

Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Tangerang Selatan

Firda Ayuningrum¹, Feb Amni Hayati², Uswatun Chasanah²

¹ Mahasiswa Manajemen (NIM.201010501967) Universitas Pamulang, firdaningrum21@gmail.com

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; dosen01657@unpam.ac.id, dosen02021@unpam.ac.id,

Received 20 November 2021 | Revised 25 November 2021 | Accepted 30 November 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variable komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Setelah dilakukan penelitian diperoleh hasil bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru adalah 3,337 dengan nilai t hitung > t tabel ($3,337 > 1,989$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,001 < 0,005$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kinerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 2,954 yaitu nilai t hitung > t tabel ($2,954 > 1,989$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah signifikan. Sedangkan pengaruh komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 95,570 dengan nilai F hitung > F tabel ($95,570 > 3,108$ dan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$). Uji Anova dapat diperoleh nilai F hitung > f tabel yaitu $95,570 > 3,108$ dan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$. Sehingga komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini. Penelitian ini menunjukkan bahwa cara guru dalam berkomunikasi dan motivasi guru dalam bekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PAUD di kota Tangerang Selatan.

Kata kunci: Komunikasi; Motivasi; Kinerja

Abstract

This study aims to see the magnitude of the influence of communication and motivation variables on the performance of early childhood education teachers in South Tangerang. The method used in this research is descriptive quantitative. After doing the research, it was found that the effect of communication on teacher performance was 3.337 with t count > t table ($3.337 > 1.899$) and $\text{sig} < 0.05$ ($0.001 < 0.005$) so H_0 was rejected and H_a was accepted so that there was a significant influence between communication and teacher performance. . From the calculation results, it is found that the magnitude of the influence of motivation on teacher performance is 2,954, namely the value of t count > ttable ($2,954 > 1.989$) and $\text{sig} < 0.05$ ($0.004 < 0.05$) so that H_a is accepted and H_0 is rejected, namely the effect on performance motivation. teacher is significant. While the effect of communication and motivation together on teacher performance is 95.570 with a calculated F value > F table ($95.570 > 3.108$ and a sig value < 0.05 or $0.000 < 0.005$). The ANOVA test can be obtained by an F arithmetic value > f table that is $95.570 > 3.108$ and the value of $\text{sig} < 0.05$ or $0.000 < 0.005$ So that communication and motivation have a significant effect on teacher performance together..

Keywords: Communication; Motivation; Performance

PENDAHULUAN

Jenjang Pendidikan untuk anak sebelum memasuki sekolah dasar dikenal sebagai PAUD (Pendidikan anak Usia Dini). PAUD merupakan tempat untuk melakukan upaya pembinaan yang ditujukan untuk anak usia 0 sampai dengan 6 tahun. Pendidikan yang dilakukan dengan memberikan rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani, rohani dan juga mental yang kuat. Dengan melalui Pendidikan

di PAUD diharapkan anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan di pendidikan formal, nonformal atau informal pada jenjang yang lebih tinggi.

Penyelenggaraan pendidikan anak usia dini menitikberatkan pada peletakan dasar kearah pertumbuhan dan 5 perkembangannya yaitu: moral dan agama, fisik, kognitif, sosio ekonpmi, Bahasa dan komunikasi. Dan setiap tahapan memiliki keunikan yang butuh penanganan yang khas pula.

Tabel 1. Jumlah Data Satuan Pendidikan Anak Usia Dini di Provinsi Banten

Data Master - Satuan Pendidikan (NPSN) - PAUD

JUMLAH DATA SATUAN PENDIDIKAN (SEKOLAH) ANAK USIA DINI PER PROVINSI : **Prov. Banten**
 Berdasarkan Seluruh **Bentuk Pendidikan**

