



## Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Guru PAUD Di Gugus Ternate Tengah

Sarina Lukman<sup>1</sup>, Rosita Wondal<sup>2</sup>, Nurhamsa Mahmud<sup>3</sup>

Universitas Khairun Ternate

Jl. Bandara Babullah Kampus 1 Unkhair, Kelurahan Akehuda Kota Ternate Kode Pos 97728

Email: sarinalukman155@gmail.com<sup>1</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru PAUD. Penelitian ini dilaksanakan di Gugus Ternate Tengah, terdapat tiga lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yaitu; Pada PAUD Telkom, TK Kemalah Bhayangkari, dan TK Adhyaksa XXXV. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif analisis statistik serta menggunakan uji korelasi *pearson prouct moment* dengan aplikasi SPSS versi 20. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 seorang Guru. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statitik penelitian ini dapat menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru PAUD ( $0,001 < 0,05$ ). Derajat hubungan dari dua variabel motivasi kerja Guru dengan produktivitas kerja Guru yaitu sedang dengan bentuk hubungan positif ( $0,591$ ). Dengan demikian jika motivasi Guru baik maka produktivitas kerja Guru juga tinggi atau dikatakan baik.

**Kata kunci:** Kerja Guru PAUD, Motivasi, Tingkat Produktivitas.

**Abstract:** This study aims to determine the relationship between motivation and the level of work productivity of Early Childhood Education teachers. The research can be carried out in the Central Ternate Cluster, there are three Early Childhood Education institutions, namely; At Telkom Early Childhood Education, Kemalah Bhayangkari Kindergarten, and Adhyaksa XXXV Kindergarten. The research use a quantitative approach to statistical analysis and use the Pearson Prouct Moment correlation test with the SPSS version 20 applications. The sample in this study amounted to 30 teachers. Based on the results of research and statistical tests, this study shows that there is a correlation or relationship between motivation and the level of work productivity of Early Childhood Education teachers ( $0.001 < 0.05$ ). The degree of relationship of the two variables of teacher's work motivation with teacher's work productivity is moderate with a positive relationship ( $0.591$ ). Thus, if the teacher's motivation is good. Then the teacher's work productivity is also high or it is said to be good.

**Keywords:** Early Childhood Education Teacher's Work, Motivation, Productivity Level.

### A. Pendahuluan

Pendidikan adalah proses dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter yang diperoleh secara formal maupun informal didalam suatu lembaga pendidikan. Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 dikatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran pada peserta didik secara aktif dan mengembangkan potensi siswa untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Proses pembelajaran dapat dilaksanakan melalui pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Maka hal ini

pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Lebih lanjut dalam pasal 28 ayat 1 sampai 6 bagian ketujuh tentang pendidikan anak usia dini dijelaskan bahwa pendidikan anak usia dini terdiri atas jalur pendidikan formal, jalur pendidikan nonformal dan jalur pendidikan informal.

PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) merupakan jenjang pendidikan sebelum dilaksanakannya pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani secara optimal agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Pendidikan anak usia dini adalah salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang bertujuan mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi, motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual) dan sosial emosional (sikap dan perilaku serta agama).

Salah satunya adalah menjadi Guru pada jenjang PAUD dengan pribadi yang baik dan mengindikasikan bahwa Guru PAUD memiliki motivasi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada anak usia dini. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan tindakan atau usaha. Motivasi kerja seorang Guru perlu untuk ditingkatkan, baik melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun pemberian tunjangan profesi Guru. Dengan berasumsi bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat memunculkan rasa semangat untuk bekerja dan berprestasi bagi individu atau kelompok terhadap suatu pekerjaan guna mencapai tujuan. Untuk meningkatkan motivasi dapat melalui dorongan secara eksternal dan internal. Kemudian motivasi pada diri Guru memiliki keinginan yang membuat Guru melakukan tindakan dalam melaksanakan tugas sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran memiliki ide dan gagasan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik.

Sedangkan dengan produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas kerja Guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu (Guru) yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai keluaran (output) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan. Produktivitas kerja Guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi Guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan 3 sekolah yaitu di PAUD Telkom Kel. Kota Baru, TK Kemala Bhayangkari Kel. Takoma, dan TK Adhyaksa Kel. Kampung Pisang dalam satu gugus Ternate Tengah, nampak motivasi perlu untuk ditingkatkan. Dalam hal ini dengan memiliki dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, maka kemampuan, (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran) dapat meningkatkan sehingga produktivitas kerja Guru menjadi meningkat. Dari hasil observasi ditemukan bahwa semangat kerja belum memiliki peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari cara mengajarnya seperti tidak memiliki rasa semangat, Guru yang kurang masuk, Guru terlambat masuk, sehingga mengakibatkan kegiatan pembelajaran anak kurang maksimal. Oleh karena itu, dengan

membuat Guru termotivasi, diharapkan pada diri Guru memiliki keinginan dan rasa tanggung jawab yang membuat Guru melakukan tindakan dalam tugas sehingga pelaksanaan pembelajaran memiliki ide dan gagasan untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik. Maka dari itu penelitian tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan Motivasi dengan Tingkat Produktivitas Kerja Guru PAUD di Gugus Ternate Tengah*"

## B. Landasan Teori

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Menurut Rachman (2016:57) Produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif namun tetap menjaga kualitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja Guru diartikan sebagai rasa optimis yang dimiliki karyawan sehingga karyawan merasa mampu lebih baik dari sebelumnya. (Tohardi dalam Sutrisno, 2011:100). Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. (Siagian dalam Afifudin, 2018).

Menurut Hasibuan (2003:126), "produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik maka hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerjanya", Oleh karena itu, produktivitas kerja merupakan perbandingan kerja seorang tenaga kependidikan/kerja Guru yang mengalami peningkatan dari yang sebelumnya. Salah satunya kerja dari seorang Guru yang juga harus menghasilkan peningkatan dari setiap kerjanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja adalah salah satu kemampuan yang dimiliki oleh seorang Guru baik pekerjaan dari dalam maupun dari luar sesuai dengan profesi.

Produktivitas kerja Guru merupakan keluaran dari tugas-tugas Guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi Guru. (Depdiknas, 2009). Tugas pokok dan fungsi Guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap; (2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran; (3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir; (4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian; (5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan; (6) Mengisi daftar nilai anak didik; (7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada Guru lain dalam proses pembelajaran; (8) Membuat alat pelajaran/alat peraga; (9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni; (10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (12) Mengadakan pengembangan program pembelajaran; (13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (14) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Menurut suktikno (2009: 107-118) Produktivitas kerja Guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu (Guru) yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai keluaran (output) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan. Pengukuran dilakukan melalui subvariabel-subvariabel;

- a. Perencanaan, dan pelaksanaan, pembelajaran, dengan indikator-indikator rancangan pengajaran, program semester dan program tahunan.
- b. Prestasi akademik, dengan indikator karya akademik dan karya monumental.
- c. Karya pengembangan profesi, yang mencakup indikator penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, dan alat pembelajaran dan.
- d. Keikutsertaan dalam forum ilmiah, dengan indikator workshop, pelatihan, pemakalah, dan peserta seminar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan, Guru bukan hanya saja sekedar untuk mengajar, namun Guru juga harus perlu merencanakan kegiatan belajar mengajar yang kreatif, generatif agar menghasilkan keuntungan, serta manfaat dan bertanggung jawab kepada sekolah.

## 2. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Menurut Mangkunegara dalam Ardiana (2017:19) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Husaini dalam Simarmata (2014:656) berpendapat bahwa "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja". Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potesnsi yang ada.

Robbins dalam Riduwan (2010:147) berpendapat bahwa motivasi kerja Guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja Guru adalah sesuatu yang mendorong seorang Guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai Guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

## C. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif analisis statistik serta menggunakan uji korelasi *pearson prouct moment* dengan aplikasi SPSS versi 20. Metode kuantitatif adalah penelitian yang melihat suatu realita sebagai hal yang tunggal, teramati dan dapat dipragmentasi sehingga dari masalah yang ada dapat mengeneralisir dan memprediksi suatu masalah berdasarkan sejumlah *variabel* prediktator. Desain penelitian ini yaitu menggunakan korelasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru PAUD. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 seorang Guru pada Gugus Ternate Tengah.

#### D. Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Guru

##### 1. Deskripsi Data Tingkat Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel 4.16 data diskripsi produktivitas kerja Guru yang berjumlah sampel 30 orang Guru. Variabel tingkat indikator produktivitas diukur melalui 3 indikator produktivitas Guru yang setiap indikator memiliki skor 1 sampai 4 yang kemudian dengan mendistribusikan skor jawaban terbesar dari skor terendah (*minimum*) 31 yang artinya nilai tersebut yang paling terendah dalam produktivitas kerja Guru. Sedangkan skor tinggi (*maximum*) 78 yang artinya nilai tersebut digunakan paling tinggi dalam peningkatan produktivitas kerja Guru. jumlah (*sum*) dari skor tersebut adalah 171. Berdasarkan distribusi skor pada table tersebut, di peroleh rata-rata (*mean*), sebesar 57,00, skor tengah (*median*), 59,00, data yang sering muncul (*modus*) 59 dan standar Deviansi 11,22.

**Tabel 4.16 Hasil Deskripsi Data Tingkat Produktivitas Kerja Guru**

|                |         |        |
|----------------|---------|--------|
| N              | Valid   | 30     |
|                | Missing | 0      |
| Mean           |         | 57,00  |
| Median         |         | 59,00  |
| Modus          |         | 59     |
| Std. Deviation |         | 11,222 |
| Minimum        |         | 31     |
| Maximum        |         | 78     |
| Sum            |         | 171    |

##### 2. Diskripsi Data Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel 4.17 data diskripsi motivasi kerja Guru yang berjumlah sampel 30 orang Guru dengan mendistribusikan skor jawaban terbesar dari skor terendah (*minimum*) 43 yang artinya nilai tersebut yang paling terendah dalam motivasi kerja Guru, sedangkan skor tinggi (*maximum*) 72 yang artinya nilai tersebut digunakan paling tinggi dalam peningkatan produktivitas kerja Guru. jumlah (*sum*) dari skor tersebut adalah 174 berdasarkan distribusi skor pada tabel tersebut, di peroleh rata-rata (*mean*) sebesar 58,20, skor tengah (*median*) 60,00, data yang sering muncul (*modus*) 55 dan standar dan memiliki deviansi 8,126.

**Tabel 4.17 Diskripsi Motivasi Kerja Guru.**

|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 30              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 58,20           |
| Median         |         | 60,00           |
| Modus          |         | 55 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 8,126           |
| Minimum        |         | 43              |
| Maximum        |         | 72              |
| Sum            |         | 174             |

## 3. Uji Persyaratan Analisis

## a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan apakah data dari sampel memenuhi distribusi normal atau tidak. Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji normalitas ketentuan uji normalitas:

**Tabel 4.18 Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup>  | Mean           | 0E-7                    |
|                                    | Std. Deviation | 9.05189050              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .108                    |
|                                    | Positive       | .108                    |
|                                    | Negative       | -.093                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .590                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .877                    |

Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau  $p > 0,05$ . Dilihat dari data tabel 4.18 menunjukkan kedua variabel berdistribusi normal dimana hasil menunjukkan  $0,877 > 0,05$ .

## b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan motivasi kerja Guru variabel (X) dengan produktivitas kerja Guru variabel (Y), maka terlebih dahulu dirumuskan  $H_0$  dan  $H_a$ .  $H_a$  diterima jika korelasi yang signifikan antara hubungan motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru PAUD di Gugus Ternate Tengah tahun ajaran 2021/2022,  $H_0$  ditolak jika korelasi yang signifikan antara hubungan motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru di Gugus Ternate Tengah tahun ajaran 2021/2022.

Adapun langka selanjutnya, setelah data yang diperoleh dari setiap responden maka selanjutnya penulis akan mencari korelasi antara dua variabel penelitian dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Untuk mendapat nilai koefisien korelasi berikut adalah tabel uji korelasi.

**Tabel 4.19 Hasil Korelasi Variabel Produktivitas Kerja Guru Dan Motivasi Kerja Guru**

|                          |                     | Produktivitas Kerja Guru | Motivasi Kerja Guru |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| Produktivitas Kerja Guru | Pearson Correlation | 1                        | .591**              |
|                          | Sig. (2-tailed)     |                          | .001                |
|                          | N                   | 30                       | 30                  |
| Motivasi Kerja Guru      | Pearson Correlation | .591**                   | 1                   |
|                          | Sig. (2-tailed)     | .001                     |                     |
|                          | N                   | 30                       | 30                  |

Dari tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien korelasi pearson ( $r$ ) sebesar 0,591 antara variabel motivasi ( $X$ ) dengan produktivitas ( $Y$ ). hubungan antara kedua variabel sebesar 0,591 ini termasuk kedalam kategori sedang.

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199       | Sangat rendah    |
| 0,20 - 0,399       | Rendah           |
| 0,40 - 0,599       | Sedang           |
| 0,60 - 0,799       | Kuat             |
| 0,80 - 1,000       | Sangat kuat      |

Interpretasi *output* SPSS pada *tabel correlation*, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,591 dengan signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan data tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi dengan ( $p$ -value) dasar pengambilan yakni Jika nilai sig  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima atau terdapat korelasi/hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan demikian tidak terdapat korelasi/hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru.

Hasil perhitungan korelasi didapatkan angka sebesar 0,591 dengan signifikansi 0,001. Karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian terdapat korelasi/hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru, dengan derajat hubungan sedang (0,591) serta bentuk hubungan positif.

### Pembahasan

Dari hasil perhitungan korelasi didapatkan angka sebesar 0,591 dengan signifikansi 0,001. Karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pada hasil yang di capai dengan uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru.

Produktivitas kerja Guru merupakan keluaran dari tugas-tugas Guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi Guru di Depdiknas (2009). Tugas pokok dan

fungsi Guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap; (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir; (4) melaksanakan analisis hasil ulangan harian; (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan; (6) mengisi daftar nilai anak didik; (7) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada Guru lain dalam proses pembelajaran; (8) membuat alat pelajaran/alat peraga; (9) menumbuhkan kembangkan sikap menghargai karya seni; (10) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (11) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (12) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (13) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (14) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (15) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (16) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai salah satu pendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana mestinya motivasi kerja Guru adalah sesuatu yang mendorong seorang Guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan bertanggung jawab sebagai Guru demi mencapai suatu tujuan tertentu. Robbins dan Riduwan (2010:147) berpendapat bahwa motivasi kerja Guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai motivasi kerja Guru yang berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja Guru. Maka hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja Guru di tingkatkan maka secara produktivitas kerja Guru dapat metingkat. Opini ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang diperoleh sig. (2-tailend) sebesar  $0,001 < 0,05$  oleh sebab itu kedua variabel motivasi kerja Guru dengan tingkat produktivitas kerja Guru memiliki korelasi. Besar pearson korelation untuk mengetahui kekuatan korelasi nilai 0,591 hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel motivasi kerja Guru dengan tingkat produktivitas kerja Guru berkorelasi sedang dengan bentuk hubungan (positif).

## E. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik penelitian ini dapat di simpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi dengan tingkat produktivitas kerja Guru PAUD ( $0,001 < 0,05$ ). Derajat hubungan dari dua variabel motivasi Guru dengan produktivitas kerja Guru yaitu dengan bentuk hubungan positif (0,591). Maka demikian jika motivasi Guru baik, maka produktivitas kerja Guru juga tinggi atau dikatakan baik. Dengan pencapaian indikatornya yaitu motivasi yang meliputi adalah motivasi internal dan motivasi eksternal di dalam motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, rasa tanggung jawab dan minat terhadap tugasnya, agar motivasi eksternal meliputi hubungan antara pribadi, gajian, dan kondisi kerja sedangkan

indikator tingkat produktivitas kerja Guru PAUD meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi. Maka motivasi itu akan berhubungan dengan bagaimana produktivitas kerja Guru dalam tugas-tugasnya di sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabta.
- Fauzi, Rachmat. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi* [unpublished skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasunda Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Risda, Herawati Simarmata. 2014. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2(1).564-831.
- Riduwan. 2010. *Pengantastatika Untuk Penilaian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutikno, T.A. 2009. Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Teknologi Dan Kejuruan. *Jurnal Teknologi, Kejuruan, dan Pengajarannya*, 32 (1): 107- 118.
- Titin, Eka Ardianan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akutasi Dan Pajak*. 17(2):19.