



PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK DI KOTA MATARAM

I Gede Yudana¹, Abdul Kadir Jaelani², Fahrudin³, Mohamad Mustari⁴, Dadi Setiadi⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Mataram, Indonesia

Email: yudanafox@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.3049>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026
Final Revised: 11 April 2026
Accepted: 16 May 2026
Published: 30 June 2026

Keywords:

Educational Qualifications
Teacher Competence
Work Motivation
Teacher Performance



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the influence of educational qualifications, teacher competencies, and work motivation on the performance of kindergarten teachers in Mataram City, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach using explanatory research. The study population consisted of 722 kindergarten teachers, with a sample of 88 teachers selected through proportional random sampling using the Slovin formula. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis employed multiple linear regression using t-tests and F-tests. The results indicate that educational qualifications have a positive effect on teacher performance. Teacher competence has a partial negative and significant effect on performance ($B = -0.179$; $Sig. = 0.020$), while work motivation has a positive but insignificant effect ($B = 0.099$; $Sig. = 0.201$). Simultaneously, educational qualifications, teacher competence, and work motivation significantly influence kindergarten teachers' performance ($F = 3.546$; $Sig. = 0.033$), although their contribution is relatively small ($Adjusted R^2 = 0.051$). These findings indicate that improvements in kindergarten teachers' performance are influenced not only by competence and motivation but also by other factors such as working conditions, well-being, and teachers' psychological workload. This study makes an empirical contribution to the development of research on human resource management in early childhood education, particularly regarding the phenomenon of the negative impact of competencies on teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kualifikasi pendidikan, kompetensi guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Mataram, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 722 guru TK, dengan sampel sebanyak 88 guru yang ditentukan melalui teknik proportional random sampling menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompetensi guru secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($B = -0,179$; $Sig. = 0,020$), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ($B = 0,099$; $Sig. = 0,201$). Secara simultan, kualifikasi pendidikan, kompetensi guru, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK ($F = 3,546$; $Sig. = 0,033$), meskipun kontribusinya relatif kecil ($Adjusted R^2 = 0,051$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru TK tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh faktor lain seperti kondisi kerja, kesejahteraan, dan beban psikologis guru.

Kata kunci: Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia karena pada fase usia dini terjadi perkembangan yang sangat pesat pada aspek kognitif, bahasa, motorik, sosial-emosional, moral, dan karakter anak. Masa ini dikenal sebagai golden age karena stimulasi yang diberikan akan menentukan kualitas perkembangan individu pada tahap pendidikan berikutnya (Hasanah, 2016). Dalam konteks tersebut, Taman Kanak-Kanak (TK) sebagai lembaga pendidikan formal pada jenjang PAUD memiliki peran penting dalam membangun kesiapan belajar, pembentukan karakter, kreativitas, serta kemampuan sosial anak sejak dini. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di TK sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Guru TK tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, pengasuh, motivator, dan mitra orang tua dalam mendukung tumbuh kembang anak. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, menyenangkan, dan sesuai dengan karakteristik perkembangan anak usia dini (Sujiono & Sujiono, 2010). Kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan merancang pembelajaran berbasis bermain, melakukan asesmen perkembangan anak, membangun interaksi positif, serta memberikan stimulasi yang optimal terhadap seluruh aspek perkembangan anak.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru TK masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan utama berkaitan dengan kualifikasi pendidikan guru. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Akan tetapi, pada praktiknya masih ditemukan guru TK yang belum memenuhi standar kualifikasi tersebut, khususnya pada lembaga pendidikan swasta dan wilayah tertentu. Kondisi ini berdampak pada rendahnya penguasaan pedagogik dan profesionalitas guru dalam mengelola pembelajaran anak usia dini secara efektif. Selain itu, ketimpangan distribusi tenaga pendidik juga menjadi persoalan serius dalam sistem pendidikan nasional. Wilayah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal) masih mengalami kekurangan guru baik dari sisi jumlah maupun kualitas, sementara pada wilayah perkotaan terjadi penumpukan tenaga pendidik. Minimnya akses pelatihan, keterbatasan sarana pendidikan, dan rendahnya dukungan kesejahteraan menjadi faktor yang memperlemah peningkatan kualitas guru secara merata (Yuliana & Hartono, 2021). Situasi ini menunjukkan bahwa pemenuhan standar kualifikasi pendidikan belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kapasitas profesional guru secara berkelanjutan.