Pencarian Data
 -Nama Satuan Pendidikan / NPSN-

No.	KABUPATEN/KOTA	TK/RA			KB			TPA			SPS			TOTAL
		N	S	JML.	N	S	JML.	N	S	JML.	N	S	JML.	
	TOTAL	91	3,824	3,915	4	3,425	3,429	0	29	29	0	605	605	7,978
1	Kab. Pandeglang	38	502	540	0	451	451	0	2	2	0	41	41	1,034
2	Kab. Lebak	10	351	361	0	568	568	0	2	2	0	7	7	938
3	Kab. Tangerang	5	864	869	2	846	848	0	5	5	0	96	96	1,818
4	Kab. Serang	2	351	353	2	725	727	0	4	4	0	193	193	1,277
5	Kota Cilegon	15	168	183	0	119	119	0	5	5	0	22	22	329
6	Kota Tangerang	1	781	786	0	207	207	0	1	1	0	122	122	1,116
7	Kota Serang	13	207	220	0	229	229	0	7	7	0	68	68	524
8	Kota Tangerang Selatan	7	596	603	0	280	280	0	3	3	0	56	56	942

[Back](#)

Unit Layanan Terpadu Kemdikbud
 Gedung C Lantai 1 Kompleks Kemdikbud Senayan

HelpDesk KEMENAG
 Telp : 021-34833235

Sumber : <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah tempat Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Tangerang Selatan adalah sejumlah 596 lembaga. Hal tersebut menggambarkan besarnya antusiasme orang tua untuk memberikan pendidikan anak di usia dini, yang diharapkan dapat berimbas positif dan menjadi dasar bagi pendidikan selanjutnya.

Pendidikan anak Usia Dini bukanlah pola didik yang baru, tetapi bentuk legalitasnya yang baru. Pada masa lalu pendidikan anak usia dini

dilakukan di dalam rumah atau dalam komunitasnya, tetapi saat ini mereka dididik di suatu Lembaga pendidikan yang dinamakan pendidikan anak usia dini. Lembaga pendidikan ini sangat membantu orang tua untuk membantu orang tua memiliki panduan dalam mendampingi perkembangan anaknya sesuai dengan tahapannya dan juga membantu mempersiapkan anak untuk melanjutkan ke sekolah dasar. Selain itu di PAUD anak dapat

bersosialisasi dengan teman sebaya dan bermain secara berkelompok.

Dengan melalui pendidikan di PAUD diharapkan anak memiliki kemampuan berfikir, bersosialisasi dan bermain dengan lebih baik dan mengandung unsur-unsur edukasi. Perkembangan tersebut dapat dilihat jelas melalui kemampuan anak dalam berkomunikasi, tidak hanya dengan Bahasa ibunya tetapi juga dengan Bahasa Inggris. Kemampuan motoris dan sensoris anak juga sangat terlihat bedanya. Hal ini menggambarkan bahwa pendidikan Anak Usia Dini memberikan dampak yang nyata dan besar terhadap tumbuh kembang anak.

Selain itu di sekolah anak juga dikenalkan tentang budaya literasi dan kecintaan terhadap buku. Dengan kegiatan mendongeng yang dilakukan rutin di PAUD, akan memberikan rangsangan pada anak untuk melihat, mengenal dan mencintai buku. Melalui kegiatan mendongeng maupun menggambar tokoh dalam buku anak akan tergerak untuk melihat buku dan memahami ceritanya. Di PAUD anak dibiasakan untuk mencari jawaban dari apa yang mereka ingin tahu melalui buku. Sehingga tertanam dalam diri anak, bahwa dari buku bisa menjawab pertanyaan dan keingintahuan mereka terhadap segala hal.

Diharapkan setiap kegiatan di Pendidikan Anak Usia Dini adalah kegiatan yang menyenangkan bagi anak-anak. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa kasus dimana guru/pengajar di PAUD yang memberikan tugas yang membebani anak didik dan memberikan materi yang belum saatnya dipahami anak. Pada dasarnya belajar di PAUD adalah bermain atau bermain sambil belajar. PAUD tidak boleh menjadikan sekolah sebagai sesuatu yang membebani anak, sehingga anak beranggapan bahwa sekolah adalah tempat yang tidak menyenangkan dan menjadi malas untuk sekolah. Cara guru dalam menyampaikan materi di PAUD harus dengan cara yang menyenangkan. Guru harus mengajarkan anak-anak dengan cara yang santai dan menyenangkan. Kegiatan belajar bisa

dilakukan dengan bermain atau menyisipkan materi pelajaran dengan bernyanyi atau hal-hal menarik lainnya.

