

**TERDAPAT HUBUNGAN YANG KUAT ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA GURU TK SE-KECAMATAN COLOMADU TAHUN 2018**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh:

LAILY ISTIFAIYAH

A520140044

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**TERDAPAT HUBUNGAN YANG KUAT ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA GURU TK SE-KECAMATAN COLOMADU TAHUN 2018**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

LAILY ISTIFAIYAH

A520140044

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Darsinah, M.Si.

NIK. 355

HALAMAN PENGESAHAN

TERDAPAT HUBUNGAN YANG KUAT ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA GURU TK SE-KECAMATAN COLOMADU TAHUN 2018

OLEH

LAILY ISTIFAIYAH

A520140044

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 23 Juli 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Darsinah, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Surtikanti, M.Pd.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Ilham Sunaryo, M.Pd. AUD
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,

Prof. Dr. Harun Joko Prayitno., M.Hum.
NIP. 19650428 199303 1001



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 Juli 2018

Penulis



LAILY ISTIFAIYAH

A520140044

TERDAPAT HUBUNGAN YANG KUAT ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU TK SE-KECAMATAN COLOMADU TAHUN 2018

Abstrak

Keberhasilan sistem pendidikan dapat dilihat dari kinerja seorang guru. Setiap individu memiliki kondisi internal yang berbeda. Kondisi internal guru berpengaruh pada aktivitasnya sehari-hari. Salah satu kondisi internal tersebut yaitu motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru se-Kecamatan Colomadu tahun 2018. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif korelasional. Populasi berjumlah 166 guru dan sampel sebanyak 62 yang diambil dengan teknik purposive proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,716, yang artinya ada hubungan positif yang kuat. Motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil penelitian ini adalah terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan analisis dengan regresi linear sederhana diperoleh sumbangan relatif sebesar 51,2%, maka motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 51,2%.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

The success of the education system can be seen from the performance of a teacher. Each individual has different internal conditions. The internal conditions of teachers affect their daily activities. One of the internal conditions is motivation. This study aims to determine the relationship of work motivation to the performance of teachers in the District of Colomadu in 2018. This research includes the type of descriptive correlational research. The population was 166 teachers and 62 samples were taken by purposive proportional random sampling technique. Data collection is done through questionnaires, interviews, and documentation. Data were analyzed using correlation analysis and simple linear regression analysis. Based on the data analysis, the correlation coefficient (r_{xy}) is 0.716, which means that there is a strong positive relationship. Work motivation with teacher performance has sig value. $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected. The result of this research is there is correlation or correlation between work motivation with teacher performance. Based on the analysis with a simple linear regression obtained a relative contribution of 51.2%, then the work motivation has contributed to the teacher's kinera of 51.2%.

Keywords: *Work Motivation, Teacher Performance*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, pendidikan menjadi aset yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa. Jika suatu bangsa ingin maju maka perlu pengembangan dalam bidang pendidikan. Pendidikan merupakan suatu upaya membantu seseorang dalam memahami teori serta membentuk karakter, sikap dan perilaku. Pendidikan memberikan kekuatan bagi seseorang agar tidak diperbudak orang lain, baik dengan pemikiran maupun tindakan. Tujuan utama dari pendidikan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu masyarakat di suatu bangsa wajib mengenyam pendidikan.

Pendidikan perlu dimulai sejak anak usia dini, dikarenakan pada masa ini otak anak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam masa pertumbuhannya. Setiap informasi yang diserap anak akan meningkatkan kemampuan kognitif dan menjadi dasar pembentukan karakter anak. Maka dari itu pemberian rangsangan atau stimulasi sangat dibutuhkan oleh anak pada masa usia dini. Sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 butir 14 bahwa “Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada 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”.

Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini dapat melalui jalur formal, nonformal dan informal. Pada jalur formal terbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudhotul Athfal (RA) atau TK Islam. Seperti yang dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 butir 3 bahwa “Pendidikan anak usia dini pada jalur formal terbentuk Taman Kanak-kanak, Raudhatul Atfal (RA) atau bentuk lain yang sederajat”.

Taman Kanak-kanak (TK) merupakan salah satu bentuk Pendidikan Anak Usia Dini pada jalur pendidikan formal yang membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak usia empat sampai enam tahun. Telah dijelaskan dalam

Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Kanak-kanak (2013: 4) bahwa tujuan TK adalah membantu meletakkan dasar kearah perkembangan sikap pengetahuan, ketrampilan dan daya cipta yang diperlukan oleh anak untuk pertumbuhan serta perkembangan selanjutnya. Taman Kanak-kanak memiliki peran untuk mengembangkan dasar kepribadian, pengetahuan, keterampilan serta mempersiapkan anak dalam memasuki pendidikan selanjutnya.

Kegiatan pembelajaran di Taman Kanak-kanak seharusnya memberikan peluang agar anak-anak dapat mengembangkan seluruh aspek kepribadiannya melalui bermain karena bermain merupakan prinsip yang melekat pada diri anak. Pembelajaran di Taman Kanak-kanak juga seharusnya berpusat pada anak bukan berpusat pada guru, artinya pembelajaran berangkat dari kebutuhan anak, sesuai dengan karakteristik, potensi, minat, tingkat perkembangan, serta cara penyampaiannya juga harus disesuaikan dengan kondisi anak dan anaklah yang aktif membangun pengetahuannya karena anak sebagai subjek pembelajaran. Pembelajaran yang berpusat pada anak dapat membantu anak memahami pentingnya materi yang dipelajari bukan sekedar menguasainya saja. Pada kenyataannya, banyak TK yang pembelajarannya lebih banyak menggunakan lembar kerja, lebih menekankan pada kemampuan calistung (membaca, menulis, berhitung) tanpa melalui kegiatan bermain, media pembelajaran yang kurang variatif, serta guru yang menjadi pusat pembelajaran, jadi anak kurang bebas dalam mengeksplor kemampuannya.

Keberhasilan sistem Pendidikan Anak Usia Dini dilihat dari kinerja guru. Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Oleh karena itu seorang guru harus mampu mengembangkan dirinya dan tidak bergantung kepada orang lain. Guru merupakan kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, pembiayaan, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta

didik tidak berkualitas. Semua komponen, terutama kurikulum dapat terlaksana apabila dilaksanakan oleh guru. Departemen Pendidikan dan Budaya menekankan bahwa: “guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lain sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan”. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan (Fatah dalam Rachmawati 2013: 16). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (dalam Supardi 2013: 53) dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial. Guru PAUD sangat perlu penguasaan terhadap bidang Pendidikan Anak Usia Dini.

Setiap individu memiliki kondisi internal yang tentunya berbeda-beda, dimana kondisi internal tersebut berpengaruh pada aktivitasnya sehari-hari. Salah satu kondisi internal tersebut yaitu motivasi. Tentunya motivasi kerja yang dimiliki setiap guru berbeda-beda. Menurut Gibson (Supardi 2013: 51) motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja seorang guru. Menurut Maslow motivasi adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Rachmawati dan Daryanto 2013: 137).

Menurut wawancara yang telah dilakukan penulis, beberapa guru TK di Kecamatan Colomadu bekerja sesuai bidang pendidikannya dan ada yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, seperti pendidikan agama islam, ekonomi, bahkan lulusan SMK dan SMA. Dalam hal ini motivasi menjadi guru TK juga berbeda-beda, ada guru yang memiliki motivasi ingin bekerja sesuai cita-citanya, ingin mengisi waktu luang, bahkan ada yang memiliki motivasi yang berasal dari lingkungan seperti perintah dari seorang tokoh masyarakat. Kinerja guru dikatakan baik apabila seorang guru mampu merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar dengan baik. Kinerja yang dihasilkan dari masing-masing guru tentunya juga berbeda-beda, ada guru yang hanya melaksanakan pembelajaran dan penilaian tanpa membuat perencanaan, ada

guru yang sudah melaksanakan tiga tugasnya sebagai guru, akan tetapi belum maksimal dikarenakan bidang pendidikan yang ditempuh sebelumnya bukan bidang pendidikan, akan tetapi guru ini memiliki motivasi untuk belajar dunia anak untuk melakukan perubahan, ada guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan selalu melakukan pembaharuan metode dan media pembelajaran.

Untuk mengukur atau menilai kinerja guru pemerintah membuat program Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang harus dilaksanakan oleh setiap sekolah. Kegiatan PKG dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi kinerja dari masing-masing guru. Guru dapat mengetahui kelebihan maupun kekurangannya sehingga guru tau apa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Apabila kinerja guru selalu diperbaiki, tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan prestasi peserta didik, hal ini dapat membantu peningkatan kualitas pendidikan suatu bangsa, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas menunjukkan bahwa banyak sekali motivasi kerja yang dimiliki setiap guru dan kinerja yang dihasilkan juga berbeda-beda. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik pula. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru TK, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru TK Se-Kecamatan Colomadu Tahun 2018”.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Deskriptif dipergunakan bila peneliti mencoba atau berusaha mengungkap atau memberikan deskripsi karakteristik data yang dikumpulkan dalam suatu studi. Analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar 2014:250). Penelitian deskriptif korelasional berusaha menggambarkan hubungan atau keterkaitan beberapa variabel dengan mendeskripsikan

hasil penelitian. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis. Dalam penelitian ini menggunakan prasyarat analisis uji normalitas dan uji linieritas. Setelah dilakukan uji prasyarat analisis, dapat dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari Peason dan regresi linear sederhana.

Populasi dari penelitian ini yaitu guru TK se-Kecamatan Colomadu dengan jumlah 166 guru dari 38 TK. Sedangkan peneliti menentukan sampel berdasarkan rumus sampel dari Taro Yamene sehingga diperoleh sampel sebesar 62 guru. Pada penelitian ini dilakukan teknik sampling agar mencerminkan penyeimbangan jumlah populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling dalam penelitian ini yaitu purposive proportional random sampling. Purposive karena pengambilan sampel memperhatikan karakter dari populasi, yaitu TK nasional, TK Islam, dan TK Kristen. Adapun proporsional karena memperhatikan perimbangan dalam sub-sub populasi. Random yaitu pengambilan sampel individu secara acak pada setiap sub-sub populasi dan jumlah sampel setiap karakter dari populasi. Pengambilan sampel menggunakan random agar lebih objektif.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data tentang motivasi kerja dan kinerja guru. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket. Peneliti melakukan wawancara di tiga sekolah, dengan dua guru pada setiap sekolah di Kecamatan Colomadu tentang beberapa permasalahan yang dialami guru, seperti gaji guru, motivasi menjadi guru, kesesuaian jumlah guru dengan jumlah murid, kinerja guru dalam mengajar. Sedangkan peneliti mengambil data melalui dokumen dan catatan tentang data laporan jumlah guru TK UPT Kecamatan Colomadu Bulan April dari dinas pendidikan Colomadu.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data variabel motivasi kerja diperoleh melalui kuesioner variabel motivasi kerja dengan 16 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 62 guru. Diperoleh jumlah skor

teringgi sebesar 64 dan jumlah skor terendah sebesar 45. Hasil analisis menunjukkan rata-rata (*mean*) sebesar 57,10, median 59,00, modus 62 standar deviasi sebesar 5,431 dan range sebesar 19.

Sedangkan data variabel kinerja guru diperoleh melalui kuesioner variabel kinerja guru dengan 32 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 62 guru. Diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 123 dan jumlah skor terendah sebesar 82. Hasil analisis menunjukkan rata-rata (*mean*) sebesar 110,11, median 113,00, modus 93, standar deviasi sebesar 10,358, dan range sebesar 41.

Sebelum dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas sebagai prasyarat analisis korelasi *Product Moment* dan analisis regresi linear sederhana. Didapat dari hasil output motivasi kerja guru memiliki nilai sig. $0,057 > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Didapat dari hasil output kinerja guru memiliki nilai sig. $0,065 < 0,05$, maka data berdistribusi normal. Didapat dari hasil output diatas nilai F hitung = 1,604, F tabel=didapat dari tabel nilai kritik sebaran F dengan cara melihat $df/db2 = 44$ (dilihat dari Within Groups), sehingga F tabel= 3,21. F hitung= $1,604 < F \text{ tabel} = 3,21$ dan nilai Sig. $0,108 > 0,05$, maka dikatakan hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja guru (Y) adalah linear.

Setelah dilakukan uji prasyarat analisis, dapat dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari Peason dan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,716, artinya korelasi kuat. Tanda korelasinya adalah + (positif) artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat dan sebaliknya. Motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Keputusannya terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Sehingga hipotesis terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima.

Pada analisis regresi linear sederhana diketahui besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,716 dan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 51,2%, sedangkan sisanya yaitu 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bersumber dari faktor individu dan faktor situasional, bahkan bisa saja berasal dari faktor psikologis selain motivasi. Persamaan regresi $Y = 32,172 + 1,365X$. Konstanta sebesar 32,172 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi kerja maka nilai kinerja guru sebesar 32,172. Koefisien regresi X1 sebesar 1,365 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja guru sebesar 1,365.

Individu yang memiliki motivasi tinggi atau kuat tentunya semua rintangan dan hambatan akan diterjang demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Membangkitkan motivasi guru sangat penting karena motivasi kerja memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja guru sebesar 51,2%. Terbuktinya hipotesis diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2015) pada Guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Pekalongan bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar, Rahardja (2002) pada guru SMUK di Jakarta bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh Sudarjat, Abdullah, Sunaryo (2015) pada 289 guru SMP DI Bogor bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru TK se-Kecamatan Colomadu tahun 2018. Kesimpulan ini berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, yaitu diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,716, artinya korelasi kuat. Tanda korelasinya adalah + (positif) artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat dan sebaliknya. Motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki nilai

sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Keputusannya terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dari analisis regresi linear sederhana diketahui besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,716 dan sumbangan relatif sebesar 0,512, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 51,2%, sedangkan sisanya yaitu 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bersumber dari faktor individu dan faktor situasional, bahkan bisa saja berasal dari faktor psikologis selain motivasi. Persamaan regresi $Y = 32,172 + 1,365X$. Konstanta sebesar 32,172 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi kerja maka nilai kinerja guru sebesar 32,172. Koefisien regresi X_1 sebesar 1,365 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja guru sebesar 1,365.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini. 2013. *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Rachmawati, Tutik. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati, Tutik. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.