Permasalahan berikutnya berkaitan dengan kompetensi guru TK. Berdasarkan Permendikdasmen Nomor 21 Tahun 2025, guru dituntut memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, kompetensi tersebut harus diwujudkan melalui kemampuan memahami karakteristik perkembangan anak, menyusun pembelajaran berbasis bermain (play-based learning), menciptakan media pembelajaran yang kreatif, serta membangun komunikasi efektif dengan peserta didik maupun orang tua. Akan tetapi, berbagai hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam menerapkan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak. Rendahnya kompetensi tersebut berdampak pada kurang optimalnya proses stimulasi perkembangan anak usia dini dan kualitas pembelajaran di kelas (Kemendikbud, 2018).

Di sisi lain, motivasi kerja guru juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja.

Guru TK sering menghadapi beban kerja yang kompleks, mulai dari penyusunan administrasi pembelajaran, pengelolaan kelas, hingga pendampingan perkembangan anak secara individual. Kondisi tersebut seringkali tidak diimbangi dengan kesejahteraan yang memadai, khususnya bagi guru honorer atau guru pada lembaga swasta. Rendahnya honorarium, tingginya tuntutan kerja, serta minimnya penghargaan profesional dapat memengaruhi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru dalam menjalankan tugasnya (Sari, 2021). Padahal, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, kreativitas, komitmen, dan semangat kerja yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kualitas kerjanya (Robbins & Judge, 2017).

Berbagai penelitian sebelumnya umumnya hanya menelaah satu atau dua faktor yang memengaruhi kinerja guru. Sementara itu, penelitian mengenai keterkaitan antara kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru TK masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks pembelajaran PAUD yang memiliki karakteristik berbeda dengan jenjang pendidikan lainnya. Padahal, pembelajaran di TK menekankan pada pendekatan bermain sambil belajar, stimulasi perkembangan holistik, pembentukan karakter, dan penguatan aspek sosial-emosional anak. Oleh sebab itu, pengukuran kinerja guru TK tidak hanya berorientasi pada capaian akademik, tetapi juga pada kemampuan guru dalam memfasilitasi perkembangan motorik, bahasa, kognitif, seni, dan sosial-emosional anak secara menyeluruh. Penelitian ini menjadi penting karena berupaya mengintegrasikan tiga variabel utama, yaitu kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru TK.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru TK, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan anak usia dini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualifikasi pendidikan, kompetensi guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Populasi penelitian berjumlah 722 guru TK yang tersebar di 6 kecamatan di Kota Mataram. Penentuan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 88 guru TK. Teknik ini digunakan agar setiap guru memiliki peluang yang sama menjadi responden serta mampu merepresentasikan kondisi guru TK negeri dan swasta secara proporsional. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kualifikasi pendidikan, kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru TK. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial melalui analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil**A. Uji Validitas**

Hasil Uji Validitas terhadap instrumen kinerja guru TK dengan responden 88 guru pada beberapa sekolah TK dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Uji Validitas Kinerja Guru