Oleh karena itu diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik oleh seorang guru. Komunikasi yang baik akan menyampaikan pesan kepada pendengarnya dengan baik, dan dapat dipahami sesuai dengan pesan yang dimaksudkan oleh penyampai pesan. sampai pada pendengarnya. Bila hal tersebut terjadi maka komunikasi dapat dikatakan baik dan efektif. Dan guru PAUD harus dapat mengkomunikasikan materi pengajaran dengan Bahasa yang dapat dipahami dengan mudah oleh anak.

Selain kemampuan berkomunikasi dalam mengajar dibutuhkan motivasi. Karena hanya dengan motivasi yang kuat seorang guru PAUD dapat memberikan pengajaran dengan ceria dan menyenangkan. Seorang guru harus mengetahui tujuannya dalam mengajar dan betapa penting perannya sebagai seorang guru terhadap masa depan anak-anak didiknya.

Motivasi dalam tata bahasa diartikan sebagai dorongan adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi dapat menggerakkan seseorang untuk mengerahkan daya dan potensinya untuk dapat melakukan sesuatu dengan semangat dan produktif untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Kinerja guru merupakan tolok ukur kesuksesan PAUD. PAUD yang sukses adalah PAUD yang dapat memberikan pondasi kepada anak didiknya tentang sekolah, pendidikan dan juga literasi. Sehingga di tahapan berikutnya anak akan menyukai sekolah dan siap memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Oleh karena itu diperlukan kriteria yang terukur dan jelas yang dapat dipakai sebagai acuan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Tangerang Selatan”

Kinerja

Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai

didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Sedangkan menurut Henderson dalam Wirawan (2009:54), dimensi pekerjaan dapat mengambil satu atau lebih dari tiga bentuk, yaitu tanggung jawab atau kewajiban, perilaku, dan sifat.

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui job analysis atau analisis pekerjaan. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut J.B. Wilson (2011:63) sasaran kinerja adalah pernyataan obyektif mengenai kondisi yang akan ada setelah pekerjaan dikerjakan dan keadaan tersebut bisa diukur secara kuantitatif. Sasaran kinerja yang lengkap harus mencakup unsur-unsur sebagai berikut: a) Kata tindakan (apa yang ingin Anda capai atau selesaikan); b) Hasil akhir (dijelaskan dengan sebuah target kinerja); dan c) Unsur waktu (menetapkan perkiraan tanggal penyelesaian).

Dengan demikian kesimpulan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedangkan indikator yang digunakan menurut Priansa (2014:269) diantaranya: a) Kuantitas Pekerjaan; b) Kualitas Pekerjaan; c) Kemandirian; d) Inisiatif; dan d) Kerjasama.

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisioner penelitian.

Komunikasi

Menurut Handoko (2012:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2016:145), komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Norbert Weiner dalam Eko Harry Susanto (2010:13) komunikasi dinilai efektif, bila rangsangan yang disampaikan dan yang dimaksud oleh pengirim atau sumber, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima. Intinya, antara Sender (S) dan Receiver (R) ada kesamaan dalam memahami makna. Bila ini terjadi, maka komunikasi dapat dikatakan berjalan dengan baik.

