

Pengaruh Standar Sarana dan Prasarana terhadap Motivasi Kerja Guru Daycare

Widyawati^{1✉}, Dinda Rizki Tiara¹

¹Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Trunojoyo Madura, Bangkalan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received March 20, 2024

Revised May 20, 2024

Accepted May 27, 2024

Keywords:

Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, Guru



This is an open access article under the CC BY-NC license

Copyright © 2024 by Author,
Published Universitas Trunojoyo
Madura

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of facilities and infrastructure standards on the work motivation of daycare teachers. The research employs a quantitative approach, utilizing simple linear regression and correlation analysis. The study was conducted in Pamekasan Regency, encompassing all 30 daycare teachers through a saturated sampling technique. Data were collected via an online questionnaire using a Likert scale. Validity testing with 30 respondents revealed that the significance values for variables X and Y were $0.004 < 0.05$, indicating the validity of all items for both variables. Reliability testing yielded a Cronbach's alpha coefficient of 0.931 for variable X and 0.852 for variable Y, both exceeding the 0.6 threshold, thus confirming the reliability of the items for both variables. Normality testing showed a significance value of $0.150 > 0.05$, suggesting a normal distribution of residuals. Homogeneity testing resulted in a value of $0.601 > 0.05$, indicating homogeneous data. The correlation test indicated a significance value of $0.004 < 0.05$, demonstrating a correlation between the two variables. The simple linear regression analysis produced an F value of 9.608, which is greater than the F table value of 4.196, with a significance level of $0.004 < 0.05$. This indicates that the standards of daycare facilities and infrastructure significantly influence the work motivation of daycare teachers. The correlation coefficient of 0.505 translates to 50.5%, suggesting that the facilities and infrastructure variable (X) accounts for 50.5% of the variance in the work motivation of daycare teachers (Y).

✉ Corresponding Author

Address : Bangkalan, Indonesia

Email : 170651100037@student.trunojoyo.ac.id

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 28 menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non-formal, dan informal. Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan non-formal dapat berupa Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lainnya yang sederajat. Dalam bahasa Inggris, Taman Penitipan Anak (TPA) disebut Daycare. Daycare merupakan bentuk layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) jalur non-formal yang melaksanakan pendidikan, pengasuhan, dan kesejahteraan sosial terhadap anak sejak lahir sampai usia enam tahun. Keberadaan daycare terus berkembang jumlahnya (Hapsari dkk., 2015: 1) dan diharapkan turut berkontribusi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Menurut Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Tahun 2021, jumlah pekerja perempuan mencapai 36,20% dari total seluruh pekerja di Indonesia (BPS, 2021). Daycare dapat menjadi solusi bagi perempuan yang bekerja dan memiliki anak, namun tidak ingin melewatkan memberikan rangsangan pendidikan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan anak.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang dapat menunjang program pendidikan tersebut. Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar, seperti gedung ruang belajar, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun prasarana pendidikan dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu prasarana langsung dan prasarana tidak langsung. Menurut Mulyasa dalam Indrawan (2015), prasarana pendidikan yang secara langsung dimanfaatkan untuk proses belajar mengajar meliputi ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, ruang komputer, dan ruang laboratorium. Sedangkan prasarana pendidikan yang tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, namun secara tidak langsung menunjang proses belajar mengajar, antara lain ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang UKS, ruang guru, ruang kepala sekolah, taman, dan tempat parkir kendaraan.

Rita Pranawati, Wakil Ketua Komisioner Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), mengungkapkan bahwa kualitas daycare di Indonesia belum sebanding dengan kuantitasnya, masih banyak daycare yang belum sesuai standar (Kemen PPPA, 2020). Oleh karena itu, penting bagi lembaga daycare untuk memperhatikan kesesuaian fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia dengan standar nasional agar dapat mencapai tujuan program pendidikan yang merata.

Sarana dan prasarana daycare yang ideal menurut Juknis TPA (Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Penitipan Anak) antara lain: memiliki lingkungan belajar di dalam maupun di luar ruangan yang memenuhi kriteria keamanan, kebersihan, kesehatan, kenyamanan, dan keindahan; memiliki prasarana belajar seperti gedung yang permanen dan mudah dijangkau orang tua dan calon peserta didik; luas ruangan yang sesuai dengan jumlah peserta didik; ruang administrasi, dapur, kamar mandi/WC peserta didik, kamar mandi/WC guru, tempat cuci tangan, ruang UKS, dan gudang. Sarana penunjang lainnya meliputi sarana kesehatan yang mendukung pembentukan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS), sarana makan yang bersih, sarana untuk mandi, cuci, BAB/BAK, sarana untuk tidur, dan sarana penunjang administrasi. Sarana belajar juga mencakup Alat Permainan Edukatif baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan.

Motivasi kerja merupakan rangsangan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal (Uno, 2017). Menurut Saydan dalam Pianda (2018), motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kematangan pribadi, tingkat

pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja yang mencakup seluruh sarana dan prasarana di tempat kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini digunakan untuk motivasi kerja guru di daycare, di mana guru memiliki peran tidak hanya menransfer pengetahuan, tetapi juga mengasuh, mengurus, memelihara, melatih, dan mendidik anak yang memegang peranan penting dalam proses tumbuh kembang anak (Direktorat Pembinaan PAUD, 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sarana dan prasarana merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Sarana dan prasarana di dalam lembaga pendidikan sangatlah penting, terutama di bidang Pendidikan Anak Usia Dini yang dominan dengan permainan sebagai sarana pembelajaran (Asmani, 2015). Daycare yang tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai akan kesulitan mengimplementasikan teknik pembelajaran yang tinggi. Permainan yang disediakan pun akan kurang menarik jika sarana prasarana tidak memadai. Oleh karena itu, pengadaan sarana prasarana sangat penting untuk menunjang proses pembelajaran (Asmani, 2015). Penelitian Kurniati et al. (2022) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sebagai penunjang keberhasilan pembelajaran di dunia pendidikan dipengaruhi oleh sarana dan prasarana. Lembaga pendidikan seyogyanya mampu meningkatkan sarana dan prasarana sesuai dengan standar nasional agar motivasi kerja guru meningkat dan tujuan program pendidikan dapat tercapai. Beberapa permasalahan terkait motivasi kerja guru daycare di Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya sesuai standar yang ditetapkan dalam Juknis TPA 2015. Berdasarkan data pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 6 Januari 2023 di Daycare se-Kabupaten Pamekasan, diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana di daycare belum sepenuhnya sesuai dengan standar Juknis TPA 2015. Misalnya, terdapat enam daycare di Kabupaten Pamekasan yang belum memiliki ruang UKS untuk peserta didik yang sakit dan empat daycare belum memiliki gudang. Motivasi kerja guru juga belum maksimal, terbukti dari beberapa guru yang masih terlambat datang ke daycare, kurang mempersiapkan kegiatan belajar mengajar, dan kurangnya pengawasan dari kepala daycare.

Kondisi ini menarik minat peneliti untuk meneliti pengaruh standar sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja guru daycare di Pamekasan. Penelitian ini penting dilakukan karena peran guru daycare sangat penting dalam menstimulasi semua aspek tumbuh kembang anak usia dini. Anak usia dini adalah periode penting untuk menentukan tahap pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya, dikenal sebagai masa golden age, di mana sel saraf anak berkembang pesat dengan stimulasi yang tepat dari lingkungan. Stimulasi dapat berjalan baik jika didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Namun, jika sarana dan prasarana yang tersedia belum sesuai standar, dapat mempengaruhi motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan program pendidikan, yang pada akhirnya mendukung program pemerintah dalam mengoptimalkan tumbuh kembang anak usia dini.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan korelasi. Paradigma penelitian ini adalah

paradigma sederhana dengan satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Variabel dalam penelitian ini, yaitu: variabel independen (X): Standar sarana dan prasarana, sedangkan variabel dependen (Y): Motivasi kerja guru daycare.

Penelitian dilakukan di Kabupaten Pamekasan dengan populasi yang terbatas, yaitu 30 guru daycare. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 guru daycare yang berada di instansi daycare di Kabupaten Pamekasan. Pemilihan sampel sebanyak 30 guru ini didasarkan pada jumlah yang telah diketahui secara pasti oleh peneliti. Pendapat Roscoe dalam buku "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" (Sugiyono, 2017: 91) memperkuat bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 hingga 500.

