variabel motivasi kerja pendidik PAUD (X₂), dan 0,884 untuk variabel kepemimpinan kepala PAUD (X₃) semuanya lebih besar dari 0,10, dengan demikian

model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

2) Nilai VIF yang diperoleh yaitu 1,275 untuk variabel kesejahteraan pendidik PAUD (X1), 1,411 untuk variabel motivasi kerja pendidik PAUD (X2), dan 1,132 untuk variabel kepemimpinan kepala PAUD (X3) semuanya kurang dari 10,00, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka pada model regresi terdapat problem heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dideteksi dengan melihat grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Hasil pengujian berupa grafik berikut ini.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik hasil analisis tersebut, tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan pendidik PAUD,, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, baik

secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial), penulis mengujinya dengan rumus persamaan regresi linear ganda: $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda tersebut, diperoleh ringkasan hasil persamaan regresi linear ganda seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Coefficients

	Model	Unstandardized Coefficients		
	M odel		Std. Error	
1	(Constant)	15,910	3,910	
	Kesejahteraan Pendidik PAUD	0,163	0,080	
	Motivasi Kerja Pendidik PAUD	0,320	0,069	
	Kep emimp inan Kep ala PAUD	0,252	0,090	

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan perolehan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut: Y = $15,910 + 0,163 \text{ X}_1 + 0,320 \text{ X}_2 + 0,252 \text{ X}_3 + \text{e}$.

a. Nilai konstanta a = 15,910, berarti besarnya skor kinerja pendidik PAUD
 adalah 15,910.

- b. Nilai $b_1 = 0,163$, berarti kenaikan skor variabel X_1 (kesejahteraan pendidik PAUD) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pendidik PAUD naik sebesar 0,163.
- c. Nilai $b_2 = 0,320$, berarti kenaikan skor variabel X_2 (motivasi kerja pendidik PAUD) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pendidik PAUD naik sebesar 0,320.
- d. Nilai $b_3 = 0,252$, berarti kenaikan skor variabel X_3 (kepemimpinan kepala PAUD) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pendidik PAUD naik sebesar 0,252.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel kesejahteraan pendidik PAUD (X_1) , motivasi kerja pendidik PAUD (X_2) , dan kepemimpinan kepala PAUD (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan KabupatenKebumen digunakan Uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji F seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Uji F

Anovab

	Model	Sum of Squares	df	Mean S quare	F	Sig.	Nilai F _{tabel}
1	Regressio n	1529,143	3	509,714	23,103	0,000a	2,72
	Residual	1985,665	90	20,063			
	Total	3514,809	93				

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala PAUD, Kesejahteraan Pendidik PAUD, Motivasi Kerja Pendidik PAUD
- b. Dependent Variable: kinerja pendidik PAUD

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 23,103 dengan signifikansi (p) 0,000. Perolehan nilai $F_{hitung} = 23,103$ ternyata lebih besar dibandingkan F_{tabel} (2,72), maka hipotesis kerja 1 (H1) diterima, yang berarti secara bersama-sama kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Selanjutnya guna mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti (kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (kinerja pendidik PAUD) di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, dilakukan dengan melihat perolehan

koefisien determinasinya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil koefisien determinasi seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of The Estimate
1	0,660	0,435	0,416	4,697

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi ($Adjusted\ R\ Square$) = 0,416, berarti variabel kesejahteraan pendidik PAUD (X_1), motivasi kerja pendidik PAUD (X_2), dan kepemimpinan kepala PAUD (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 41,60 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 58,40 persen.

b. Uji t

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pendidik

PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen pada tahun 2017, digunakan Ujit.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Analisis Uji t

Coefficient

_	Coefficient							
	No.	Variabel	Nilai	Signifikansi	Nilai	Keterangan		
			t_{hitung}	(p)	t_{tabel}			
	1.	Kesejahteraan	2,042	0,044	2,00	Berp engaruh		
		Pendidik PAUD		7				
		(X_1)						
ſ	2.	Motivasi Kerja	4,626	0,000	2,00	Berp engaruh		
		Pendidik PAUD (X ₂)						
ſ	3.	Kepemimpinan Kepala	2,796	0,006	2,00	Berp engaruh		
		PAUD (X ₃)						
_								

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai $t_1=2,042$ dengan signifikansi = 0,044, $t_2=4,626$ dengan nilai signifikansi = 0,000, $t_3=2,796$ dengan nilai signifikansi = 0,006, dan $t_{tabel}=2,000$.

1) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_1) = 2,042 untuk variabel kesejahteraan pendidik PAUD (X_1) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,000), maka hipotesis kerja 2 (H2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kesejahteraan pendidik PAUD

- mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- 2) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_2) = 4,626 untuk variabel motivasi kerja pendidik PAUD (X_2) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,000), maka hipotesis kerja 3 (H3) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri motivasi kerja pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.
- 3) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t₃) = 2,796 untuk variabel kepemimpinan kepala PAUD (X₃) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,000), maka hipotesis kerja 4 (H4) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD

Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficient

	l Variabel	Standardi	Signifikansi			
Hipotesi s		zed coefficient s	Nilai p	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Keterangan
H ₁ (+)	Kesejahteraan (X_1)	0,183	0,044	2,042	2,00	H ₁ didukung
H ₂ (+)	Motivasi Kerja (X ₂)	0,435	0,000	4,626	2,00	H ₂ didukung
H ₃ (+)	Kepemimpinan (X ₃)	0,236	0,006	2,796	2,00	H ₃ didukung

Sumber: data primer yang diolah, 2017

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala PAUD terhadap Kinerja Pendidik PAUD

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 23,103 lebih besar dibandingkan F_{tabel} (2,72), maka hipotesis kerja 1 (H1) diterima.

Hasil penelitian juga menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi ($Adjusted\ R\ Square$) = 0,416, berarti variabel kesejahteraan pendidik PAUD (X_1), motivasi kerja pendidik PAUD (X_2), dan kepemimpinan kepala PAUD (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 41,60 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 58,40 persen.

Ditemukannya pengaruh signifikan dari kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD dengan variabel kinerja pendidik PAUD telah teruji kebenarannya secara empirik.

Implikasi teoritiknya ialah bahwa kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD.

Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUDnya.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pendidik PAUD

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel kesejahteraan pendidik PAUD adalah 25,16 dari kemungkinan nilai maksimal 52 (kuesioner berisi 13 item pertanyaan skala 4). Perolehan skor rata-rata sebesar 25,16 tersebut masih sangat jauh lebih rendah dari kemungkinan skor maksimal yaitu 52 (kuesioner berisi 13 item pertanyaan skala 4). Artinya untuk setiap pertanyaan responden mayoritas hanya memperoleh skor kurang dari 2 (1,94) dari kemungkinan skor 1-4. Rendahnya perolehan skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen masih memprihatinkan.

Dalam hal ini kesejahteraan pendidik PAUD perlu mendapatkan perhatian khusus untuk ditingkatkan.

Walaupun kesejahteraan yang diperoleh pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan rendah, namun apabila melihat kinerjanya ternyata cukup baik. Perolehan skor kinerja pendidik PAUD sebesar 46,72 dari kemungkinan skor maksimal 56 (kuesioner berisi 14 item pertanyaan skala 4), artinya rata-rata untuk setiap pertanyaan responden memperoleh skor 3,4 dari kemungkinan skor 1-4.

Selanjutnya hasil analisis secara inferensial menunjukkan bahwa kesejahteraan pendidik PAUD berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, artinya semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan para pendidik PAUD akan berdampak pada kenaikan kinerjanya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{\rm hitung}$ (t_1) = 2,042 untuk variabel kesejahteraan (X_1) (p=0,044) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{\rm tabel}$ (2,000), maka hipotesis kerja diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kesejahteraan pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Ditemukannya pengaruh signifikan dari kesejahteraan pendidik PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten

Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang diceminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kesejahteraan pendidik PAUD dengan variabel kinerja pendidik PAUD telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kesejahteraan pendidik PAUD. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kesejahteraan pendidik PAUD.

Hasil penelitian ini pada dasarnya memperkuat hasil penelitian Slamet Sugiharto (2012) berjudul "Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen tahun 2012" yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positip dan signifikan dari kesejahteraan pendidik terhadap kinerja Guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendidik PAUD

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja pendidik PAUD adalah 54,03 dari kemungkinan nilai maksimal 72 (kuesioner berisi 18 item pertanyaan skala 4). Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan sudah

cukup baik karena rata-rata untuk setiap pertanyaan responden memperoleh skor 3 dari kemungkinan 1-4.

Selanjutnya hasil analisis secara inferensial menunjukkan motivasi kerja pendidik PAUD berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pendidik PAUD akan berdampak pada kenaikan kinerjanya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai thitung (t2) = 4,626 untuk variabel motivasi kerja pendidik PAUD (X2) (p = 0,000) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,000), maka hipotesis kerja 3 (H3) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri motivasi kerja pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Ditemukannya pengaruh positif dari motivasi kerja pendidik PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel motivasi kerja pendidik PAUD dengan variabel kinerja pendidik PAUD telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah

motivasi kerja pendidik PAUD. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan motivasi kerja pendidik PAUD.

Hasil penelitian ini pada dasarnya memperkuat hasil penelitian Kasidi (2012) berjudul "Pengaruh Motivasi Pendidik terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen" yang menyatakan terdapat pengaruh positip dan signifikan dari motivasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD terhadap Kinerja Pendidik PAUD

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel kepemimpinan kepala PAUD adalah 37,46 dari kemungkinan nilai maksimal 48 (kuesioner berisi 12 item pertanyaan skala 4). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimimpinan kepala PAUD di Kecamatan Petanahan sudah cukup baik, terbukti rata-rata untuk setiap pertanyaan responden memperoleh skor 3,12 dari kemungkinan 1-4.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala PAUD berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen, artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala

PAUD pendidik PAUD akan berdampak pada kenaikan kinerjanya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya t_{hiung} (t_3) = 2,796 untuk variabel kepemimpinan kepala PAUD (X_3) (p=0,006) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,000), maka hipotesis kerja 3 (H3) diterima, yang berarti secara sendirisendiri kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen.

Ditemukannya pengaruh positif dari kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang diceminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kepemimpinan kepala PAUD dengan variabel kinerja pendidik PAUD telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala PAUD pendidik PAUD. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kepemimpinan kepala PAUD pendidik PAUD.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara simultan kesejahteraan pendidik PAUD, motivasi kerja pendidik PAUD, dan kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,000).
- Secara parsial kesejahteraan pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,044).
- Secara parsial motivasi kerja pendidik PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,000).
- 4. Secara parsial kepemimpinan kepala PAUD mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen (signifikansi 0,006).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberi saran sebagai berikut:

93

Pemerintah Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan kesejahteraan pendidik
 PAUD kususnya di wilayah Himpaudi Kecamatan Petanahan Kabupaen
 Kebumen yang masih memprihatinkan, sehingga kinerjanya yang sudah baik tambah meningkat.

2. Bagi Kepala PAUD.

Penemuan penilitian ini dapat di jadikan Kepala PAUD sebagai acuan pengembangan peningkatkan Kinerja Pendidik PAUD, dengan pengembangan peningkatkan Kesejahteraan Pendidik PAUD, upaya pengembangan peningkatkan Motivasi Pendidik dan kompetensi Kepemimpinan Kepala PAUD.

3. Bagi guru

Penemuan penelitian ini dapat dijadikan Pendidik sebagai acuan pengembangan peningkatan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya .

4. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja pendidik

PAUD selain faktor kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepemimpinan Kepala PAUD.



DAFTAR PUS TAKA

- Anonim, 2012, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Kelompok Bermain*, Jakarta: Kemdikbud.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, A., 2002, Media Pembelajaran, edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bruce A. Chandwick, Howard M. Bahr dan Stan L. Albrecht diterjemah Sulistia dkk, 1991, *Social Science Research Methods*, ice-Hall Inc Englewood Cliffts, New Jersey.
- Davis & Newstrom, 1985, Prilaku dalam organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Dirjen PMPTK, 2007, Kepemimpinan Pembelajaran Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Dirjen PMPTK, 2010, *Pembelajaran Pakem*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Djalal, Fasli, 2002, *Pendidikan Anak Dini Usia*, *Pendidikan yang Mendasar*. Jurnal Ilmiah Anak Dini Usia, Edisi Perdana, pp. 4-8.
- Durri andriani 2013, Metodelo Penelitian. Tangerang: Universitas terbuka.
- Duwi Priyatno, 2010, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran, Yogy aarta: Gava Media.
- Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Lois B. Hart dan Charlotte S. Waisman, 2005, *The leadership training activity book*, AMACOM, Management Association, 1601 Broadway, New York, NY 1001.
- Luthan, Fred, 2006, Organization Behavior (Perilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, 2003, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mukhtar dan Iskandar, 2014, *Orient*Persada. *u Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung
- Papalia, Diane E, Etc, 2008, *Human Development (Psikologi Perkembangan, terjemahan A. K. Anwar)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, 2011, *Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala lembaga PAUD*, Jakarta: Badan PSDMP dan PMP.
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, 2011, Kewirausahaan, Jakarta: Badan PSDMP dan PMP.
- Robbbins dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, *Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia...
- Sadiman, A., Raharjo, A., Rahardjito, 2002, *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, Jakarta: Pustekom Depdikbud dan PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamamora 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Pustaka Setia.

- Sudarmanto, 2015, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi), Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, N.a dan Ibrahim, 2012, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2012, Metodelogi Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
- Sujiono, Yuliani Nurani, 2009, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta: PT. Indeks.
- Sutrisno, 2011, Pengantar Pembelajaran Inovatif Berbasis TIK, Jakarta; Gaung Persada.
- Syarief, H., 2002, *Pengembangan Anak Dini Usia Memerlukan Keutuhan*. Jurnal Ilmiah Anak Dini Usia, Edisi Perdana, pp. 9-17.
- Taher A. Razid dan Austin D. Swanson, 1995, Fundamental Concepts of Educational Leadesrship and Management. Colombus, Ohio: Prentice Hall.
- Tiger, Jeffrey H., 2006, The Effectiveness of and Preschoolder' Preferences for Variations of Multiple-Schedule Arrangements, Journal of Applied Behavior Analysis; winter 2006, 4; Academic Research Library, pg 475.
- Tim Pengembang Bahan Pembelajaran (LPPKS), 2011, *Pengembangan dan Pengefektifan Organisasi Sekolah*, LPPKS, Karanganyar @2011.
- Tony Bush dan Mariane Colleman, 2008, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD.
- Topo Wardoyo, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran Guru*, Tesis, Yogyakarta Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Udin S Wiranata Putra, 2007, *Teori Belajar dan Mengajar*, Universitas terbuka, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta

