
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU TAMAN KANAK KANAK DI KECAMATAN PADANG UTARA KOTA PADANG

Fadhila Rahmi^[1], **Zulminiati**^[2]
e-mail: FadhilaRahmi62@gmail.com^[1], zulmiati@gmail.com^[2]
Universitas Negeri Padang

Abstract

This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of kindergarten teachers in Padang Utara District, Padang City. The hypothesis in this study proposed is that there is a meaningful relationship between work motivation and the performance of kindergarten teachers in Padang Utara District, Padang City. This type of research correlational with a kuantatif approach, which describes the relationship of work motivation with the performance of kindergarten teachers in Padang Utara District, Padang City. The population in this study, with 82 teacher who taught in kindergarten in Padang Utara Subdistrict, Padang City, and were sampled in this study, with 43 people taken using the stratified Proposional Random Sampling technique. The instruments in this study are likert scale model questionnaires that have been tested for validity and reability and the result are valid and reabel. Data were analyzed using Produt Moment correlation formula with SPSS version 17. Based on data analysis, the coefficient of determination of work motivation was obtained at 0,512. The correlation coefficient between work motivation and the performance of kindergarten teachers is 0,715. This means that motivation is 71,5% towards the performance of significant 5% kindergarten teachers. Based of these data it can be concluded work motivation has a positive relationship with the performance of kindergarten teacher in Padang Utara District, Padang City.

The Key word: work motivation; kindergarten teacher performance

How to cite : Rahmi, F., & Zulminiati, Z. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 37–46.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 tahun yang dilakukan melalui pembinaan jasmani rohani agar anak memiliki kesiapan untuk melanjutkan pendidikan selanjutnya. Menurut (Eliza.D, 2013) PAUD sangat lah penting bagi dikemudian hari. Karena kualitas dan

pengalaman yang dimiliki anak pada masa usia dini akan menjadi lebih bermakna untuk mencapai masa depannya.

Pendidikan yaitu syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas faktor yang sangat dan harus diperhatikan yaitu keberadaan guru. Dalam hal ini peran guru sangatlah penting

dalam pendidikan anak usia dini. Sebab PAUD mengandung makna sebagai ikhtiar untuk menstimulasi anak secara konsisten, dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap anak dan lingkungannya sehingga dapat mengembangkan potensi anak secara maksimal.

Selanjutnya (Mulyasa, 2012) menjelaskan bahwa Pendidikan Taman Kanak-Kanak merupakan jenjang pendidikan play grup sebelum anak masuk ke sekolah dasar. Taman Kanak-Kanak adalah lembaga pendidikan yang ditujukan untuk anak yang berusia 4-6 tahun untuk melaksanakan proses pembelajaran agar anak dapat mengembangkan potensi sejak dini agar anak dapat berkembang secara normal dan wajar.

Sejalan dengan pendapat (Zulminiati, 2019) bahwa Pendidikan taman kanak-kanak yaitu pendidikan jalur formal yang bertujuan untuk membantu anak dalam mengembangkan berbagai potensi yang ada di dalam diri anak.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anak melalui kegiatan belajar mengajar (Aswardi, 2016). (Febrialismanto, 2017) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi anak pada PAUD dan pendidikan Dasar (Rusdinal & Afriansyah, 2018). Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam proses pembelajaran

ditentukan dari kinerjanya sebagai tenaga pendidik. (Nurhafizah, 2019) guru yaitu unsur penting yang menentukan tidaknya suatu pendidikan. Jika guru berkualitas maka pendidikanpun akan baik juga. Peran guru dalam pendidikan anak usia dini sangatlah penting untuk mengembangkan semua aspek yang ada pada anak usia dini.

(Mulyapradana, 2017) kinerja adalah proses suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecapakan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Supradi, 2014) kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Rivai kinerja merupakan target dan tingkatan keberhasilan individu secara selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: standar kerja dan target.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran dia harus membuat perencanaan pembelajaran yang baik, melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengevaluasi pembelajaran, serta meninjau lanjut pembelajaran. Sehingga hasil pembelajaran yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Untuk itu kinerja guru berperan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat penting peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja

guru dengan tujuan pembelajaran dapat tercapai secara baik (Afriansyah, 2019).

Selain itu kinerja guru juga bergantung kepada motivasi guru dalam bekerja yang mana (Usman, n.d.) motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif yaitu kebutuhan, keinginan, dorongan. (Nellitawati, 2017) motivasi yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tahap kompetensi guru karena motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang kualitas baik, sebab tugas dan pekerjaan yang kita lakukan dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati. Alice dalam (Murwati, 2013) motivasi kerja guru yaitu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya agar lebih bersemangat sehingga memperoleh prestasi yang lebih baik. (Didi, 2018) kinerja yang berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih semangat. Sebab motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar individu berperilaku.

Kemudian motivasi pada guru merupakan keinginan yang terdapat pada diri guru yang membuat guru melakukan tindakan dalam melaksanakan tugas sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran guru memiliki ide dan gagasan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan Taman Kanak

Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang terlihat masih rendah kinerja guru TK di Kecamatan Padang Utara Kota seperti kurang inisiatif guru dalam merancang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, (Program Semester, RPPM, RPPH) sehingga pembelajaran apa adanya saja. Kurang kepemimpinan guru dalam menentukan dan menggunakan media pembelajaran sehingga proses pembelajaran tidak berjalan semestinya. Media yang digunakan guru kurang bervariasi sehingga anak mudah bosan dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini tampak ketika anak kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan yang diberikan guru bahkan anak tidak mau mengerjakan tersebut malah anak memilih untuk bermain sendiri. Evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan belum terlaksana kadang kadang dilakukan kadang tidak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah korelasional (*corelational Research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian yaitu di Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang pada tanggal 22 April. (Arikunto, 2014) penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Jenis data digunakan dalam penelitian

ini yaitu data primer data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumbernya.

Sedangkan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah semua guru yang di jadikan sampel. Penelitian ini melihat apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak kanak di kecamatan Padang utara kota Padang.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru taman kanak kanak di kecamatan Padang utara Kota Padang berjumlah 82. Teknik pengambilan sampel yaitu Stratified Proposional Random Sampling adalah agar setiap anggota populasi mendapatkan peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel yang representatif. Sampel pada penelitian yaitu guru taman kanak kanak di kecamatan Padang Utara kota berjumlah 43.

Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan angket yang berskala likert, dengan lima jawaban alternatif yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) yang mengacu pada kisi kisi instrument. (Sugiyono, 2017) instrument penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Titik tolak ukur di penyusunan instrumen penelitian yang diterapkan untuk diteliti ,selanjutnya diberikan indikator yang akan diukur, dari indikator ini

kemudian di jabarkan menjadi butir item pernyataan untuk mudah penyusunan instrument.

Alat yang digunakan adalah adalah angket untuk melihat seberapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak kanak kecamatan Padang utara.

Arikunto (2014:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan atau kesahihan suatu instrument. Selanjutnya Arikunto (2014:211) reabilitas yaitu suatu instrument sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Pengujian reabilitas dilakukan dengan alpa Cronbach dengan batuan SPSS 17. Data dalam penelitian ini yaitu melihat hubungan 2 variabel X dan Y. tetapi sebelum itu dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Data deskripsi motivasi kerja (X) data dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 20 butir item pernyataan yang sudah di uji validitas dan reabilitasnya. Kemudian di sebar kepada 43 orang guru sebagai responden untuk di isi. Dari data penelitian di ketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 75 dan yang tertinggi 134. Dari distribusi skor ini dapat rata rata (mean) sebesar 101,56, skor tengah (median) 101,00, skor yang sering muncul (mode) 83,00a dan simpang baku (standar deviasi) 16,260.

Data deskripsi kinerja guru Taman Kanak Kanak(Y) dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 20 butir item pernyataan yang sudah di uji validasi dan reabilitasnya. Kemudian di sebarkan kepada 43 orang guru sebagai responden untuk diisi. Data penelitian ini diketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 63 dan yang tertinggi 99. Dari distribusi skor tersebut rata rata (mean) sebesar 81,26, skor tengah (median) 80,00, skor yang sering muncul (mode) 79, dan simpang baku (standar deviasi) 7,468.

Pada analisis data menerangkan bahwa nilai signifikan probabilitas variabel X sebesar 0,678 dan Y sebesar 0,938 yang lebih besar dari signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengambilan keputusan di atas. Maka H_a di terima dan H_o di tolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel dalam penelitian ini membentuk distribusi normal.

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		motivasi kerja	kinerja guru tk
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.56	81.26
	Std. Deviation	16.260	7.468
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.081
	Positive	.110	.081
	Negative	-.077	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678	.938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada analisis data uji linearitas, berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh $F_{hitung} = 42,952 > F_{tabel} = 0,05$ angka F_{tabel} di peroleh dari df 1,41. Dapat

disimpulkan yaitu antara motivasi kerja terhadap kinerja Taman Kanak Kanak mempunyai hubungan yang liner (dapat dilihat dalam lampiran 11 halaman 132).

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regresion	1198.321		1198.321	42.952	.000 ^a
Residual	1143.865		27.899		
Total	2342.186				

a. *Predictors* : (Contans), Motivasi Kerja (X)

b. *Dependent Variabel*: Kinerja Guru Taman Kanak Kanak (Y)

Berdasarkan uji F yang dilakukan nilai signifikan yang diperoleh setelah menganalisis dengan menggunakan SPSS versi 17 adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak kanak memiliki hubungan.

Hipotesis yang dilakukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien kolerasi X dengan Y sebesar 0,715. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefiesien kolerasi anantara motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak sebesar 0,715. Dengan p (sig) = $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak sebesar 0,715 atau 71,5%.

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui harga t hitung sebesar 0,715 untuk α 0,05 dan df 43 didapat t tabel 0,301 kemudian t hitung di peroleh konsultasikan dengan t tabel. Terlihat t hitung $>$ t tabel. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja

dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak. Sehingga hipotesis pada penelitian ini “terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak kanak di kecamatan Padang utara kota Padang.

PEMBAHASAN

Sebagaiman telah di jelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini di tanyakan bahwa kinerja guru diperoleh oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah motivasi. Hasil pengelolaan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran pada taraf 5% dengan koefisien kolerasi dengan uji t .

Motivasi kerja (X) data diperoleh dari tingkat pencapaian responden variabel motivasi kerja Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang, dengan cara membandingkan skor rata-rata (*mean*) dengan skor maksimal dikali 100%, dapat diketahui mengenai motivasi kerja guru yaitu berada pada kategori cukup kuat (54.75%).

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel motivasi kerja di Taman Kanak Kanak

di Kecamatan Padang Utara Kota Padang berada pada kategori cukup kuat. Jika dilihat dari beberapa indikator pada kategori yang terendah berada pada indikator kerja keras dengan TP (0,2%). Hal ini disebabkan kurangnya dorongan atau keinginan baik dalam diri seseorang maupun dari orang lain sehingga ada beberapa guru kurang memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seseorang memiliki motivasi yang tinggi akan mengarahkan seluruh upaya untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat di capai hasil yang sangat memuaskan sesuai dengan yang di harapkan. Begitu juga dengan guru dalam melaksanakan rangkaian tugas yang begitu banyak diperlukan motivasi yang tinggi agar hasil yang di peroleh sesuai harapan.

Winardi (2011:6) motivasi kerja adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang bersangkutan. Pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih semangat dalam melaksanakan pembelajaran, lebih aktif dan interaktif dalam menjelaskan pelajaran sehingga anak juga lebih bersemangat ketika menerima pelajaran. Jika semangat belajar anak tetap dijaga dalam proses

pembelajaran, tentunya hasil yang dicapai akan sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Padang Utara kota Padang sudah dalam kategori cukup kuat dengan adanya motivasi dari dalam dirinya baik dalam bertindak ataupun dalam melakukan sesuatu akan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena jika motivasi kerja seseorang untuk mencapai tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Kinerja guru (Y) Berdasarkan hasil data penelitian bahwa kinerja guru berada pada kategori cukup kuat (48.85%) kategori ini di dapat dengan cara membandingkan skor rata-rata (*mean*) dengan skor maksimal dikali 100%. Hal ini berarti kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Padang utara kota Padang berada dalam kategori cukup kuat.

Hasil penelitian dilihat bahwa variabel kinerja guru di taman kanak-kanak kecamatan Padang utara kota Padang berada pada kategori **cukup kuat**. Jika dilihat dari beberapa indikator kinerja guru maka indikator yang berada pada kategori terendah berada pada indikator kedisiplinan TP (0,2%) dan kreativitas JR (0,2%).

Ini disebabkan guru kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga tugas yang seharusnya dikerjakan terjadi

penudaan atau penguluran waktu. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memanfaatkan waktu yang ada dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang di tampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan evaluasi belajar. Pasal 52 ayat (1) PP 74/2008 tentang guru dinyatakan bahwa "beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang cukup kuat, untuk melakukan pembelajaran di sekolah dan mencapai hasil yang optimal maka guru harus memiliki kinerja yang tinggi dalam setiap menjalankan tugasnya.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak kanak di kecamatan Padang utara kota Padang hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru yaitu di peroleh r hitung =

$0,715 > r$ tabel = 0.05 pada taraf kepercayaan 5 %. Untuk melihat Ini berarti semakin baik motivasi keberatian hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru digunakan uji t , dari hasil perhitungan di peroleh t hitung = 71.5 dan t tabel = 0.05 dari di peroleh t hitung besar dari t ael dengan taraf kepercayaan 5%. Ini berarti semakin baik motivasi kerja semakin meningkat pula kinerja guru. Jadi berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis di temukan adanya hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Motivasi perlu diberikan kepada guru agar kemampuan guru dalam melaksanakan tugas lebih baik lagi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang (Nellitawati, 2018). Jadi besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tugas guru.

Hasil penelitian ini menggambarkan hubungan dua arah antara kedua variabel. Kinerja guru akan lebih baik jika motivasi kerja dapat diberikan kepada guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya bahwa terdapat hubungan motivasi kerja terhadap

kinerja guru Taman Kanak Kanak dengan $\text{sign} > 0.05$ dan sumbangan yang di berikan oleh motivasi kerja 71.5% artinya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru Taman Kanak Kanak. Kalau motivasi kerja bagus maka kinerja guru Taman Kanak Kanak akan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menguraikan saran yaitu bagi guru di Kecamatan Padang Utara Kota Padang diharapkan lebih memperhastikan kinerja agar dapat meningkatnya motivasi untuk bekerja. Dan bagi pemerintah diharapkan lebih memperhatikan kan kinerja guru taman kanak kanak kecamatan Padang utara sehingga guru Taman Kanak Kanak lebih termotivasi untuk mengajarkan anak muridnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, H. (2019). Pengembangan Model Pembelajaran Virtual (MPV) Berbasis Video E-Learning Moodle. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(1), 52–58.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswardi, A. (2016). Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share dalam Mata Pelajaran Memahami Dasar-Dasar Elektronika bagi Siswa SMK Dhuafa Padang. *Pedagogi*, 12(2), 18–23.
- Didi, P. (2018). *Kinerja Guru motivasi kerja kompetensi guru*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Eliza.D. (2013). Penerapan Model pembelajaran kontekstual learning (CTL) berbasis centra di Taman kanak kanak. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Febrialismanto. (2017). Analisis kompetensi professional guru paud kabupatensiak Provinsi Riau. *Jurnal PG-PAUD Turnojoyo Universitas Riau*.
- Mulyapradana, D. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan Politeknik Pusmanu Pekalongan*.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh setifikasi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru smk se-surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*.
- Nellitawati, N. (2017). Correlation between the role of principle with the pedagogical competences of teachers in Vocational Schoo. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 5(2), 102–108.
- Nellitawati, N. (2018). Motivation and Innovation Role of School's Principal in Improving Teacher Professionalism. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 3(2), 48–56.
- Nurhafizah. (2019). Profesionalisme guru pendidikan anak usia dini dalam merancan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.

-
- Rusdinal, R., & Afriansyah, H. (2018). Create Class Climate Effectively in Kindergarten. *Atlantis Press*.
<https://doi.org/10.2991/icece-17.2018.74>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Afabeta.
- Supradi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Grasindo.
- Usman, H. (n.d.). *Manajemen teoritik praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Zulminiati. (2019). Pengaruh permainan menjahit terhadap kemampuan motorik halus anak 5-6 tahun FIP UNP. *Jurnal of Family,Adult and Early Childhood Education*.