Indikator komunikasi menurut Purwanto (2013:19), yaitu: a) Persepsi, seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikannya dapat diterima oleh komunika atau tidak. Bila prediksinya tepat, audiens akan dapat membaca dan menerima tanggapannya dengan benar; b) Ketepatan Secara umum,

audiens mempunyai suatu kerangka berpikir yang jelas. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berpikir mereka. Apabila hal itu diabaikan, yang muncul adalah kesalahan komunikasi; c) Kredibilitas Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Di samping itu, komunikator juga harus memahami dengan baik apa maksud dan tujuan penyampaian suatu pesan tersebut; d) Pengendalian dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Sebaliknya, reaksi audiens bergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi; dan e) Keharmonisan, komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

Motivasi

Motif dan Motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasian. Menurut teori humanitis dalam (Hasibuan, 2016:14), perangsang yang paling dasar dari organisasi manusia tertuju pada perwujudan diri (self actualization), usaha keras yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya. Orang yang melakukan perwujudan diri adalah orang yang berpusat pada persoalan (problem centered), demokratis, sangat kreatif, mampu mengadakan hubungan interpersonal yang mendalam, memuaskan, dan dapat segera menerima orang lain sebagaimana adanya.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan

terintegrasi dengan baik kepada tujuan yang diinginkan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013: 60) "kerangka berfikir yaitu kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting". Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja
- H2 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja
- H3 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja secara simultan.

METODE

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan teknik survey. Dengan Objek penelitian adalah guru pendidikan anak usia

dini wilayah Tangerang Selatan, waktu penelitian mulai bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019. Desain yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Wilayah Tangerang Selatan

Tahapan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni menentukan fokus penelitian, lokasi penelitian, mengumpulkan data-data dan mencari sumber-sumber data sesuai dengan kebutuhan penelitian, menentukan jumlah populasi/sampel yang akan dicari sebagai responden, menguraikan variabel-variabel penelitian, menyusun instrumen, selanjutnya dilakukan pengumpulan data dan kuesioner. Selanjutnya tahapan menganalisis data yang sudah terkumpul. Tahap terakhir merupakan kesimpulan dan saran serta rekomendasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Guru yang mengajar di PAUD di Tangerang Selatan pada tahun 2018 dengan jumlah populasi 596. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 Responden dengan menggunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2013 : 146). Sedangkan untuk karakteristik responden itu sendiri terdiri dari : jenis kelamin dan pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Karakteristik dari masing-masing responden disajikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	6	7.1	7.1	7.1
Perempuan	79	92.9	92.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil data di atas berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7,1 % responden, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 92,9 % responden. Jadi dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin perempuan dikarenakan perempuan lebih sabar didalam mengurus anak terlebih usia dini.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIPLOMA	36	42.4	42.4	42.4
SARJANA	49	57.6	57.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden adalah sarjana dengan persentase 57,6 %, sedangkan tingkat pendidikan yang rendah yaitu diploma dengan persentase 42,4%.

Analisis Deskriptif

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Rentangan anak usia dini menurut Pasal 28 UU Sisdiknas No.20/2003 ayat 1 adalah 0-6 tahun. Sementara menurut kajian rumpun keilmuan PAUD dan penyelenggaraannya di beberapa negara, PAUD dilaksanakan sejak usia 0-8 tahun (masa emas).

Penting untuk dipahami bahwa pertumbuhan dan perkembangan pada anak dipengaruhi oleh kondisi biologis/genetik, nutrisi, lingkungan, serta interaksi antara anak

dengan orang tua/pengasuh. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya penelitian untuk mengukur pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru PAUD.