No. item	r hitung	r tabel	kriteria
item1	0.828	0.334	Valid
item2	0.731	0.334	Valid
item3	0.662	0.334	Valid
item4	0.806	0.334	Valid
item5	0.916	0.334	Valid
item6	-0.044	0.334	Tidak Valid
item7	0.875	0.334	Valid
item8	0.886	0.334	Valid
item9	-0.206	0.334	Tidak Valid
item10	0.691	0.334	Valid
item11	0.86	0.334	Valid
item12	0.219	0.334	Tidak Valid
item13	0.539	0.334	Valid
item14	0.847	0.334	Valid
item15	-0.008	0.334	Tidak Valid
item16	0.842	0.334	Valid
item17	0.785	0.334	Valid
item18	0.875	0.334	Valid
item19	0.848	0.334	Valid
item20	0.847	0.334	Valid
item21	0.848	0.334	Valid
item22	0.89	0.334	Valid
item23	0.897	0.334	Valid
item24	0.822	0.334	Valid
item25	0.811	0.334	Valid
item26	0.897	0.334	Valid
item27	0.897	0.334	Valid
item28	0.897	0.334	Valid
item29	0.887	0.334	Valid
item30	0.737	0.334	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas instrumen kinerja guru TK yang terdiri dari 30 butir pernyataan menyatakan 26 butir valid. Berdasarkan kriteria korelasi, nilai r-hitung setiap butir berkisar antara 0,539 hingga 0,916, jauh melampaui r-tabel sebesar 0,334. Butir nomor 5 dengan r-hitung tertinggi (0,916) menjadi indikator paling representatif dalam mengukur kinerja guru TK. Temuan ini membuktikan bahwa hubungan setiap butir dengan skor total bersifat nyata. Implikasinya, karena tidak seluruh butir valid, maka diperlukan proses eliminasi atau revisi butir. Instrumen yang terdiri dari 26 butir yang valid ini masih dapat dikatakan secara empiris mampu mengukur aspek-aspek teoretis.

Tabel 2 Uji Validitas Kompetensi Guru

No. item	r hitung	r tabel	kriteria
item1	0.792	0.334	Valid
item2	0.792	0.334	Valid
item3	0.77	0.334	Valid
item4	0.817	0.334	Valid
item5	0.693	0.334	Valid

item6	0.698	0.334	Valid
item7	0.866	0.334	Valid
item8	0.863	0.334	Valid
item9	0.802	0.334	Valid
item10	0.907	0.334	Valid
item11	0.645	0.334	Valid
item12	0.81	0.334	Valid
item13	0.884	0.334	Valid
item14	0.671	0.334	Valid
item15	0.635	0.334	Valid
item16	0.687	0.334	Valid
item17	0.892	0.334	Valid
item18	0.574	0.334	Valid
item19	0.75	0.334	Valid
item20	0.938	0.334	Valid
item21	0.797	0.334	Valid
item22	0.938	0.334	Valid
item23	0.782	0.334	Valid
item24	0.749	0.334	Valid
item25	0.739	0.334	Valid
item26	-0.15	0.334	Tidak Valid
item27	0.68	0.334	Valid
item28	0.687	0.334	Valid
item29	0.815	0.334	Valid
item30	0.654	0.334	Valid

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas instrumen kompetensi guru yang terdiri dari 30 butir pernyataan dan setelah uji coba menjadi 29 butir valid dimana diperoleh nilai koefisien korelasi butir-total yang umumnya tinggi (0,574-0,938) jauh melampaui r-tabel sebesar 0,334. Butir nomor 20 dan 22 dengan r-hitung tertinggi (0,938) menjadi indikator paling representatif dalam mengukur Hal ini dapat menunjukkan bahwa butir-butir tersebut dipahami secara konsisten oleh responden dan relevan dengan perilaku yang diukur, yang secara tidak langsung turut mendukung validitas isi.

Tabel 3 Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

No. item	r hitung	r tabel	kriteria
item1	0.686	0.334	Valid
item2	0.715	0.334	Valid
item3	-0.297	0.334	Tidak Valid
item4	0.612	0.334	Valid
item5	0.465	0.334	Valid
item6	0.748	0.334	Valid
item7	0.654	0.334	Valid
item8	0.75	0.334	Valid
item9	0.731	0.334	Valid
item10	0.764	0.334	Valid
item11	0.823	0.334	Valid
item12	0.754	0.334	Valid
item13	0.65	0.334	Valid
item14	0.808	0.334	Valid
item15	0.875	0.334	Valid
item16	0.594	0.334	Valid
item17	0.843	0.334	Valid

item18	0.864	0.334	Valid
item19	0.874	0.334	Valid
item20	0.807	0.334	Valid
item21	0.741	0.334	Valid
item22	0.682	0.334	Valid
item23	-0.171	0.334	Tidak Valid
item24	0.501	0.334	Valid
item25	0.344	0.334	Valid
item26	-0.165	0.334	Tidak Valid
item27	0.312	0.334	Tidak Valid
item28	0.402	0.334	Valid
item29	-0.014	0.334	Tidak Valid
item30	0.486	0.334	Valid

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 30 butir pernyataan menyatakan 25 butir valid. Berdasarkan kriteria korelasi, nilai r-hitung setiap butir berkisar antara 0,344 hingga 0,875, jauh melampaui r-tabel sebesar 0,334. Butir nomor 15 dengan r-hitung tertinggi (0,875) menjadi indikator paling representatif dalam mengukur motivasi kerja.

B. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen kinerja guru TK dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
0.983	26	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas instrumen kinerja guru yang terdiri dari 26 butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,983. Capaian ini berada pada kategori sangat tinggi dan jauh melampaui batas minimal reliabilitas yang diterima dalam penelitian sosial, yaitu 0,70 hingga 0,80. Nilai ini mengindikasikan adanya konsistensi internal yang sangat kuat di antara keenam belas butir penyusun instrumen, yang berarti seluruh butir saling berkorelasi erat sebagai satu kesatuan alat ukur yang utuh.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kompetensi Guru

Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
0.977	29	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi guru yang terdiri dari 29 butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,977. Capaian ini berada pada kategori sangat tinggi dan jauh melampaui batas minimal reliabilitas yang diterima dalam penelitian sosial, yaitu 0,70 hingga 0,80. Nilai ini mengindikasikan adanya konsistensi internal yang sangat kuat di antara 29 butir penyusun instrumen, yang berarti seluruh butir saling berkorelasi erat sebagai satu kesatuan alat ukur yang utuh.

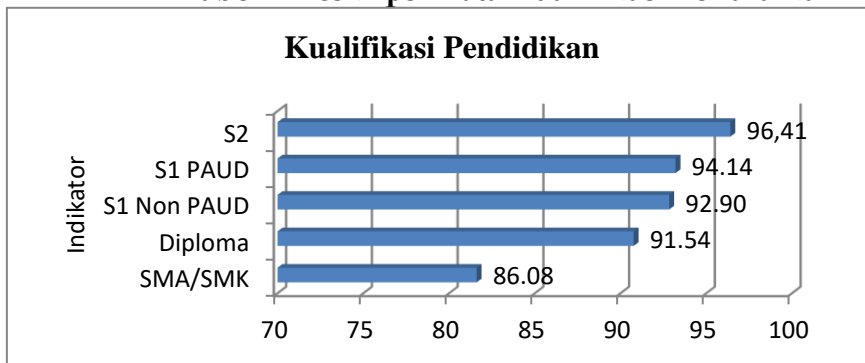
Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
0.959	25	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel 6 hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 25 butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959. Capaian ini berada pada kategori sangat tinggi dan jauh melampaui batas minimal reliabilitas yang diterima dalam penelitian sosial, yaitu 0,70 hingga 0,80. Nilai ini mengindikasikan adanya

konsistensi internal yang sangat kuat di antara keenam belas butir penyusun instrumen, yang berarti seluruh butir saling berkorelasi erat sebagai satu kesatuan alat ukur yang utuh.

Tabel 7 Deskripsi Data Kualifikasi Pendidikan



Berdasarkan tabel 7 kualifikasi pendidikan diukur melalui 1 butir pernyataan, yaitu: tingkat pendidikan tertinggi yang dimiliki oleh guru TK (SMA/SMK, Diploma, S1 Non PAUD, S1 PAUD, S2). secara keseluruhan, rata-rata persentase skor untuk semua kualifikasi pendidikan adalah 92,21 %. Angka ini termasuk dalam kategori "Sangat Baik" atau "Sangat Tinggi". Persentase skor di atas 80% sering dikategorikan sebagai kualifikasi baik hingga sangat baik . Capaian ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden dengan berbagai latar belakang pendidikan memiliki persepsi atau kinerja yang sangat positif terhadap indikator-indikator yang diukur.

C. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis untuk memastikan data memenuhi asumsi statistik parametrik. Salah satu uji prasyarat yang fundamental adalah uji normalitas distribusi data. Hasil Uji Normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.07814279
Most Extreme Differences	Absolute	.255
	Positive	.167
	Negative	-.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.255
a. Test distribution is Normal (0,255 lebih besar dari 0,05)		

Berdasarkan tabel 7 diatas output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji ini didasarkan

pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,255. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari batas kritis (α) 0.05, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal diterima. Dengan kata lain, tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa residual model regresi menyimpang dari distribusi normal.

2. Uji Determinasi F

Pengujian dengan Uji F, yang bertujuan untuk mengetahui kombinasi variabel independen (kompetensi dan motivasi kerja) dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru TK). Kelayakan model secara statistik dapat dinilai dari signifikansi nilai F hitung yang terkait dengan nilai R Square. Tabel di bawah ini menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel kompetensi dan motivasi dalam menjelaskan variabel dependen (Y) :

Tabel 9 Hasil Uji F

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	.051	5.28625
a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi				

Berdasarkan Tabel 8 output Model Summary, diperoleh hasil Nilai R (Koefisien Korelasi Berganda) = 0,266 Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi secara simultan dengan kinerja berada dalam kategori sangat rendah (Hair et al., 2011). Selanjutnya nilai Adjusted R Square = 0,051 atau 5,1% (Berdasarkan tabel yang diberikan, nilai Adjusted R Square adalah 0,051 atau 5,1%). Oleh karena nilai Adjusted R Square hanya 5,1% variasi pada variabel kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

- a. Kualifikasi Pendidikan
- b. Kompetensi Guru

Hasil analisis uji regresi parsial variabel kompetensi guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Parsial Variabel Kompetensi Guru terhadap Kinerja Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100.511	9.339		10.762	.000
kompetensi	-.179	.076	-.236	-2.364	.020
a. Dependent Variable: kinerja					

Berdasarkan tabel 9 nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,179 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Artinya, setiap peningkatan kompetensi satu satuan diikuti penurunan kinerja sebesar 0,179 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Standardized Coefficient Beta sebesar -0,236 menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi relatif sebesar 23,6% terhadap kinerja dalam arah negatif dibandingkan variabel lain dalam model penelitian. Sementara itu, nilai signifikansi sebesar 0,020

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja guru.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil analisis uji regresi parsial variabel motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Parsial Variabel motivasi Guru terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100.511	9.339		10.762	.000
motivasi	.099	.077	.129	1.289	.201

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 10 koefisien Regresi (B) = 0,099 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,099 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,129 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi relatif sebesar 12,9% terhadap kinerja guru dibandingkan variabel lain dalam model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja lebih kecil dibandingkan variabel kompetensi. Sementara itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,201 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

2. Uji simultan

a. Pengaruh Kualifikasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru TK

Data hasil analisis deskriptif hubungan kualifikasi pendidikan dengan kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru TK disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 12 Hubungan Kualifikasi Pendidikan dengan Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru TK

No	Kualifikasi Pendidikan	Variabel		
		Kompetensi	Motivasi	Kinerja
1	SMA/SMK	84,89	83,78	86,03
2	Diploma	81,72	88,80	91,54
3	S1 Non PAUD	89,80	88,55	92,91
4	S1 PAUD	91,35	85,69	94,17
5	S2	92,07	87,73	97,88

Berdasarkan tabel 11 ditemukan bahwa:

1. Kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi cenderung berhubungan dengan kinerja dan kompetensi yang lebih tinggi, tetapi tidak selalu berbanding lurus dengan motivasi kerja.

2. Kinerja guru menunjukkan pola hubungan yang paling konsisten dan positif dengan tingkat pendidikan.
 3. Motivasi kerja justru lebih tinggi pada kelompok kualifikasi menengah (Diploma dan S1 Non-PAUD) dibandingkan kelompok S1 PAUD dan S2.
- b. Pengaruh Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)
- Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian signifikansi model (Uji F) disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 13 Pengaruh simultan (X2 dan X3) Terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.157	2	99.079	3.546	.033 ^b
	Residual	2598.830	93	27.944		
	Total	2796.987	95			

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi

Berdasarkan hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,546 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Karena nilai signifikansi (0,033) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (3,546) yang signifikan pada taraf 0,033 ($< 0,05$). Namun demikian, besarnya pengaruh kedua variabel tersebut tergolong kecil (Adjusted $R^2 = 0,051$).

Pembahasan

1. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Kinerja Guru TK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pedagogik, perkembangan anak usia dini, strategi pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Manning et al. (2017) yang menyatakan bahwa kualifikasi guru yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan kualitas layanan PAUD. Selain itu, Nasution (2009) juga menemukan bahwa guru dengan pendidikan sarjana memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan guru dengan pendidikan SMA atau diploma. Secara teoritis, hasil ini didukung oleh teori TPACK dari Koehler & Mishra (2006) yang menjelaskan bahwa guru yang memiliki pendidikan lebih tinggi umumnya lebih mampu mengintegrasikan pengetahuan pedagogik, materi, dan teknologi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja guru TK.

2. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru TK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Secara teoritis, hasil ini memang berbeda dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa kompetensi akan meningkatkan kinerja. Namun, dalam konteks guru TK, kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh tingginya beban emosional dan tekanan kerja yang dialami guru. Hasil ini didukung oleh teori Emotional Labour dari Hochschild (1983)

yang menjelaskan bahwa profesi guru memerlukan pengelolaan emosi yang tinggi sehingga dapat menimbulkan kelelahan emosional (burnout). Penelitian Annor et al. (2023) juga menemukan bahwa kelelahan emosional dapat menurunkan kinerja guru meskipun kompetensinya tinggi. Selain itu, Bowman (2025) menjelaskan bahwa guru yang sangat berdedikasi sering mengalami tekanan psikologis dan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru TK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memang cenderung meningkatkan kinerja guru, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung faktor lain seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Mustajabah & Suhermin (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja lebih banyak memengaruhi perilaku kerja inovatif terlebih dahulu sebelum berdampak pada kinerja. Selain itu, Huda & Nasution (2023) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi memberikan pengaruh ketika diuji secara bersama-sama. Dengan demikian, motivasi kerja perlu didukung oleh kondisi kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal.

4. Pengaruh Simultan Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru TK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan, kompetensi guru, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memengaruhi kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran. Namun, besarnya pengaruh yang dihasilkan masih tergolong rendah, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga memengaruhi kinerja guru. Beberapa faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja guru antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, kesejahteraan, dan iklim sekolah. Penelitian Arianti (2025) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja guru, sedangkan penelitian di Kota Malang (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan faktor individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru TK tidak hanya membutuhkan peningkatan kompetensi dan motivasi, tetapi juga dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan sekolah yang mendukung profesionalisme guru.

KESIMPULAN

1. Kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Semakin tinggi jenjang pendidikan guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam proses pembelajaran.
2. Kompetensi guru secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi belum tentu diikuti peningkatan kinerja karena dipengaruhi faktor lain seperti beban kerja dan tekanan emosional.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Artinya, motivasi kerja saja belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru tanpa dukungan faktor lain.

4. Secara simultan, kualifikasi pendidikan, kompetensi guru, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Mataram. Ketiga variabel tersebut bersama-sama menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

REFERENSI

- Annor, F., et al. (2023). Emotional exhaustion and teacher performance. *International Journal of Educational Management*.
- Arianti, F. (2025). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Bangka*.
- Bowman. (2025). *Teacher dedication, emotional burden, and burnout*.
- Hasanah, U. (2016). Pengembangan kemampuan fisik motorik melalui permainan traditional bagi anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1), 717–733. <https://doi.org/10.21831/jpa.v5i1.12368>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Huda, & Nasution. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT Pelita Alam.
- Kemendikbud. (2018). *Statistik pendidikan anak usia dini (PAUD) 2017/2018*. Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2006). Technological pedagogical content knowledge (TPACK).
- Manning, M., et al. (2017). Teacher qualification and quality in early childhood education.
- Mustajabah, & Suhermin. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap innovative work behavior dan kinerja guru.
- Nasution. (2009). *Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di Kota Medan*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2025 tentang Standar Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari. (2021). Mendekonstruksi dikotomi: Sebuah model interaksional faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk keterikatan kerja dan kinerja inovatif dalam konteks organisasi digital. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1301–1320. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>
- Sujiono, Y. N., & Sujiono, B. (2010). *Bermain kreatif berbasis kecerdasan jamak*. PT Grasindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Yuliana, D., & Hartono, S. (2021). Tantangan distribusi guru di wilayah 3T. *Jurnal Pendidikan Daerah*, 4(2), 99–110.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA