



Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini

e-ISSN: 2723-6390, hal. 588-599

Vol. 7, No. 1, Juli 2026

DOI: 10.37985/murhum.v7i1.1944

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Anak Usia Dini

Intan Salsabila¹, dan Junita Dwi Wardhani²

^{1,2}*Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Muhammadiyah Surakarta*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Gondangrejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 57 guru TK yang dipilih melalui teknik Proporsional Random Sampling dari populasi 131 guru TK A dan TK B yang tersebar di 35 satuan pendidikan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner motivasi kerja dengan 20 item pernyataan dan kuesioner kinerja guru dengan 37 item pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear sederhana dan uji korelasi Product Moment Pearson menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r = 0,802$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Persamaan regresi $Y = 32,240 + 0,741X$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja meningkatkan kinerja guru sebesar 0,741 unit. Koefisien determinasi $R^2 = 0,643$ menunjukkan motivasi kerja berkontribusi 64,3% terhadap varian kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi kerja melalui dukungan kepala sekolah, supervisi akademik konstruktif, dan program pengembangan profesional berkelanjutan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Kinerja Guru; Analisis Korelasional

ABSTRACT. This study aims to analyze the relationship between work motivation and teacher performance of kindergarten teachers in Gondangrejo District. This research employed a quantitative approach with a descriptive correlational method. The sample consisted of 57 kindergarten teachers selected through Proportional Random Sampling technique from a population of 131 kindergarten teachers (TK A and TK B) across 35 educational institutions. The instruments used were work motivation questionnaire with 20 statement items and teacher performance questionnaire with 37 statement items that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using simple linear regression and Pearson Product Moment correlation test with SPSS software. The results revealed a positive and significant relationship between work motivation and teacher performance with correlation coefficient $r = 0.802$ and significance level $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The regression equation $Y = 32.240 + 0.741X$ indicated that each one-unit increase in work motivation improved teacher performance by 0.741 units. The coefficient of determination $R^2 = 0.643$ showed that work motivation contributed 64.3% to teacher performance variance. These findings emphasize the importance of enhancing work motivation through school principal support, constructive academic supervision, and continuous professional development programs.

Keyword : Work Motivation; Teacher Performance; Correlational Analysis

Copyright (c) 2026 Intan Salsabila dkk.

✉ Corresponding author : Intan Salsabila

Email Address : intansalsa082@gmail.com, jdww126@ums.ac.id

Received 26 Desember 2025, Accepted 30 Januari 2026, Published 30 Januari 2026

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini menjadi fondasi strategis dalam pembentukan kualitas sumber daya manusia di masa depan. Keberhasilan pembelajaran pada jenjang ini sangat bergantung pada kinerja guru yang profesional dan kompeten. Kinerja guru PAUD tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam menyampaikan materi, tetapi juga dari bagaimana guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang stimulatif, bermakna, dan sesuai dengan karakteristik perkembangan anak [1]. Dalam konteks profesionalisme guru, regulasi pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 telah menetapkan empat kompetensi wajib yang harus dimiliki guru, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Standar kompetensi ini menjadi acuan dalam mengukur kualitas kinerja guru, termasuk guru PAUD. Namun, pencapaian kompetensi tersebut tidak terjadi secara otomatis. Terdapat faktor-faktor internal yang sangat menentukan, salah satunya adalah motivasi kerja guru [2].

Motivasi kerja menjadi penggerak utama yang mendorong guru untuk menjalankan tugas profesionalnya dengan optimal [3]. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih baik, kreativitas dalam pembelajaran, dan ketahanan menghadapi tantangan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas pembelajaran, menurunnya semangat mengajar, bahkan berdampak langsung pada capaian perkembangan anak didik. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru, di mana peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mengajar. Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya masih menunjukkan beberapa keterbatasan. Mayoritas penelitian hanya mengidentifikasi hubungan korelasional tanpa mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi dinamika motivasi dan kinerja guru di lapangan [4].

Penelitian tentang motivasi kerja guru PAUD masih sangat terbatas dibandingkan dengan penelitian pada jenjang pendidikan lainnya, padahal karakteristik guru PAUD memiliki kekhususan tersendiri [5]. Belum banyak penelitian yang secara spesifik mengangkat kondisi guru PAUD di wilayah kabupaten, khususnya di daerah dengan karakteristik geografis dan demografis tertentu seperti Kecamatan Gondangrejo. Penelitian terdahulu cenderung bersifat umum dan tidak mengeksplorasi secara mendalam kondisi riil guru PAUD di tingkat kecamatan dengan karakteristik spesifik. Penelitian sebelumnya hanya mengidentifikasi hubungan umum antara motivasi dan kinerja tanpa melihat konteks geografis dan kondisi empiris lapangan. Kajian yang membahas faktor-faktor motivasi secara teoritis juga kurang mengaitkan dengan realitas guru PAUD yang menghadapi tuntutan kerja tinggi di era digital. Belum ada penelitian yang secara khusus memotret kondisi guru PAUD bersertifikat di wilayah Kecamatan Gondangrejo yang memiliki tuntutan profesional tinggi namun menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas [6].

Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di perkotaan atau di wilayah dengan akses sumber daya pendidikan yang lebih memadai. Kajian tentang bagaimana beban kerja guru PAUD dalam menyiapkan media pembelajaran digital seperti video pembelajaran mempengaruhi motivasi dan kinerjanya masih sangat minim

[7]. Padahal, perkembangan teknologi dan tuntutan pembelajaran yang inovatif menambah kompleksitas tugas guru yang perlu diteliti lebih lanjut. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan enam guru PAUD di Kecamatan Gondangrejo pada bulan November 2024 mengungkap beberapa permasalahan empiris yang signifikan. Keenam guru tersebut terdiri dari dua kepala sekolah TK yang telah bersertifikat dengan masa kerja di atas 15 tahun, dua guru senior bersertifikat dengan masa kerja 10-12 tahun, dan dua guru muda yang belum bersertifikat dengan masa kerja 3-5 tahun. Pemilihan informan dilakukan secara purposif untuk mendapatkan perspektif yang beragam dari berbagai tingkat pengalaman dan status kepegawaian [8].

Dari wawancara tersebut, teridentifikasi tiga masalah utama yang saling berkaitan. Masalah pertama berkaitan dengan beban kerja yang tinggi. Kelima dari enam guru menyatakan bahwa mereka dituntut tidak hanya mengajar secara langsung, tetapi juga menyiapkan materi pembelajaran dalam bentuk digital seperti video pembelajaran, media interaktif, dan dokumentasi kegiatan anak. Beban administratif ini dirasakan sangat menguras waktu dan tenaga, terutama bagi guru yang kurang familiar dengan teknologi. Salah satu guru senior menyatakan bahwa ia harus menghabiskan waktu 3-4 jam tambahan di luar jam mengajar hanya untuk membuat satu video pembelajaran yang menarik. Guru muda juga mengungkapkan kesulitan serupa dalam menyeimbangkan antara tuntutan mengajar langsung dengan anak dan tuntutan menghasilkan konten digital yang berkualitas. Kondisi ini diperparah dengan minimnya pelatihan khusus terkait pengembangan media pembelajaran digital yang diterima oleh guru-guru tersebut.

Masalah kedua adalah menurunnya motivasi kerja akibat tekanan tersebut. Empat dari enam guru mengaku merasa jenuh dan kehilangan semangat mengajar ketika dihadapkan pada tuntutan yang terus meningkat tanpa adanya peningkatan apresiasi atau dukungan yang memadai. Guru muda bahkan menyampaikan bahwa motivasi awal mereka yang tinggi untuk menjadi pendidik PAUD mulai menurun setelah menghadapi realitas lapangan yang berbeda dari ekspektasi. Kepala sekolah mengamati bahwa semangat mengajar guru cenderung fluktuatif, tinggi di awal semester namun menurun drastis menjelang akhir semester. Masalah ketiga terkait dengan inkonsistensi kinerja. Kepala sekolah dan guru senior mengamati bahwa kualitas pembelajaran yang diberikan oleh beberapa guru tidak stabil. Ketika motivasi tinggi, guru mampu menyelenggarakan pembelajaran yang kreatif dan bermakna. Namun ketika motivasi menurun, pembelajaran menjadi monoton dan kurang stimulatif bagi anak. Fenomena ini sangat memprihatinkan karena berdampak langsung pada kualitas capaian perkembangan anak usia dini.

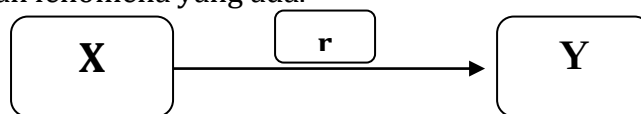
Berdasarkan kondisi empiris tersebut, terdapat urgensi untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru PAUD secara lebih mendalam dan kontekstual. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek. Pertama, penelitian ini secara spesifik mengangkat kondisi guru PAUD di Kecamatan Gondangrejo dengan karakteristik dan tantangan yang khas. Kedua, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana tuntutan pembuatan media pembelajaran digital mempengaruhi dinamika motivasi dan kinerja guru. Ketiga, penelitian ini membandingkan kondisi motivasi dan

kinerja antara guru bersertifikat dan belum bersertifikat untuk melihat apakah status sertifikasi berpengaruh terhadap kedua variabel tersebut. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika motivasi kerja dan kinerja guru PAUD dalam konteks nyata di lapangan. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan pendidikan di tingkat kabupaten untuk merancang program pengembangan profesional guru yang lebih sesuai dengan kebutuhan. Bagi lembaga PAUD, penelitian ini dapat memberikan masukan tentang strategi peningkatan motivasi guru untuk menjaga konsistensi kinerja. Bagi guru PAUD sendiri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan refleksi tentang pentingnya menjaga motivasi kerja sebagai kunci profesionalisme dan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Gondangrejo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Gondangrejo, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut dalam konteks spesifik wilayah penelitian.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Gondangrejo. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja guru). Desain penelitian ini beraskan pada pencarian ilmiah berdasarkan asas-asas tertentu dengan mendeskripsikan fenomena yang ada.



Gambar 1. Desain penelitian Korelasional

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru TK A dan TK B di Kecamatan Gondangrejo yang berjumlah 131 orang, tersebar di 13 desa dengan total 35 satuan pendidikan. Dari populasi tersebut, peneliti menetapkan 57 orang guru sebagai sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan proporsi yang seimbang, terdiri dari 23 guru TK A dan 34 guru TK B. Penelitian dilaksanakan pada 35 TK yang tersebar di Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, pada semester genap tahun ajaran 2021-2022.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

Instrumen motivasi kerja guru mengukur lima indikator yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kerja, dan pekerjaan yang menantang dengan total 20 item pernyataan. Instrumen kinerja guru mengukur sepuluh kompetensi pedagogik dengan total 37 item pernyataan, meliputi kemampuan mengorganisasikan aspek perkembangan anak, menganalisis teori bermain, merancang kegiatan pengembangan, menyelenggarakan kegiatan yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, mengembangkan potensi anak, berkomunikasi secara efektif, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi, menggunakan hasil penilaian untuk pengembangan, serta melakukan tindakan reflektif dan inovatif.

Uji validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi product moment untuk mengukur validitas instrumen. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data melalui perhitungan nilai rata-rata, median, modus, dan standar deviasi. Derajat pencapaian setiap variabel dihitung menggunakan rumus persentase dengan kategori sangat baik (90-100 persen), baik (80-89 persen), cukup baik (65-79 persen), kurang (55-64 persen), dan tidak baik (0-54 persen). Sebelum melakukan analisis korelasi, dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antara variabel. Analisis korelasi menggunakan teknik korelasi product moment untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Uji hipotesis dilakukan dengan kriteria jika nilai p lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 32.240 + 0.741X$ dengan koefisien regresi positif dan signifikan. Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung 9.963 ($p < 0.001$), jauh melebihi nilai t-tabel 2.004 pada taraf signifikansi 5%. Nilai konstanta sebesar 32.240 mengindikasikan baseline kinerja guru tanpa kontribusi motivasi kerja, sementara koefisien regresi 0.741 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.741 unit.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.240	9.054	—	3.561	0.001
Motivasi Kerja	0.741	0.074	0.802	9.963	0.000

Sumber: Output SPSS (2025)

Uji Korelasi dan Determinasi, analisis korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.802 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$), mengindikasikan hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja guru. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.643 menunjukkan bahwa 64.3% varian kinerja guru dapat

dijelaskan oleh motivasi kerja, sementara 35.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	32.240	9.054	—		3.561	0.001
Motivasi Kerja	0.741	0.074	0.802		9.963	0.000

Sumber: Output SPSS (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.802a	0.643	0.637	5.475

Sumber: Output SPSS (2025)

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini. Nilai koefisien regresi 0.741 mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor yang kuat namun bukan satu-satunya determinan kinerja guru [9]. Magnitude koefisien ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru akan berkontribusi substansial terhadap peningkatan kinerja mereka dalam mengelola pembelajaran anak usia dini. Nilai R^2 sebesar 64.3% mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang cukup kuat, namun masih menyisakan 35.7% varian kinerja yang tidak dijelaskan. Temuan ini mengisyaratkan perlunya eksplorasi faktor-faktor lain yang potensial mempengaruhi kinerja guru PAUD, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, iklim organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, serta ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran. Standardized coefficient beta sebesar 0.802 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel distandarisasi, motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat substansial terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks pendidikan anak usia dini, aspek psikologis berupa motivasi kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan dengan faktor-faktor teknis atau struktural lainnya. Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa upaya peningkatan kualitas pembelajaran PAUD tidak dapat hanya mengandalkan peningkatan kompetensi teknis melalui pelatihan, namun harus disertai dengan strategi sistematis untuk membangun dan memelihara motivasi kerja guru [10].

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu, Koefisien korelasi dalam penelitian ini ($r = 0.802$) menunjukkan kekuatan hubungan yang lebih tinggi dibandingkan beberapa penelitian sejenis pada dekade terakhir. Korelasi sebesar $r = 0.654$, sementara guru berbagai jenjang pendidikan melaporkan $r = 0.712$. Perbedaan magnitude korelasi ini dapat dijelaskan melalui karakteristik unik profesi guru PAUD yang memiliki ketergantungan lebih tinggi pada motivasi intrinsik mengingat kompleksitas tugas mendidik anak usia dini yang memerlukan kesabaran, kreativitas, dan dedikasi ekstra. Berbeda dengan guru pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi di mana aspek kognitif dan penguasaan materi lebih dominan, guru PAUD lebih bergantung pada aspek afektif dan psikomotor yang sangat dipengaruhi oleh kondisi motivasi internal mereka. Dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru [11]. Data

kualitatif dari wawancara dalam penelitian ini mengkonfirmasi bahwa guru yang mendapat dukungan memadai dari kepala sekolah, berupa supervisi konstruktif, penghargaan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan profesional, menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi guru. Namun, penelitian ini melangkah lebih jauh dengan mengidentifikasi bahwa pada konteks PAUD, faktor eksternal tersebut tidak hanya berfungsi sebagai hygiene factors yang mencegah demotivasi sebagaimana dikonseptualisasikan Herzberg, tetapi juga berperan aktif sebagai motivator yang meningkatkan kinerja.

Yang menarik, koefisien determinasi dalam penelitian ini ($R^2 = 64.3\%$) lebih tinggi dibandingkan pada guru SD ($R^2 = 42.8\%$) dan pada guru SMP ($R^2 = 50.6\%$). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pada jenjang PAUD, motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih substansial terhadap kinerja dibandingkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dapat dipahami mengingat pembelajaran PAUD lebih menekankan pada proses pengasuhan dan pembentukan karakter yang sangat bergantung pada kualitas interaksi guru-anak, di mana motivasi guru menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas interaksi tersebut [12].

Temuan penelitian ini memberikan konfirmasi empiris terhadap Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, khususnya pada dimensi motivator yang mencakup pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), dan pekerjaan itu sendiri (work itself). Data statistik menunjukkan bahwa guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih inovatif dalam merancang kegiatan pembelajaran, lebih responsif terhadap kebutuhan individual anak, dan lebih konsisten dalam melaksanakan tugas profesional mereka. Namun, penelitian ini juga menemukan nuansa penting yang tidak sepenuhnya tertangkap dalam kerangka Herzberg [13]. Data kualitatif menunjukkan bahwa pada konteks guru PAUD, faktor yang oleh Herzberg dikategorikan sebagai hygiene factors seperti hubungan interpersonal dengan kepala sekolah dan kondisi kerja tidak hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan, tetapi juga secara aktif berkontribusi meningkatkan motivasi dan kinerja. Temuan ini mengisyaratkan perlunya adaptasi teori Herzberg untuk konteks profesi yang bersifat caring-intensive seperti pendidikan anak usia dini. Dalam profesi seperti ini, boundary antara motivator dan hygiene factors menjadi lebih fluid karena aspek relasional dan emosional memiliki peran yang sangat sentral. Dukungan dari kepala sekolah, misalnya, tidak hanya mencegah frustrasi tetapi juga menjadi sumber energi psikologis yang mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan Teori Penetapan Tujuan (Goal-Setting Theory). Teori ini mengajukan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan kinerja melalui mekanisme pengarahan perhatian, mobilisasi upaya, peningkatan persistensi, dan pengembangan strategi. Data penelitian menunjukkan bahwa guru dengan motivasi tinggi cenderung menetapkan target pembelajaran yang lebih jelas dan terukur, lebih gigih dalam menghadapi tantangan dalam pengelolaan kelas, dan lebih kreatif dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini [14].

Namun, aplikasi teori Locke dan Latham pada konteks PAUD memerlukan modifikasi penting. Berbeda dengan konteks organisasi bisnis di mana tujuan dapat ditetapkan secara rigid dan terukur, tujuan pembelajaran PAUD bersifat lebih holistik dan developmental. Oleh karena itu, motivasi guru PAUD tidak hanya termanifestasi dalam pencapaian target-target terukur, tetapi juga dalam kualitas proses pembelajaran, responsivitas terhadap keunikan setiap anak, dan kemampuan menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan menstimulasi [15].

Analisis lebih mendalam terhadap data penelitian mengungkap dinamika kompleks antara faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Faktor internal yang meliputi passion terhadap profesi guru, kepuasan dalam melihat perkembangan anak didik, dan kepercayaan diri dalam kemampuan pedagogik terbukti menjadi fondasi dasar motivasi kerja. Namun, faktor internal ini tidak beroperasi dalam vakum; ia sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal berupa dukungan manajemen sekolah, apresiasi dari orang tua siswa, kesempatan pengembangan profesional, dan iklim organisasi sekolah. Data wawancara mengungkap bahwa guru yang awalnya memiliki motivasi intrinsik tinggi dapat mengalami penurunan motivasi ketika mereka menghadapi beban administratif yang berlebihan tanpa dukungan memadai dari kepala sekolah. Sebaliknya, guru yang pada awalnya memiliki motivasi moderat dapat mengalami peningkatan motivasi signifikan ketika mereka mendapat kesempatan mengikuti pelatihan profesional dan menerima pengakuan atas prestasi mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi sistematis pada level organisasi untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi berkembangnya motivasi kerja guru. Lebih lanjut, penelitian ini mengidentifikasi bahwa program Kelompok Kerja Guru (KKG) memainkan peran penting sebagai mediator antara motivasi dan kinerja. Guru yang aktif dalam KKG tidak hanya mendapat pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga mengalami peningkatan motivasi melalui mekanisme peer support, sharing of best practices, dan validasi sosial atas profesionalisme mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya berfokus pada individu guru, tetapi harus mencakup penguatan sistem kolaborasi profesional antar guru.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam beberapa aspek. Pertama, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan motivasi-kinerja dalam konteks PAUD yang selama ini masih terbatas dibandingkan dengan penelitian pada jenjang pendidikan lain. Temuan bahwa korelasi motivasi-kinerja pada guru PAUD lebih kuat dibandingkan pada guru jenjang lain memberikan justifikasi teoretis pentingnya prioritas aspek psikologis dalam upaya peningkatan kualitas PAUD [16],[17]. Kedua, penelitian ini mengidentifikasi mekanisme spesifik bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru PAUD, yaitu melalui peningkatan kreativitas dalam merancang kegiatan pembelajaran, peningkatan responsivitas terhadap kebutuhan individual anak, dan peningkatan konsistensi dalam pelaksanaan tugas profesional. Identifikasi mekanisme ini memberikan panduan lebih konkret bagi praktisi pendidikan dalam merancang intervensi peningkatan kinerja guru.

Ketiga, temuan tentang peran krusial faktor eksternal, khususnya dukungan manajemen sekolah, memberikan implikasi penting bagi kebijakan pendidikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya mengandalkan program pelatihan yang fokus pada kompetensi individual, tetapi harus disertai dengan penguatan kapasitas manajerial kepala sekolah dalam memberikan supervisi yang konstruktif, menciptakan iklim organisasi yang positif, dan menyediakan sistem reward yang memadai. Keempat, penelitian ini mengadaptasi dan memperluas teori Herzberg dan Locke-Latham dalam konteks profesi caring-intensive. Temuan bahwa hygiene factors dapat berperan sebagai motivator aktif dalam konteks PAUD memberikan nuansa baru dalam pemahaman teoretis tentang motivasi kerja dan membuka peluang penelitian lanjutan tentang bagaimana karakteristik profesi mempengaruhi dinamika motivasi kerja [18].

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang konkret bagi berbagai stakeholder pendidikan PAUD. Bagi kepala sekolah, penelitian ini menegaskan pentingnya mereka tidak hanya berperan sebagai administrator tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang memberikan dukungan psikologis dan profesional kepada guru. Strategi konkret yang dapat diimplementasikan meliputi pelaksanaan supervisi klinis yang konstruktif, pemberian feedback yang spesifik dan tepat waktu, penciptaan forum sharing antar guru, dan pengembangan sistem reward yang mengakomodasi baik prestasi individual maupun kolaboratif [19]. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini memberikan justifikasi pentingnya alokasi sumber daya tidak hanya untuk program pelatihan teknis tetapi juga untuk program-program yang fokus pada pengembangan motivasi guru seperti program mentoring, coaching, dan teacher well-being. Lebih lanjut, temuan tentang pentingnya KKG menegaskan perlunya penguatan dan revitalisasi KKG sebagai wadah pengembangan profesional berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada aspek kognitif tetapi juga pada aspek afektif dan sosial. Bagi guru sendiri, penelitian ini memberikan awareness bahwa kinerja profesional mereka sangat dipengaruhi oleh kondisi motivasi internal mereka. Hal ini mengisyaratkan pentingnya guru untuk secara proaktif mengembangkan strategi self-motivation seperti menetapkan tujuan pengembangan profesional, melakukan refleksi berkala terhadap praktik pembelajaran, dan aktif terlibat dalam komunitas professional [20].

Meskipun memberikan temuan yang signifikan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil. Pertama, desain cross-sectional penelitian ini membatasi kemampuan untuk membuat inferensi kausal yang definitif tentang hubungan motivasi-kinerja. Meskipun secara teoretis motivasi mempengaruhi kinerja, tidak tertutup kemungkinan adanya hubungan resiprokal di mana pengalaman sukses dalam kinerja juga meningkatkan motivasi kerja. Penelitian longitudinal diperlukan untuk mengklarifikasi dinamika temporal hubungan kedua variabel ini. Kedua, pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan self-report yang potensial mengandung bias social desirability. Meskipun instrumen telah divalidasi dan menunjukkan reliabilitas yang baik, penggunaan multiple methods seperti observasi kelas, penilaian kepala sekolah, dan portfolio pembelajaran akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja guru.

Ketiga, fokus penelitian pada motivasi kerja sebagai variabel independen tunggal mengabaikan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Variabel-

variabel seperti kompetensi profesional, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan work-life balance potensial memiliki peran penting yang perlu dieksplorasi dalam penelitian mendatang. Terakhir, generalisasi temuan penelitian ini perlu dilakukan dengan hati-hati mengingat penelitian dilakukan pada konteks spesifik dengan karakteristik demografis dan sosial-ekonomi tertentu. Replikasi penelitian pada konteks yang berbeda diperlukan untuk menguji robustness temuan dan mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan motivasi-kinerja [21].

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Gondangrejo dengan koefisien korelasi sangat kuat ($r=0.802$, $p<0.001$) dan kontribusi sebesar 64.3% terhadap varian kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi substansial terhadap kualitas pembelajaran anak usia dini melalui peningkatan kreativitas, responsivitas terhadap kebutuhan individual anak, dan konsistensi pelaksanaan tugas profesional. Dukungan manajemen sekolah dan partisipasi aktif dalam KKG terbukti menjadi faktor eksternal krusial dalam memelihara motivasi guru. Namun, 35.7% varian kinerja yang tidak terjelaskan mengindikasikan perlunya eksplorasi faktor-faktor lain seperti kompetensi pedagogik, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengklarifikasi hubungan kausal resiprokal motivasi-kinerja, mengintegrasikan metode observasi langsung untuk validasi kinerja guru, serta mengeksplorasi variabel moderator seperti work-life balance dan beban kerja digital dalam konteks pembelajaran PAUD era digital.

PENGHARGAAN

Penulis mengungkapkan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT serta menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada keluarga, terutama orang tua, yang telah memberikan dukungan moral dan doa yang tiada terhenti. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh TK dan PAUD di wilayah Kecamatan Gondangrejo atas izin dan bantuannya selama proses penelitian, serta kepada dosen pembimbing dan program studi PG-PAUD FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan arahan hingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Seluruh masukan dari ibu junita dan pihak terkait menjadi faktor penting yang memotivasi saya.

REFERENSI

- [1] M. M. Mubasysyir, E. Masnawati, and D. Darmawan, "Pengaruh Profesionalisme , Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya," *J. Educ.*, vol. 7, no. 1, pp. 1406–1419, 2024, doi: 10.31004/joe.v7i1.6658.
- [2] N. H. Afriani, M. M. Amin, and A. Aswandi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru,” *J. Pendidik. dan Pembelajaran Khatulistiwa*, vol. 9, no. 2, 2020, doi: 10.26418/jppk.v9i2.39449.
- [3] S. S. Qolbi, S. W. Shofaa, and M. A. Hafid, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka,” *Socius J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 12, pp. 836–841, 2025, doi: 10.5281/zenodo.15789799.
- [4] H. Hamsal, N. Nurman, and A. Razak, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 21–34, 2023, doi: 10.37385/msej.v4i1.1335.
- [5] D. Nurdadiyono, D. A. K. Handayani, and T. L. Prihandoko, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru,” *Emphaty Cons - J. Guid. Couns.*, vol. 4, no. 2, p. 1, Jan. 2023, doi: 10.31331/emp.v4i2.2466.
- [6] J. S. Ulfa, “Peranan Guru Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa DI MTS Mazaakhirah Baramuli Kelas VIII Pinrang,” *J. Publ.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–23, 2016, [Online]. Available: <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/latihan/article/view/1709>
- [7] F. L. Saputri and E. Karlina, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat,” *J. Manaj. Ekon. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 164–170, Jun. 2025, doi: 10.63921/jmaeka.v1i2.46.
- [8] A. Komar, “Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru,” *J. Pendidik. At-Ta’lim*, vol. 6, no. 2, pp. 109–117, 2020, doi: 10.36835/attalim.v6i2.362.
- [9] A. N. Rahmah and D. Prasada, “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMK Plus Ashabulyamin,” *JEAC J. Econ. Acad.*, vol. 1, no. 2, pp. 675–683, 2024, [Online]. Available: <https://academicajournal.org/index.php/JEAC/article/view/72>
- [10] H. S. Gunawan, H. S. Ahmad, and Y. Puspita, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Payaraman,” *J. Ilm. Multidisipliner*, vol. 8, no. 2, pp. 52–64, 2024, [Online]. Available: <https://sejurnal.com/pub/index.php/jim/article/view/636>
- [11] W. Wahyuddin and T. Taufik, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tangerang,” *Herodotus J. Pendidik. IPS*, vol. 3, no. 2, pp. 123–138, 2020, doi: 10.30998/herodotus.v3i2.7343.
- [12] H. Nafiqoh, “Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini,” *Tunas Siliwangi J.*, vol. 3, no. 1, pp. 57–75, 2017, doi: 10.22460/ts.v3i1p57-75.318.
- [13] N. K. Kartika and D. P. Ambara, “Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PAUD,” *J. Pendidik. Anak Usia Dini Undiksha*, vol. 9, no. 3, p. 381, Oct. 2021, doi: 10.23887/paud.v9i3.39952.
- [14] Y. Iskandar, “Kinerja Guru PAUD Dilihat dari Motivasi dan Lingkungan Kerja,” *J. Islam. Bus. Entrep.*, vol. 1, no. 2, pp. 119–126, Dec. 2022, doi: 10.33379/jibe.v1i2.1945.
- [15] Sari Yulianti, Budi Ilham Maliki, and Nuryati, “Kepemimpinan Yang Berdampak: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru PAUD,” *J. Pengabd. Masy. dan Ris. Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 7046–7051, Sep. 2025, doi: 10.31004/jerkin.v4i1.2928.
- [16] J. A. Sitorus, M. D. Situmorang, D. A. Tamba, and T. A. Siregar, “Jurnal Penelitian Nusantara Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di TK

- Sandhy Putra Telkom," *Menulis J. Penelit. Nusant.*, vol. 1, no. 6, pp. 130–132, 2025, doi: 10.59435/menulis.v1i6.336.
- [17] N. P. Rahayu, P. J. Nugroho, and T. Berliani, "Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil," *Equity Educ. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 62–72, Oct. 2019, doi: 10.37304/eej.v1i1.1554.
- [18] Y. Hadiyya, F. Hana, R. Juliani, and R. F. Ramadani, "Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT) Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar Yang Tinggi dalam Mengajar Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)," *J. Pendidik. Transform.*, vol. 3, no. 2, pp. 202–211, 2024, doi: 10.9000/jpt.v3i2.1851.
- [19] M. S. Yumna, S. Wahyuningsih, and A. Rahmawati, "Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD pada Masa Pandemi di Kecamatan Laweyan," *Kumara Cendekia*, vol. 9, no. 4, p. 234, Dec. 2021, doi: 10.20961/kc.v9i4.54914.
- [20] F. Rahayu, R. Risnawati, and M. F. Hamdani, "Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 8 Pekanbaru," *J. Rev. Pendidik. Dan Pengajaran*, vol. 7, no. 4, pp. 18221–18232, 2024, doi: 10.31004/jrpp.v7i4.39816.
- [21] N. R. Anjani and D. Maryono, "Analisis Kinerja Guru di TK Plus Wanaba," *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 5, no. 2, pp. 1600–1605, 2025, doi: 10.58191/jomel.v5i2.397.