Dengan menggunakan skala linkert, maka variabel X1 atau komunikasi memiliki kategori skala sedang atau cukup baik, dengan skor tertinggi 2,90 yaitu pada pernyataan "perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya memperoleh informasi" sehingga banyak guru yang menyatakan bahwa sekalipun terdapat perbedaan divisi tidak menghalangi mereka untuk memperoleh informasi yang mereka butuhkan tentang pekerjaan yang mereka jalani. Skor tertinggi kedua, ada pada pernyataan bahwa "Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan". Hal tersebut menunjukkan adanya saling percaya dan keharmonisan antara sesama guru dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi catatan penting bagi pengelola PAUD bahwa dalam hal rekrutmen tenaga guru perlu dipertimbangkan keserasian dan keharmonisan hubungan antara sesama guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Disamping itu PAUD pun harus tetap meningkatkan kualitasnya dari segi komunikasi dimana masih terdapat skor rendah yaitu sebanyak 2,50, pada pernyataan "Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya memperoleh informasi" dari hasil observasi masih terdapat guru yang enggan berkomunikasi dengan Kepala PAUD dan yang lainnya dikarenakan guru memiliki jabatan yang berada dibawah setelah Kepala PAUD, maka dari itu sebaiknya Kepala PAUD harus dapat lebih dekat lagi dengan guru agar mereka tidak merasa takut atau canggung untuk berkomunikasi dengannya. Skor terendah kedua ada pada pernyataan "Dengan rekan kerja koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk". Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya masih ada hambatan sesama guru dalam melakukan koordinasi dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh masih kurang optimalnya penerapan standarisasi pekerjaan

atau SOP (standard operasional prosedur), sehingga guru sebagian besar mengkoordinasikan pekerjaannya secara acak berdasarkan gaya, kesenangan dan kedekatan sesama guru.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (x2) memiliki kategori skala sedang atau cukup baik, dengan skor tertinggi 3,30. Dari hasil observasi dan kuisioner maka banyak guru yang menyatakan bahwa dengan semakin baiknya hubungan antara pimpinan dengan guru maka dapat membuat kondisi kerja yang baik. Hal tersebut senada dengan pernyataan guru pada variabel komunikasi, bahwa hubungan baik dengan pimpinan dapat membuat kinerja menjadi semakin meningkat. Hal ini dapat menjadi catatan bagi pengelola PAUD untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan hubungan baik antara pimpinan PAUD dan guru baik secara formal maupun informal. Skor tertinggi selanjutnya ada pada pernyataan "Volume pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya". Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada guru telah sesuai dengan peningkatan kemampuan guru. Pengelola PAUD agar selalu meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan pekerjaannya dengan melakukan pelatihan atau bimbingan teknis terkait dengan pengajaran untuk anak usia dini, parenting ataupun pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus. Program pelatihan dapat disesuaikan dengan tuntutan kemampuan dan pekerjaan yang dilakukan oleh guru PAUD itu sendiri.

Tanggapan terendah pada variabel motivasi ada pada pernyataan "Saya mendapat tunjangan dari PAUD" dan "Gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan" dengan skor 2,47 dan 2,51. Hal tersebut menunjukkan bahwa sampai saat ini tunjangan dan gaji guru PAUD masih belum dapat dijadikan motivasi utama guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja (y) memiliki kategori skala sedang atau cukup baik, dilihat dari skor tertinggi ada pada pernyataan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan team secara baik" dan "Saya memiliki ide-ide dalam melakukan pekerjaan"

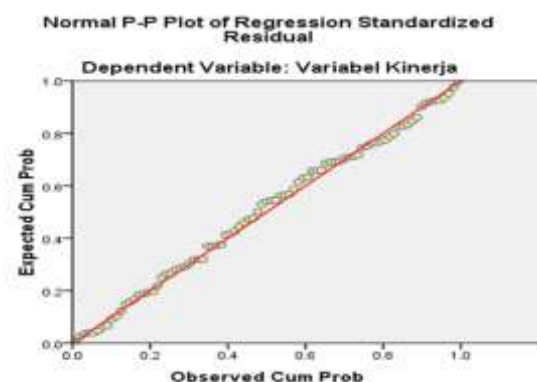
dengan skor 3,28 dan 3,24. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru-guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena guru PAUD yang mengajar memang harus saling bekerja sama karena tidak semua guru dapat mengawasi dan mengajar anak-anak kecil terlebih jika anak tersebut memiliki kebutuhan khusus. Dan dalam melakukan pekerjaannya guru PAUD memiliki ide-ide dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sangat mendukung kinerja guru PAUD karena memang dalam melakukan pekerjaannya yang berhubungan dengan anak-anak usia dini dibutuhkan ide-ide kreatif untuk menciptakan suasana, sarana dan kegiatan belajar yang menyenangkan.

Namun disamping itu masih terdapat skor rendah ada pada pernyataan "Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu" dan "Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan" dengan skor sebesar 2,48 dan 2,55. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang menyatakan bahwa mereka tidak sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu, terlebih jika harus menyelesaikan laporan hasil belajar peserta didik PAUD itu sendiri, maka dari itu sebaiknya

Pengelola PAUD lebih tegas dan memberikan bimbingan kepada guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Pernyataan kedua juga menunjukkan bahwa tidak semua guru PAUD memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan. Hal ini terkait dengan masih rendahnya sumberdaya guru PAUD yang dapat direkrut yang sesuai dengan kemampuan PAUD dalam membayarkan tunjangan dan gajinya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Pada grafik P-plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

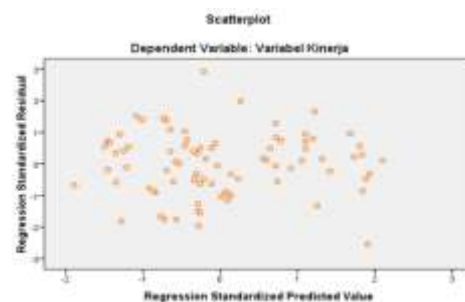
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.891	2.039			
	Komunikasi	.496	.149	.537	.141	7.071
	Motivasi	.312	.160	.314	.141	7.071

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data tabel di atas nilai TV > 0,01 dan VIF <10,00 Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter plot

pada gambar grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada

sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial t (Uji Signifikan Parsial)

Tabel 5. Tabel uji parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.891	2.039		3.869	.000
	Komunikasi	.496	.149	.537	3.337	.001
	Motivasi	.312	.160	.314	2.954	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh dari masing-masing variabel x1 (komunikasi) dan x2 (motivasi) terhadap kinerja guru (y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,989 atau =TINV(0,05;82):

a. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji parsial (uji t) antara komunikasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,337 > 1,989) dan nilai

signifikasinya 0,001 (< 0,05) sehingga Ho di tolak dan Ha diterima yaitu "terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja guru"

b. Pengaruh Motivasi (x2) terhadap Kinerja Guru (y)

Hasil uji parsial (uji t) motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai t hitung > t tabel (2,954 > 1,989) dan nilai signifikasinya 0,004 (< 0,05) sehingga Ha di terima dan Ho ditolak yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru"

Hasil Uji F (secara simultan)

Tabel 6. Hasil Pengujian Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3720.898	2	1860.449	95.570	.000 ^a
	Residual	1596.278	82	19.467		
	Total	5317.176	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Dari hasil uji Anova dapat diperoleh nilai F hitung > f tabel yaitu 95,570 > 3,108 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,005 uji Anova dapat diperoleh nilai F hitung > f tabel yaitu 95,570 >

3,108 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,005 "Maka komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru"

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.891	2.039	
	Komunikasi	.496	.149	.537
	Motivasi	.312	.160	.314

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda $Y=7,891+0,496X_1+0,312X_2+e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,891 menyatakan bahwa tanpa ada variabel *Komunikasi* (x_1) dan *Motivasi* (x_2) maka *Kinerja Guru* (y) tetap terbentuk sebesar 7,891 atau jika nilai *komunikasi* (x_1), dan *motivasi* (x_2) nilainya

= 0 maka *Kinerja Guru* tetap memiliki nilai = 7,891 . Yang artinya Guru akan tetap bekerja sesuai dengan kemampuannya karena mendidikan merupakan pekerjaan yang sangat mulia.

2. Variabel *Komunikasi* (x_1) berpengaruh positif terhadap *Kinerja Guru* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,496 . Artinya jika variabel *komunikasi* (x_1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *motivasi* (x_2), tetap, maka *kinerja guru* (y) akan meningkat sebesar 0,496.
3. Variabel *motivasi* (x_2) berpengaruh positif terhadap *kinerja guru* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,312 . Artinya jika variabel *motivasi* (x_2) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *komunikasi* (x_1) tetap, maka *kinerja guru* akan meningkat sebesar 0,312.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.692	4.412	2.268

a. Predictors: (Constant), Variabel Komunikasi, Variabel Motivasi

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,692 Hal ini berarti 69,2 % kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel x_1 (komunikasi) dan x_2 (motivasi) sedangkan sisanya 30,8 % Kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Pembahasan

Hasil temuan-temuan dalam penelitian ini.

Hasil uji parsial (uji t) antara komunikasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($3,337 > 1,989$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu " terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja guru PAUD". Artinya dalam melakukan komunikasi, guru

PAUD harus memahami karakteristik siswanya. Komunikasi yang dilakukan pun harus dua arah bukan satu arah dan persepsi yang terjadi harus sama antara guru dengan siswa. Komunikasi yang dilakukan pun tidak hanya komunikasi verbal namun juga komunikasi non verbal. Komunikasi non verbal dapat berupa ekspresi wajah, tatapan mata, gerakan tubuh, sentuhan, dan jarak interpersonal. Satu hal penting yang tidak bisa diabaikan dalam melakukan komunikasi adalah emosi guru dalam melakukan komunikasi dengan siswa. Kondisi emosional dan juga ikatan komunikasi antara guru dan siswa menjadi salah satu faktor yang menentukan komunikasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Hasil uji parsial (uji t) motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai t hitung > t tabel

(2,954 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,004 < 0,05) sehingga H_a di terima dan H_o ditolak yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru". Penelitian ini membuktikan teori tentang *Human Science Theory*, bahwa: a) Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan pula; b) Moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang; dan c) Perlakuan yang baik dan wajar terhadap para guru lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

Hasil uji F simultan, dapat diperoleh nilai F hitung > f tabel yaitu $95,570 > 3,108$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,000 < 0,005$ uji Anova dapat diperoleh nilai F hitung > f tabel yaitu $95,570 > 3,108$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,000 < 0,005$ "Maka komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru".

SIMPULAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan kinerja guru dengan nilai 3,337 dengan t hitung > t table ($3,337 > 1,989$) dan sig < 0,05 ($0,001 < 0,005$). Artinya untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan peningkatan kualitas komunikasi baik antar guru ataupun antara guru dengan pengelola PAUD.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja guru dengan nilai 2,954 dengan t hitung > t table ($2,954 > 1,989$) dan sig < 0,05 ($0,004 < 0,005$). Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa hubungan kerja yang baik dan volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan menjadi motivasi utama guru PAUD dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan tunjangan

dan gaji bukan merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru PAUD.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan motivasi dengan kinerja guru secara simultan dengan nilai 95,570 dengan F hitung > F table ($95,570 > 3,108$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,005$). Untuk mencapai target kinerja maka seluruh guru harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, memperbaiki kualitas kerja, memperbaiki kerjasama antar guru dalam melaksanakan tugas yang dijalankan.

Saran

1. Terhadap guru yang enggan berkomunikasi dengan Kepala Paud, maka Kepala Paud harus dapat lebih dekat lagi dengan guru agar mereka tidak merasa takut atau canggung untuk berkomunikasi dengannya.
2. Terhadap guru yang tidak mendapatkan tunjangan selama mengajar di Paud, sebaiknya pihak pengelola Paud harus lebih memperhatikan nasib guru terlebih tentang gaji dan tunjangan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan.
3. Guru yang tidak sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu, maka pengelola paud lebih tegas lagi kepada guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV.Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

- Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Priansa, D. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pendidik Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Susanto EH. 2010. *Komunikasi Manusia (Esensi dan Aplikasi dalam Dinamika Sosial Ekonomi Politik)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT. renhallindo. Jakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Carol. 2012. *Performance Coaching : Metode Baru Mendongkrak Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.