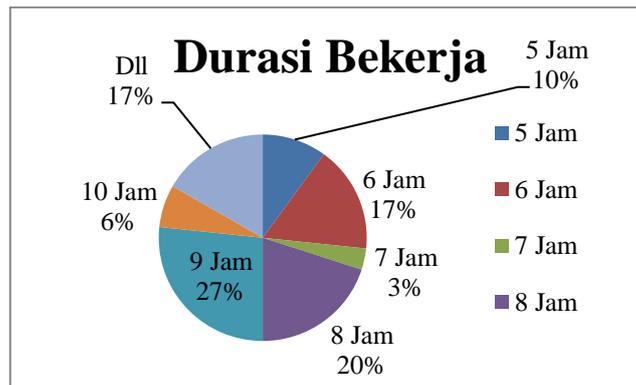
Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online, karena jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner disebar di Pamekasan melalui media sosial seperti WhatsApp, email, Instagram, atau media lainnya dalam bentuk Google Form. Alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi, khususnya teknik analisis bivariat. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis korelasi antara dua variabel (variabel independen dan variabel dependen) (Sugeng, 2020: 341). Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 23.0 for Windows untuk mengetahui hubungan antara standar sarana dan prasarana dengan motivasi kerja guru daycare.

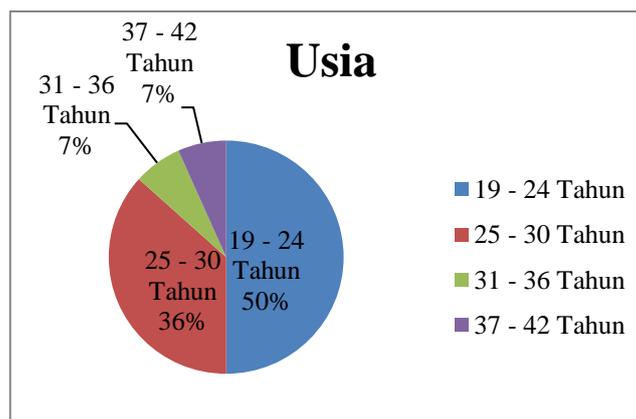
Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan butir-butir instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan yang terlebih dahulu dikonsultasikan kepada validator untuk mengetahui validitasnya sebelum dilakukan uji coba dan pengambilan data. Penelitian ini menentukan reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha, dengan uji statistika dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini menggunakan alat uji statistika korelasi product moment atau yang biasa disebut korelasi Pearson. Selain uji korelasi, penelitian ini juga menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil Penelitian

Hasil pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar menggunakan *google form* diperoleh subyek guru *daycare* sebanyak 30 orang dari 8 lembaga *daycare* yang berbeda di Kabupaten Pamekasan. Kuesioner penelitian disebar oleh peneliti di sekitar Kabupaten Pamekasan yang terdiri dari beberapa kecamatan melalui *online*. Kuesioner disebar melalui sosial media *whatsapp* berupa *google form*. Diperoleh data guru *daycare* bekerja dilembaga yang berbeda-beda dan durasi kerja yang berbeda-beda, ada yang 5 jam per hari, 8 jam per hari, 10 jam per hari. Gambar 1 menjelaskan bahwa durasi bekerja terbanyak yaitu 9 jam perhari sebanyak 27% atau sebanyak 8 responden, untuk durasi 8 jam perhari sebanyak 20% atau sebanyak 6 subyek, untuk durasi 6 jam perhari sebanyak 17% atau sebanyak 5 responden, untuk durasi 5 jam perhari sebanyak 10% atau sebanyak 3 subyek, untuk durasi 10 jam perhari sebanyak 6% atau sejumlah 2 responden, untuk durasi 7 jam perhari sebanyak 3% atau sebanyak 1 subyek dan untuk waktu diluar durasi tersebut sebanyak 17% atau sebanyak 5 responden. Adapun hasil kuesioner menunjukkan 30 responden memiliki rentang usia yang berbeda-beda sebagaimana gambar 2.

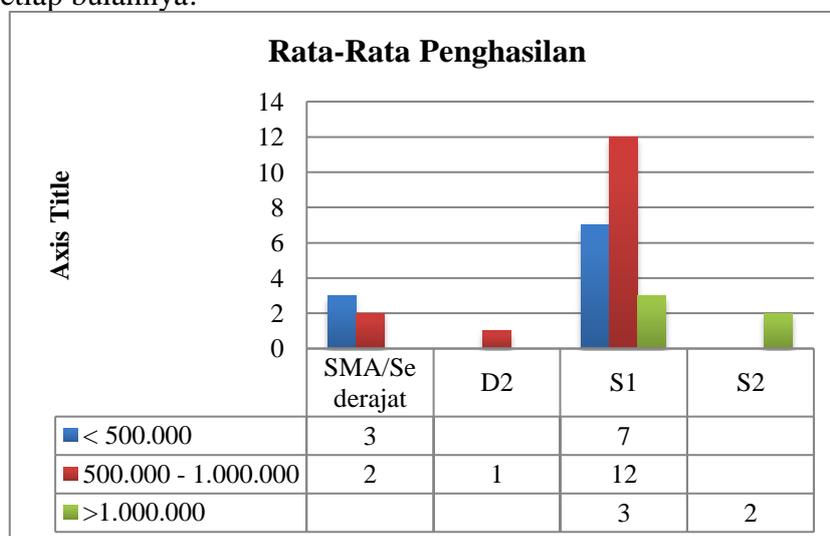


Gambar 1. Durasi Bekerja



Gambar 2. Usia

Hasil persentase gambar 2 menunjukkan bahwa rentang usia terbanyak adalah 19-24 tahun sebanyak 50% atau sebanyak 15 responden, rentang usia 25-30 tahun sebanyak 36% atau sebanyak 11 subyek, rentang usia 31-36 tahun sebanyak 7% atau sebanyak 2 responden dan rentang usia 37-42 tahun sebanyak 7% atau sebanyak 2 subyek. Hasil kuesioner mendapatkan data pendidikan terakhir guru *daycare* dan penghasilan yang diperoleh setiap bulannya:



Gambar 3. Rata-Rata Penghasilan

Gambar 3 menunjukkan bahwa penghasilah terbanyak pada angka 500.000-1.000.000 yaitu sebanyak 12 responden dan dilihat dari grafik pendidikan terakhir yang menempati pendapatan terbanyak yaitu S1. Pada penelitian ditemukan bahwa pendapatan yang tinggi tidak selalu disesuaikan dengan pendidikan terakhirnya dibuktikan dengan hasil kuesioner yang disebar, menunjukkan penghasilah <500.000 dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 subyek, sedangkan penghasilan <500.000 dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat hanya 3 subyek. Namun pendapatan besar atau kecil tidak menghalangi seorang guru *daycare* untuk berusaha yang terbaik dalam bekerja membimbing dan mengarahkan peserta didik di *daycare*. Oleh karena itu, peneliti mengukur apakah ada pengaruh standar sarana dan prasarana dengan motivasi kerja guru *daycare*.

Hasil penelitian ini peneliti peroleh dari kuesioner yang telah disebar. Kuesioner terbagi menjadi 2 variabel. Variabel X tentang standar sarana dan prasarana *daycare* dengan jumlah pertanyaanya atau pernyataan 40 yang terbagi menjadi 20 pertanyaan *favorable* dan 20 pertanyaan *unfavorable*. Sedangkan Variabel Y tentang motivasi kerja guru *daycare* dengan jumlah pertanyaan 40 yang terbagi menjadi 20 pertanyaan *favorable* dan 20 pertanyaan *unfavorable*. Hasil validasi pada variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Validasi Variabel X dan Y

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	30

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 = valid
2. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 = tidak valid

Pada tabel 1 menjelaskan dengan N = 30 responden, nilai signifikansi dari variabel X adalah 0,004 (kurang dari 0,05) maka dapat dikatakan keseluruhan item Variable X adalah valid. Demikian juga pada Variable Y dengan N = 30 responden, nilai signifikansi variabel Y adalah 0,004 (kurang dari 0,05) maka dapat dikatakan keseluruhan item variable Y adalah valid.

Hasil uji reliabilitas menggunakan pengukuran *cronbach's alpha* kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Pengujian reliabilitas variabel X standar sarana dan prasarana *daycare* dengan jumlah item 40 pernyataan dan variabel Y motivasi kerja guru *daycare* dengan jumlah item 40 pernyataan menunjukkan hasil pengukuran dengan *cronbach's alpha* pada tabel 2. Koefisien *cronbach alpha* adalah 0,931 (lebih dari 0,6) maka dapat disimpulkan bahwa item variable X reliabel.

Koefisien *cronbach alpha* adalah 0,852 (lebih dari 0,6) maka dapat disimpulkan item variable Y reliabel. Uji statistika menggunakan SPSS diperoleh hasil dari uji normalitas nilai signifikansi 0,150 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Sebelum diujikan pada uji parametrik, hasil kuesioner di uji linearitasnya. Hasil uji linearitas penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi dari *deviation of linearity* adalah 0,829 dan lebih besar dari 0,05. Jika nilai Sig. penyimpangan linearitas lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan linier antara standar

sarana dan prasarana *daycare* dengan motivasi kerja *daycare*. Setelah melakukan uji linearitas, peneliti melakukan uji homogen untuk melihat kesamaan antara kedua variabel.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Standar Sarana dan Prasarana

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	40

Tabel 3. Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru *Daycare*

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	40

Hasil uji homogenitas menunjukkan hasil 0,601 dengan demikian dapat dikatakan data homogen. Oleh karena itu uji penelitian bisa dilanjutkan menggunakan uji parametrik berupa uji korelasi *product momen*. Hasil uji korelasi menggunakan SPSS menunjukkan hasil bahwa standar sarana dan prasarana *daycare* dikorelasikan dengan motivasi kerja guru *daycare* nilai signifikansinya adalah 0,004. Nilai signifikansi 0,004 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berkorelasi. Begitupun sebaliknya, pada motivasi kerja guru *daycare* dikorelasikan dengan standar sarana dan prasarana *daycare*, nilai signifikansinya adalah 0,004.

Tabel 4. Uji Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,20	Tidak Ada Korelasi
0,21-0,40	Korelasi Lemah
0,41-0,60	Korelasi Sedang
0,61-0,80	Korelasi Kuat
0,81-1,00	Korelasi Sempurna

Tabel 4 menunjukkan tingkat korelasi dimana korelasi kedua variabel berada pada rentang 0,41 hingga 0,60 yang menunjukkan tingkat korelasi sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara standar sarana dan prasarana *daycare* dengan motivasi kerja guru *daycare* dengan hubungan variabel yang bersifat positif yang bermakna semakin tinggi standar sarana dan prasarana *daycare* maka semakin tinggi juga motivasi kerja guru *daycare*. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,004 yang mana kurang dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang berarti variabel standar sarana dan prasarana *daycare* berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja guru *daycare*.

Berdasarkan analisis penelitian standar sarana dan prasarana sangat dibutuhkan untuk memenuhi motivasi kerja guru *daycare* karena kondisi lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dan hubungan kerja antar orang-orang yang berada di tempat kerja tersebut adalah dorongan yang dapat meningkatkan kinerja (Pianda, 2018: 65). Dari pernyataan tersebut dikembangkan oleh peneliti menjadi indikator pernyataan pada kuesioner yaitu sarana dan prasarana. Indikator lingkungan terdapat pada pernyataan kuesioner *point 20* yaitu terdapat ruang luar untuk anak bermain dimana dari pernyataan tersebut mendapatkan hasil bahwa 13 dari 30 sampel atau

sebanyak 44% sampel memilih jawaban sangat setuju, 50% atau 15 sampel memilih jawaban setuju, 3% atau 1 sampel memilih ragu-ragu dan 1 sampel memilih tidak setuju.

Pada indikator prasarana belajar memiliki beberapa pernyataan mengenai prasarana. Prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung dapat menunjang jalannya proses pengajaran (Kristiawan dkk, 2017: 98-99). Oleh karena itu peneliti mengajukan pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian salah satunya adalah pada kuesioner standar sarana dan prasarana *point* 27 dilengkapi tempat cuci tangan. Dari pernyataan tersebut mendapatkan hasil bahwa 19 responden dari 30 responden atau sebanyak 63% responden memiliki jawaban sangat setuju, 37% memiliki jawaban setuju dilengkapi tempat cuci tangan di *daycare*.

Pada indikator sarana penunjang terdapat pernyataan dalam kuesioner. Sarana adalah semua fasilitas yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak ataupun tidak bergerak untuk mencapai tujuan pendidikan (Barnawi: Indrawan, 2015:10). Maka dengan itu peneliti mengajukan pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian salah satunya adalah pada kuesioner standar sarana dan prasarana *point* 3 terdapat sarana untuk mandi, cuci, BAK/BAB seperti air yang cukup dan bersih, sabun mandi dan gandum kecil. Pernyataan tersebut mendapatkan hasil bahwa 27 dari 30 sampel atau sebanyak 90% memilih jawaban sangat setuju dan 10% atau sebanyak 3 sampel menjawab setuju. Indikator sarana belajar terdapat pada pernyataan *point* 9 rutin melakukan perawatan pada seluruh perabotan dan sarana permainan. Dari pernyataan tersebut mendapatkan hasil bahwa 11 sampel dari 30 sampel atau sebanyak 37% sampel memilih jawaban sangat setuju, 57% atau sebanyak 17 responden memilih jawaban setuju dan 6% atau sebanyak 2 responden memilih jawaban ragu-ragu.

Pembahasan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur pada pernyataan poin 20 dengan pernyataan "Saya memiliki kepuasan hati dalam bekerja." Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 47% atau 14 guru daycare memilih jawaban sangat setuju, 50% atau sebanyak 15 subjek menjawab setuju, dan hanya 3% atau sebanyak 1 subjek yang menjawab tidak setuju. Menurut Saydan dalam Pianda, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi internal (Saydan dalam Pianda, 2018: 64). Dalam penelitian ini, subjeknya adalah guru daycare. Dengan demikian, tugas guru akan semakin berat namun harus dilakukan dengan seimbang. Hal ini diperkuat oleh pemaparan Juknis TPA (2015: 38) yang menyatakan bahwa kewajiban guru daycare tidak hanya menjadi teladan bagi pembentukan karakter peserta didik dan mengembangkan rencana pembelajaran sesuai dengan tahapan perkembangan peserta didik, tetapi juga mengelola kegiatan bermain untuk peserta didik sesuai dengan tahapan perkembangan dan minat peserta didik serta melaksanakan penilaian sesuai dengan kemampuan yang dicapai peserta didik.

Kompensasi yang memadai diukur pada pernyataan poin 12 dengan pernyataan "Saya terdorong bekerja dengan adanya insentif." Hasilnya menunjukkan bahwa 13% atau sebanyak 4 responden menjawab sangat setuju, 33% atau 10 responden menjawab setuju, 10% atau sebanyak 3 responden menjawab ragu-ragu, 27% atau sebanyak 8 responden menjawab tidak setuju, dan 17% atau sebanyak 5 responden memilih jawaban sangat tidak setuju. Menurut Saydan dalam Pianda, kompensasi yang memadai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi eksternal di mana kompensasi yang memadai disebut sebagai alat motivasi yang paling ampuh dalam memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik (Saydan dalam Pianda, 2018: 65). Hal ini diperkuat oleh pendapat Mathis dan Jackson dalam Pianda yang menyebutkan

bahwa penghargaan nyata yang diterima oleh karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan (Mathis dan Jackson dalam Pianda, 2018: 65).

Pada penelitian ini, peneliti juga memperoleh hasil melalui kuesioner motivasi kerja guru daycare pada poin 27 tentang supervisi yang baik yang ditunjukkan dengan pernyataan "Pengawasan yang dilaksanakan kepala mendorong saya untuk bekerja lebih baik." Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 27% atau sebanyak 8 subjek memilih jawaban sangat setuju, 56% atau sebanyak 17 subjek menjawab setuju, 7% atau sebanyak 2 subjek menjawab ragu-ragu, 7% atau sebanyak 2 subjek menjawab tidak setuju, dan hanya 3% atau 1 subjek yang memberi jawaban sangat tidak setuju. Mathis dan Jackson dalam Pianda menyebutkan bahwa supervisi yang baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi eksternal di mana yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada karyawan dimaksudkan untuk mengingatkan karyawan supaya mereka bersemangat dan bisa memperoleh hasil yang diinginkan (Mathis dan Jackson dalam Pianda, 2018: 65).

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pengelola daycare dan pembuat kebijakan. *Pertama*, pentingnya kepuasan kerja bagi guru daycare menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja harus mencakup aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan internal guru. Hal ini dapat dilakukan melalui penghargaan yang sesuai dan pengakuan terhadap kinerja guru. *Kedua*, kompensasi yang memadai terbukti menjadi faktor eksternal yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, lembaga daycare perlu memastikan adanya sistem insentif yang adil dan memadai untuk semua guru daycare, termasuk gaji yang kompetitif, tunjangan, dan insentif lainnya. *Ketiga*, supervisi yang baik oleh kepala daycare juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala daycare harus diberikan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk melakukan supervisi yang efektif dan inspiratif.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, diharapkan motivasi kerja guru daycare dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan pengasuhan yang diberikan kepada anak-anak di daycare. Hal ini mendukung upaya pemerintah dalam mengoptimalkan tumbuh kembang anak usia dini, khususnya di masa golden age mereka.

Simpulan

Uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, karena terdapat pengaruh antara variabel standar sarana dan prasarana dengan motivasi kerja guru daycare. Uji hipotesis dibuktikan dengan uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 9.608 lebih besar dari F tabel sebesar 4.196, yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel standar sarana dan prasarana terhadap variabel motivasi kerja guru daycare. Hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0.505, yang dipersentasekan menjadi 50,5%, menunjukkan bahwa pengaruh variabel sarana dan prasarana (X) terhadap variabel motivasi kerja guru daycare (Y) adalah sebesar 50,5% secara keseluruhan. Penelitian di masa depan sebaiknya memperluas cakupan wilayah dan jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru daycare, seperti lingkungan kerja, kebijakan lembaga, dan interaksi sosial di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Praktis Manajemen Mutu Guru PAUD*. Yogyakarta: DIVA Press.
- BPS. (2018). *Data Jumlah Daycare di Jawa Timur*.
atim.bps.go.id/statictable/2019/10/10/1770/number-of-villages-sub-districts-by-availability-of-functional-literacy-a-b-c-educational-package-playgroup-child-daycare-al-quran-learning-center-and-communal-library-2018-.html
- BPS. (2021). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)*, 2019-2021. Retrieved 01 08, 2023, from Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas): <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hapsari,dkk. (2015). *Ladang Duit dari Bisnis DAYCARE*. Yogyakarta: Andi.
- Indonesia, PR. (2013). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005*. (<http://biologi.fkip.uns.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/PP-2005-19-SNP.pdf>), diakses pada 21 Juni 2023.
- Indrawan, I. (2015). *Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Irmawati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana dan Prasarana, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Rumah Sekolah Hasirah Makassar. *Skripsi Manajemen*, Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kamania, A. I. (2016). *Momprenneur Jempolan*. Yogyakarta: Saufa.
- Kertamuda, A. M. (2015). *Golden Age Strategi Sukses Membentuk Karakter Emas pada Anak Sejak Usia Dini*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kosim, M. (2015). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Kristiawan, M., Safitri, D., dan Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniati, E., Ahmad, S., dan Eddy, S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 6(3), 14032-14045.
- PAUD, D. (2015, 10 29). *3.-Juknis-TPA.pdf*. Retrieved 01 07, 2023, from Petunjuk Teknis Penyelenggaraasn Taman Penitipan Anak: <https://repositori.kemdikbud.go.id/12883/1/3.-Juknis-TPA.pdf>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat : CV Jejak.
- PPPA, P. d. (2020, 11 13). *Kemen PPPA Dorong Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Daycare di Indonesia*. Retrieved 01 08, 2023, from Kemen PPPA Dorong Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Daycare di Indonesia: <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/2953/kemen-pppa-dorong-peningkatan-kuanititas-dan-kualitas-daycare-di-indonesia>
- RI, PP. (2022). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022*.

- RI, U. (2023, 05 07). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*. Retrieved 01 08, 2023, from Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003: [file:///C:/Users/acer/Downloads/2019_11_12-03_49_06_9ab7e1fa524ba603bc2cdeb7b93c3%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/2019_11_12-03_49_06_9ab7e1fa524ba603bc2cdeb7b93c3%20(5).pdf)
- Romlah., dan Sagala, R. (2022). Manajemen Sarana dan Prasarana Taman Penitipan Anak di Lampung. *Jurnal Obsesi, Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 6(1), 231-238.
- Siregar, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugeng, B. (2020). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, D. (2016). *Pendidikan Anak Usia Dini Stimulasi dan Aspek Perkembangan Anak*. Jakarta: Kencana.
- Syah, M. (2014). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, B. H. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, G. V. (2019). *Manajemen Sarana Prasarana di Day Care Baby's Home*. Retrieved 01 08, 2023, from Manajemen Sarana Prasarana di Day Care Baby's Home: <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/7146>.