

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

SKRIPSI

**untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan**



Oleh

**FADHILA RAHMI
NIM 15022006/2015**

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAKK USIA DINI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di
Kecamatan Padang Utara Kota Padang**

Nama : Fadhila Rahmi
Nim/BP : 15022006/2015
Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2019

Disetujui Oleh:

Pembimbing,



Dra. Zulminiati, M.Pd
NIP. 19601225 198603 2 001

Ketua Jurusan PG PAUD



Dr. Delfi Eliza, M.Pd
NIP. 19651030 198903 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di
Kecamatan Padang Utara Kota Padang**

Nama : Fadhila Rahmi
NIM : 15022006
Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 16 Agustus 2019

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Zulminiati, M. Pd	1. 
2. Anggota	: Dra. Hj. Izzati, M. Pd	2. 
3. Anggota	: Asdi Wirman, S. Pd.I., M. Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadhila Rahmi
NIM/BP : 15022006/2015
Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian skripsi yang saya buat merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawab sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan tata tertib di Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Padang, 28 Juni 2019

Peneliti



(Fadhila Rahmi)

ABSTRAK

Fadhila Rahmi. 2019. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional dengan pendekatan kuantitatif, yaitu menggambarkan tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berjumlah 82 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya dan hasilnya valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. aplikasi SPSS versi 17.

Berdasarkan analisis data, diperoleh koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0,512. Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru taman kanak kanak sebesar 0,715. Hal ini berarti motivasi sebesar 71,5% terhadap kinerja guru taman kanak kanak signifikan pada taraf 95%. Hasil data tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas rahmat dan karunia Allah SWT yang telah mempermudah dan memberi jalan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang”**. Shalawat dan salam untuk junjungan kita yakni Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah ke alam peradaban, berilmu, pengetahuan, serta berakhlak mulia untuk bekal kehidupan di dunia dan di akhirat kelak. Dalam penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada peneliti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Ibu Dra. Zulminiati, M.Pd selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu untuk memberi bimbingan, arahan, motivasi, serta saran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Hj. Izzati, M. Pd selaku penguji I yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti serta telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing peneliti selama dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Asdi Wirman, S. Pd.I., M. Pd selaku penguji II yang telah memberikan arahan, saran dan motivasi dengan sabar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Delfi Eliza, M. Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan yang optimal sehingga peneliti dapat mengikuti perkuliahan dengan baik dan yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing peneliti selama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Nenny Mahyuddin, M. Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Dr. Alwen Bentri, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
7. Bapak dan ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
8. Bapak/Ibuk selaku Kepala sekolah Taman Kanak Kanak di Kecamatan PadangUtara dan para guru yang telah memberikan kesempatan dan waktu bagi peneliti menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada keluarga tercinta yang terutama almarhumah ibu, bapak, kakak, ponakan serta keluarga besar yang sangat aku cintai yang telah memberi semangat dan doa serta kasih sayang dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman PGPAUD angkatan 2015 atas kebersamaannya selama menjalani perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pembaca demi kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini, dan semoga bermanfaat bagi semua pembaca. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Padang, Juni 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR BAGAN	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GRAFIK	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Konsep Anak Usia Dini	8
a. Pengertian Anak Usia Dini	8
b. Karakteristik Anak Usia Dini	9
2. Konsep Pendidikan Anak Usia Dini	10
a. Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini	10
b. Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini	11
c. Karakteristik Pendidikan Anak Usia Dini	12
d. Manfaat Pendidikan Anak Usia Dini	13
e. Prinsip Pendidikan Anak Usia Dini	14
3. Konsep Motivasi Kerja	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Tujuan Motivasi	17
c. Manfaat Motivasi	17
d. Jenis-jenis Motivasi	18
e. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	19
f. Pengertian Motivasi Kerja	20
g. Pentingnya Motivasi Kerja	21
h. Tujuan Motivasi Kerja	22
i. Manfaat Motivasi Kerja	23
j. Indikator Motivasi Kerja	24
4. Konsep Kinerja Guru Taman Kanak Kanak	27
a. Pengertian Kinerja Guru Taman Kanak Kanak	27
b. Pentingnya Kinerja Guru Taman Kanak Kanak	29
c. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru TK	30

d. Indikator Kinerja Guru Taman Kanak Kanak.....	31
e. Aspek-Aspek Pembelajaran Untuk Guru.....	35
5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru TK.....	38
B. Penelitian Relevan.....	39
C. Kerangka Berfikir.....	40
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Polulasi dan Sampel	43
C. Instrument dan Pengembangan	48
D. Teknik Pengumpulan Data.....	53
E. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN	59
A. Deskripsi Penelitian	59
1. Deskripsi Data Motivasi Kerja.....	60
2. Deskripsi Data Kinerja Guru Taman Kanak Kanak.....	72
B. Teknik Analisis Data.....	85
C. Pembahasan.....	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	98

DAFTAR BAGAN

	Hal
Bagan 1. Kerangka Berfikir	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Keadaan Populasi Guru Taman Kanak Kanak	44
Tabel 2.	Hasil Perhitungan Sampel	46
Tabel 3.	Penyebaran Sampel Berdasarkan Populasi Pada Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara.....	47
Tabel 4.	Alternatif Jawaban Angket	49
Tabel 5.	Kisi-Kisi Instrument Penelitian	49
Tabel 6.	Butiran Angket Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara.....	50
Tabel 7.	Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian	56
Tabel 8.	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	58
Tabel 9.	Deskripsi Data Penelitian	59
Tabel 10.	Hasil Indikator ketekunan.....	60
Tabel 11.	Nilai Rata-rata Motivasi Kerja Tentang Ketekunan	61
Tabel 12.	Hasil Indikator Kerja Keras	63
Tabel 13.	Nilai Rata-rata Motivasi Kerja Tentang Kerja Keras	64
Tabel 14.	Hasil Indikator Semangat Kerja	65
Tabel 15.	Nilai Rata-rata Motivasi Kerja Tentang Semangat Kerja.....	67
Tabel 16.	Hasil Indikator Tanggung Jawab	69
Tabel 17.	Nilai Rata-rata Motivasi Kerja Tentang Tanggung Jawab	71
Tabel 18.	Hasil Indikator Inisiatif	73
Tabel 19.	Nilai Rata-rata Kinerja Guru Tentang Inisiatif.....	74
Tabel 20.	Hasil Indikator Kepemimpinan	75
Tabel 21.	Nilai Rata-rata Kinerja Guru Tentang Kepemimpinan.....	77
Tabel 22.	Hasil Indikator Kedisiplinan	78
Tabel 23.	Nilai Rata-rata Kinerja Guru Tentang Kedisiplinan.....	80
Tabel 24.	Hasil Indikator Kreativitas'	82
Tabel 25.	Nilai Rata-rata Kinerja Guru Tentang Kreativitas.....	83
Tabel 26.	Rangkuman Uji Normalitas Variabel X dan Y	86
Tabel 27.	Uji Linearitas F	87
Tabel 28.	Analisis Korelasi Variabel X dan Y	87

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentang Ketekunan.....	62
Grafik 2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentag kerja Keras.....	65
Grafik 3. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentag SemangatKerja.....	68
Grafik 4. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentang Tanggung Jawab.....	71
Grafik 5. Tangggapan Responden Terhadap Kinerja Guru tentang Inisiatif..	75
Grafik 6. Tangggapan Responden Terhadap Kinerja Guru tentangKepemimpinan Guru.....	78
Grafik 7. Tangggapan Responden Terhadap Kinerja Guru tentang Kedisiplinan.....	81
Grafik 8. Tangggapan Responden Terhadap Kinerja Guru tentang Kreativitas.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Dokumentasi validasi data Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Nanggalo Kota Padang	
Gambar 1. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Melati Ikhlas di Kecamatan Padang Nanggalo.....	139
Gambar 2. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Kartika 1-61 di Kecamatan Padang Nanggalo	139
Gambar 3. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Islam Nurul Halim di Kecamatan Padang Nanggalo	140
Dokumentasi Penelitian Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang	
Gambar 1. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Mekar sari di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.....	141
Gambar 2. Penyerahan angket kepada guru sekolah Taman Kanak Kanak Sabbhisma 2 di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.....	141
Gambar 3. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Hauriyah Halim di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.....	142
Gambar 4. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Samudera di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.....	142
Gambar 5. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Wathnil Ummi di Kecamatan Padang Utara Kota Padang	143
Gambar 6. Penyerahan angket kepada guru Taman Kanak Kanak Bhayangkari 01 di Kecamatan Padang Utara Kota Padang	143

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Uji Validasi Instrumen Angket Untuk Guru	98
Lampiran 2. Tabulasi Data Motivasi Kerja.....	104
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Validasi Angket Motivasi Kerja	106
Lampiran 4. Rekapitulasi Jawaban Validasi Angket Kinerja Guru	108
Lampiran 5. Ouput Untuk Uji Coba Instrument Motivasi kerja	111
Lampiran 6. Ouput Untuk Uji Coba Instrument Kinerja Guru	116
Lampiran 7. Tabulasi data Variabel Motivasi Kerja	121
Lampiran 8. Instrument Penelitian Angket Untuk Guru.....	127
Lampiran 9. Rekapitulasi Jawaban Penelitian Angket Motivasi Kerja	129
Lampiran 10. Rekapitulasi Jawaban Penelitian Angket Kinerja Guru	131
Lampiran 11. Deskripsi data Penelitian Statistik	133
Lampiran 12. Nilai Rata rata Pada Variabel Motivasi Kerja	134
Lampiran 13. Nilai Rata rata Pada Variabel Kinerja Gur	135
Lampiran 14. Nilai r Product Moment.....	136
Lampiran 15. Tabel distribusi F0.05 Degress of Freedom for Nominator	137
Lampiran 16. Dokumentasi data validasi Penelitian diiKecamatan Padang Nanggalo.....	138
Lampiran 17. Dokumentasi Penelitian DiKecamatan Padang Utara	139

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-undang No. 20 pasal 1 ayat 14 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah sebagai berikut:

“Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai melalui pembinaan rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut”.

Pendidikan merupakan segala usaha untuk membina kepandaian dan mengembangkan kesempurnaan manusia baik jasmani maupun rohani yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah. Pendidikan merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan ,modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui banyak Negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah keberadaan guru. Dalam hal ini peran guru dalam pendidikan anak usia dini sangat penting, karena pendidikan usia dini mengandung makna sebagai ikhtiar menstimulasi anak secara konsisten, dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap anak dengan lingkungannya

sehingga dapat mengembangkan potensi anak secara maksimal. Selanjutnya Mulyasa, 2012: 54 menyatakan bahwa pendidikan Taman Kanak-kanak merupakan jenjang pendidikan setelah play grup sebelum anak masuk sekolah dasar. Taman Kanak-kanak (TK) adalah lembaga pendidikan yang ditujukan bagi anak-anak usia 4-6 tahun untuk melaksanakan suatu proses pembelajaran agar anak dapat mengembangkan potensinya sejak dini sehingga anak dapat berkembang secara wajar dan normal.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anaknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Sanjaya dalam Febrialismanto, 2017:105 menjelaskan bahwa Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan”.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan kedewasaan pribadi dan yang secara sadar dan penuh tanggung jawab memberikan pendidikan kepada anak. Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu menata serta mengelola kelas secara profesional agar anak dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan pada taman kanak-kanak. Sebagai guru anak usia dini juga harus memiliki rasa

sayang yang besar kepada anak dan personalitas yang baik, menarik, dan energik serta harus menguasai ilmu pendidikan psikologi perkembangan anak, konsep-konsep dasar bidang studi dan ilmu pembelajaran anak. Sebagai guru Taman Kanak-kanak dalam proses pembelajaran harus memiliki rasa sayang yang besar kepada anak dan personalitas yang baik, menarik, dan energik serta harus menguasai ilmu pendidikan psikologi perkembangan anak, konsep-konsep dasar bidang studi dan ilmu pembelajaran anak.

Salahsatu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Meskipun guru tersebut sudah baik dalam kurikulum, media, metode, sumber, sarana dan prasarana namun keberhasilan pendidikan juga terletak pada kinerja guru. Jika guru mempunyai kinerja yang baik, maka hasil proses pembelajaran cenderung akan baik dan hal ini akan berpengaruh pada mutu pendidikan. Sebagaimana Hasbiuan dalam Mulyapradana (2017:110) mengungkapkan bahwa kinerja adalah proses suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang di dasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Guru memiliki kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran dia harus membuat perencanaan pembelajaran yang baik, melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengevaluasi pembelajaran, serta menindaklanjuti pembelajaran tersebut. Sehingga hasil dari pembelajaran yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Untuk itu kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan

kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Selain itu, kinerja guru juga bergantung kepada motivasi guru dalam bekerja, yang mana menurut Usman(2013:)motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan. Selain itu, Motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku. Kemudian motivasi pada guru merupakan keinginan yang terdapat pada diri guru yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau melaksanakan tugasnya, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran guru memiliki ide dan gagasan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di Taman kanak-kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang pada tanggal 2 Oktober sampai 31 Oktober 2018 terlihat bahwa masih rendahnya kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut terlihat dari: kurangnya inisiatif guru taman kanak-kanak dalam merancang proses pembelajaran seperti, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, sehingga melaksanakan pembelajaran apa adanya saja. kurangnya kepemimpinan guru dalam menentukan untuk menggunakan media pembelajaran sehingga proses pembelajaran yang terjadi tidak berjalan semestinya, Selain itu metode yang digunakan guru dalam mengajar kurang bervariasi sehingga anak mudah bosan dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini tampak ketika proses pembelajaran anak kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan yang

diberikan guru, bahkan ada anak yang tidak mau mengerjakan kegiatan yang diberikan guru mereka lebih memilih bermain sendiri. evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan belum terlaksana kadang-kadang dilakukan kadang tidak sehingga guru tidak dapat melihat perkembangan anak secara maksimal.

Berdasarkan fenomena tentang motivasi kerja dengan kinerja guru di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak- Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari pengamatan peneliti di Taman Kanak-kanak Kecamatan Padang Utara Kota Padang terungkap beberapa identifikasi yaitu:

1. Masih rendahnya kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Padang utara kota Padang.
2. Masih rendahnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat ditarik pembatasan masalah sebagai berikut “Hubungan motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang”

D. Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas dapat kita rumuskan dalam rumusan masalah yaitu: “Adakah Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang upaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya guru.
2. Kepala Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota dalam mencari strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan motivasi kerja
3. kerja guru dengan kinerja guru di sekolah tersebut.
4. Dinas pendidikan Kecamatan Padang Utara Kota Padang dalam mengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan motivasi kerja guru agar kinerja guru TK

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Ladasan Teori

1. Konsep Anak Usia Dini

a. Pengertian Anak Usia Dini

Anak usia dini merupakan seorang individu yang berada pada periode awal kehidupan yang paling penting, karena proses pertumbuhan dan perkembangan sangat pesat pada masa ini. Anak usia dini memiliki sifat yang unik, memiliki potensi, minat, dan bakat yang berbeda serta memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan tahapan usianya.

Menurut Berk, dalam (Yulsyofriend 2013:1) Pada masa ini proses pertumbuhan dan perkembangan dalam berbagai aspek sedang mengalami masa yang cepat dalam rentang perkembangan hidup manusia. Pada pembelajaran sebagai bentuk perlakuan yang diberikan harus memperhatikan karakteristik yang dimiliki setiap aspek perkembangan anak.

Kemudian, Menurut Suryana (2013:25) anak usia merupakan periode awal yang paling penting dan mendasar sepanjang rentang pertumbuhan serta perkembangan kehidupan manusia . Pada masa ini di tandai oleh berbagai periode yang menentukan seluruh aspek Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa anak usia dini disebut dengan periode awal merupakan periode yang paling penting dan mendasar sepanjang rentang pertumbuhan serta perkembangan kehidupan manusia menuju tahap pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya.

b. Karakteristik Anak Usia Dini

Anak usia dini memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang dewasa, Karena anak usiadini tumbuh dan berkembang dengan berbagai macam cara yang unik. Guru dan orang tua harus mengenal karakteristik anak untuk dapat mengembangkan berbagai aspek perkembangan padaanaksesuai dengan tahap perkembangannya.

Menurut Maskitoh dalam(Rakimawati, 2012:7) menyatakan bahwa karakteristik anak itu unik, aktif, rasa ingin tahu tinggi, egosenstris, berjiwa petualang, daya kosentrasinya pendek, gaya imajinasinya tinggi, senang berteman. Dengan cirri-ciri ini, perlu adanya pendidikan agar anak-anak yang berada di usia ini tidak berada dalam perkembangan yang salah.

Kemudian, Menurut Sudarna (2014:16) menyatakan bahwa anak usia dini memiliki karakteristik anak itu unik, egosentris, aktif dan energik, rasa ingin tahu yang kuat dan antusias terhadap banyak hal, eskploratif dan berjiwa pertualang, spontan, senang dan kaya akan fantasi, masih muda frustasi, masih kurang mempertimbangkan dalam melakukan sesuatu, daya perhatian pendek, bergairah untuk belajar dan banyak belajar dari pengalaman dan masih menunjukkan minat terhadap teman.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa setiap anak memiliki sifat yang unik, dan egosentris yang selalu ingin menang sendiri, anak usia dini memiliki kemampuan dan latar belakang yang berbeda satu sama lain, anak suka meniru, kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang kuat dan antusias terhadap banyak hal, kaya dengan fantasi. Untuk melihat perkembangan anak dengan baik maka dari itu kita harus bisa memahami setiap karakter dan perbedaan setiap masing- masing individu tersebut.

2. Konsep Pendidikan Anak Usia Dini

a. Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan anak usia perlu diberikan kepada anak melalui berbagai rangsangan agar bisa membantu pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal sesuai dengan tahap perkembangannya dan sebagai upaya pemberian stimulus untuk mengembangkan setiap potensi anak.

Menurut Mansur (2005: 88) Menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini suatu proses pembinaan tumbuh kembang anak usia lahir hingga enam tahun secara menyeluruh, yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, dengan memberikan rangsangan bagi perkembangan jasmani dan rohani (moral dan spritual), motorik, akal pikir, emosional, dan sosial yang tepat agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Selanjutnya, Menurut Yulsyofriend (2013: 2) Pendidikan anak usia dini pada dasarnya meliputi seluruh upaya dan tindakan yang dilakukan oleh pendidik dan orang tua dalam proses perawatan, pengasuhan dan pendidikan pada anak dengan menciptakan aura dan lingkungan dimana anak dengan mengeksplorasi pengamalan yang memberikan kesempatan kepadanya untuk mengetahui dan memahami pengalaman belajar yang diperolehnya dari lingkungan, melalui cara mengamati, meniru dan bereksprimen yang berlangsung secara berulang dan melibatkan kecerdasan anak seluruh potensi dan kecerdasan anak.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa pendidikan anak usia suatu proses pembinaan tumbuh kembang anak usia lahir hingga enam tahun secara menyeluruh, yang mencakup aspek

fisik dan nonfisik, dengan memberikan rangsangan pengasuhan pada anak dengan menciptakan aura dan lingkungan dimana anak dapat mengeksplorasi pengalaman yang memberikan kesempatan kepadanya untuk mengetahui dan memahami pengalaman belajar yang diperolehnya dari lingkungan, melalui cara mengamati, meniru dan bereksprimen yang berlangsung secara berulang dan melibatkan kecerdasan anak seluruh potensi dan kecerdasan anak.

b. Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan anak usia dini merupakan suatu hal yang diharuskan meningkatkan dalam kehidupan anak-anak secara pribadi dan kelangsungan generasi suatu bangsa. Hasil dari segala proses dan carayang dilakukan mungkin tidak bisa dilihat dan dirasakan dalam sekilas, namun setelah anak-anak tumbuh dewasa, berbagai stimulasi yang diberikan dimasa kecil tersebut akan sangat bermanfaat.

Menurut Suyadi (2013:19) Secara umum tujuan pendidikan anak usia dini ialah memberikan stimulasi rangsangan bagi perkembangan potensi anak agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,cakap, kritis, kreatif, inovatif,mandiri, percaya diri,dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Selanjutnya, Menurut Sujiono (2013:42) Menyatakan bahwa untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman orang tua dan guru serta pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan dan perkembangan anak usia dini. Secara khusus tujuan yang ingin di capai ialah:

1)Dapat mengidentifikasi perkembangan fisiologis anak usia dini akan dan mengaplikasikan hasil identifikasi tersebut dalam pengembangan fisiologis yang bersangkutan.2)Dapat memahami perkembangan kreativitas anak usia dini dan usaha-usaha yang terkait dengan pengembangannya. 3) Dapat memahami kecerdasan jamak dan kaitannya dengan perkembangan anak usia dini 4) Dapat memahami arti bermain bagi perkembangan anak usia dini 5) Dapat memahami pendekatan pembelajaran dan aplikasinya bagi pengembangan anak usia kanak-kanak.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa tujuan pendidikan anak usia dini ialah memberikan stimulasi rangsangan bagi perkembangan seluruh aspek peserta didik untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman orang tua dan guru dapat memahami perkembangan kreativitas anak usia dini dan arti bermain bagi anak usia dini serta pendekatan pembelajaran aplikasinya bagi pengembangan anak usia dini. yang terkait dengan pendidikan dan perkembangan anak usia dini di taman kanak-kanak.

c. Karakteristik Pendidikan Anak Usia Dini

Karakteristik pendidikan anak usia dini sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pendidik dalam menumbuhkembangkan dan memberikan berbagai rangsangan kepada anak. Selainitu, pembelajaran yang diberikan juga harus menarik dan mudah dipahami oleh anak, sehingga semua potensi yang dimiliki anak dapat berkembang dengan baik.Partini (2010:11) mengemukakan bahwa karakteristik pendidikan anak usia dini adalah: 1) Usia 0-1 tahun, anak belajar menggunakan semua panca indera; 2) Usia 2-3 tahun, anak belajar dengan cara menirukan objek-objek yang bergerak disekitarnya; 3) Usia 4-6 tahun, kemampuan bahasa anak sudah dapat digunakan walaupun belum terlalu lancar dan jelas.

Selanjutnya, Suyadi (2014:13) juga berpendapat bahwa karakteristik pendidikan anak usia dini diantaranya: 1) Mementingkan kebutuhan anak; 2) Bermain seraya belajar; 3) Lingkungan yang mendukung; 4) Mengembangkan kecakapan hidup (*life skill*) anak; 5) Pembelajarannya terpadu dalam bermain; 6) Menggunakan media dan sumber belajar yang menarik; 7) Dilakukan secara bertahap dan berulang.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pendidikan anak usia dini harus mengembangkan pembelajaran yang mengutamakan kebutuhan anak, sehingga dapat mengembangkan keterampilan hidup anak. Jadi, karakteristik pendidikan anak usia dini harus disesuaikan dengan minat dan kebutuhan masing-masing anak, serta berkembang dari pengetahuan dan pengalaman yang dapat mengoptimalkan seluruh potensinya.

d. Manfaat Pendidikan Anak Usia Dini

Manfaat pendidikan usia dini untuk mengoptimalkan tumbuh kembang anak baik dari segi kecerdasan, sikap dan keterampilan anak, sehingga tumbuh kembang anak dapat berkembang secara optimal.

Selanjutnya Menurut Sujiono (2009: 46) Menyatakan bahwa manfaat pendidikan anak usia dini harus di perhatikan dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki anak sesuai dengan tahapan perkembangan,
- 2) Mengenalkan anak dengan dunia sekitar,
- 3) Mengembangkan sosialisasi anak,
- 4) Mengenalkan peraturan dan menanamkan disiplin pada anak,
- 5) Memberikan kesempatan pada anak untuk menikmati masa bermainnya,
- 6) Memberikan stimulus cultural pada anak,
- 7) Memberikan ekspresi stimulasi cultural.

Direktorat PAUD (Sujiono, 2009: 46) manfaat lainnya yang perlu di perhatikan dibidang pendidikan anak usia dini yakni penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang pendidikan anak usia dini, memberikan bimbingan teknis dan evaluasi dibidang pendidikan anak usia dini, pelaksanaan pemberdayaan peran serta masyarakat dibidang pendidikan anak usia dini, pelaksanaan urusan ketatausahaan.

Selanjutnya Menurut Trianto (2011: 24) Menyatakan bahwa manfaat pendidikan anak usia dini untuk membina, menumbuhkan, dan mengembangkan seluruh potensi anak usia dini secara optimal sehingga terbentuk prilaku dan kemampuan dasar sesuai tahap perkembangannya agar memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan selanjutnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manfaat pendidikan anak usia dini untuk mengembangkan seluruh potensi yang ada di dalam diri anak sesuai dengan tahapan perkembangannya. Mengenalkan anak dengan dunia sekitar, mengembangkan sosialisasi anak, mengenalkan peraturan dan menanamkan sikap disiplin dalam diri anak. Selain itu ada juga manfaat pendidikan anak usia dini pada anak yaitu pelaksanaan pemberdayaan peran serta masyarakat dibidang pendidikan anak usia dini.

e. Prinsip Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan anak usia dini dapat dilaksanakan secara bertahap dan berulang-ulang dan sesuai dengan prinsi-prinsip perkembangan anak. Trianto (2011: 25) berpendapat bahwa dalam melaksanakan pendidikan anak usia dini hendaknya menggunakan prinsip-prinsip anak usia dini yang terdiri dari:a)Berorientasi pada kebutuhan anak,b) belajar melalui bermain,c)

lingkungan yang kondusif,d)menggunakan pembelajaran terpadu,e) mengembangkan berbagai kecakapan hidup,f) menggunakan berbagai media edukatif dan sumber belajar,g) dilaksanakan secara bertahap dan berulang-ulang,h)aktif, kreatif, inovatif, efektif,menyenangkan, i)pemanfaatan teknologi informasi.

Selanjutnya Menurut Froebel (Suryana, 2013: 66) Berpendapat bahwa ada 3 prinsip yang harus di perhatikan dalam pendidikan anak usia dini yaitu:

1)*The Gifts* adalah sejumlah benda yang dapat diraba dan di mainkan oleh anak-anak dengan cara tertentu,2) *The Occupation* adalah serangkaian kegiatan yang memberikan kesempatan pada anak untuk berekspresi artistik,3) *The Mother Play* adalah lagu-slagu dan permainan atau *game* yang dirancang khusus untuk kegiatan sosial dan pengalaman anak terhadap lingkungan sekitar.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa prinsip pendidikan anak usia dini adalah mengarah pada kebutuhan anak, belajar sambil bermain dan bermain seraya belajar, kegiatan pembelajaran anak usia sangat menyenangkan, kegiatan yang dilakukan secara bertahap dan berulang-ulang, karena anak usia dini memiliki daya pikir yang pendek, kegiatan yang dilakukan melalui pijakan bermain, benda yang digunakan dalam bermain dapat di raba dan membuat anak dapat merangsang aspek perkembangan anak.

3. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Kompri, (2015: 1) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan

tujuan tertentu. Dalam kamus bahasa Indonesia juga melihat pengertian secara psikologi yaitu, “motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan pekerjaannya”.

Dilihat dari awal kata, menurut Sardiman dalam Komariah, (2010: 73) Kata “*motif*” diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “*motif*” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Sedangkan Menurut Usman (2013:276) motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mengerahkan seluruh upaya untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang sangat memuaskan sesuai dengan yang diharapkan. Jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan berupaya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dari beberapa pengertian menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari

dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasbiuan dalam Mulyapradana (2017:109) Motivasi memberikan dampak yang positif bagi guru dan bagi sekolah. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya menurut Danang dalam Astuti(2017:6) mengungkapkan bahwa motivasi tujuan motivasi yaitu sebagai pendorong gairah dan semangat kerja guru dan meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru, meningkatkan produktivitas kerja guru, mempertahankan loyalitas dan kestabilan guru sekolah, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi guru, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi guru.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi memberikan dampak positif bagi guru dan bagi sekolah karena tujuan dapat membuat guru-guru menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan dan mau melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan baik.

c. Manfaat Motivasi

Motivasi sangat bermanfaat dalam diri seseorang individu karena motivasi merupakan suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman dalam Agustin (2014:35) mengungkapkan manfaat motivasi yaitu: a) mendorong manusia untuk berbuat, motivasi

merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan, b)menentukan arah tujuan yang hendak dicapai,c)menyeleksi perbuatan-perbuatan untuk mencapai tujuan dan menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Selanjutnya Menurut Dara(2015:15) mengungkapkan memeberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan tugasnya, Manfaat motivasi di dalam belajar di antaranya sebagai berikut: Memberikan dorongan semangat kepada guru dan mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya,Mengarahkan kekuatan guru kepada suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tujuan yang akan di capai,Membantu untuk mencari suatu metode belajar yang tepat dalam mencapai tujuan belajar yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi sangat penting untuk mendorong manusia dalam melakukan pekerjaan motivasi juga sebagai alat penggerak untuk guru dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

d. Jenis-jenis Motivasi

Macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai pendapat ahli Menurut Hasibuan (2010:99) yang menyatakan bahwa motivasi terbagi dua yaitu:

- 1)Motivasi Positif (Insentif Positif) kepala sekolah memotivasi guru dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja guru akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2)Motivasi Negatif (Insentif Negatif) kepala sekolah memotivasi guru dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaan yang kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja guru dalam jangka waktu pendek akan meningkat,

karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Selanjutnya menurut Suryabrata dalam Kompri (2015:6) motivasi terbagi atas motivasi instrinsik dan ekstrinsik yaitu: a) Motivasi Instrinsik, motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya yang tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, b) Motivasi Ekstrinsik, motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Kemudian Menurut Uno (2013:73) dimensi motivasi dapat dilihat terdiri atas: 1) Motivasi Internal: Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tujuan yang jelas dan matang, 2) Motivasi Eksternal : selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan Kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan Atasan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas bahwa dapat di tarik kesimpulanya bahwa motivasi tersebut dilihat dari bentuknya dapat dibedakan atas dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Sedangkan berdasarkan dimensinya motivasi dibedakan atas motivasi internal dan motivasi eksternal.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Winardi (2002:44) "faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal dan eksternal. Faktor

internal adalah kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok prestasi serta produktivitas kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu pelaksanaan yang telah diterapkan, persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para guru, tersedianya sarana dan prasana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan gaya kepemimpinan terhadap guru.

Selanjutnya Menurut Herzberg dalam Kompri (2015:16) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan, sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sarana dan prasana, gaya kepemimpinan, kemampuan, semangat kerja, keberhasilan, pengakuan, penghargaan insentif.

f. Pengertian Motivasi Kerja

Usman (2013:276) berpendapat bahwa “motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”.

Selanjutnya Menurut Alice dalam Murwati (2013: 16) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah mendorong seorang guru untuk

melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga memperoleh prestasi yang lebih baik. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sejalan dengan pendapat Pianda, (2018: 28) kinerja yang berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk berkerja lebih semangat.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya dengan mengerahkan seluruh potensi yang ada.

g. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal terpenting bagi setiap orang untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Begitu juga dengan guru, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Menurut Usman (2009:250) menyatakan “Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.

Selanjutnya menurut Hasibuan(2011:141)mengemukakan bahwa pentingnya motivasi kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan,dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja semakin penting karena kepala sekolah membagikan pekerjaann kepada guru untuk dikerjkan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting karena dapat membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan kemampuan seseorang agar tujuan organisasi tercapai terutama dalam meningkat kinerja baik secara individu dan kelompok.

h. Tujuan Motivasi Kerja

Peningkatan motivasi kerja dari seseorang guru dapat memberikan keuntungan besar terhadap suatu organisasi. Motivasi kerja mempunyai tujuan untuk memingkatkan semangat kerja guru dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Menurut Hasbiuan (2010:97) tujuan dari motivasi kerja yaitu: a)mendorong gairah dan semangat kerja guru,b)meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru,c)memingkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absesnsi guru,d)mengefektifkan pengadaan guru,e)menciptkan suasana dan hubungan yang kerja baik,f)mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya,g)meningkatkan efisiensi penggunaan media pembelajaran.

Selanjutnya Menurut Yulia (2017:19) untuk motivasi kerja yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang

telah ditugaskan,menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah di tetapkan dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihka kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jadi dapatkan disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja sangat penting bagi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Guru yang tidak ada dorongan dalam ataupun dorongan dari luar akan berdampak pada aktivitas kerjanya. Guru yang diberi motivasi akan memiliki kerja yang lebih baik dibandingkan guru yang tidak ada motivasinya.

i. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu maanfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat.

Menuurut Yasmin dalam Kompri(2015:5) mengungkapkan bahwa manfaat motivasi kerja terdiri atas:1)dapat mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti dalam menyelesaikan tugasnya,2)dapat sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan,3)dapat sebagai penggerak,besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Menurut Hamalik dalam Yulia(2017:20) mengungkapkan bahwa manfaat motivasi kerja yaitu untuk mendorong guru dalam melakukan suatu pekerjaan secara baik karna motivasi kerja

sebagai pengarah dan penggerak dalam mencapai tujuan yaitu terselesaikan tugas yang dikerjakan guru disekolah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi kerja menciptakan gairah kerja, sehingga kerja guru dapat meningkat. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya karena motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang dalam menyelesaikan suatu tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

j. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Dengan mengetahui indikator motivasi kerja, maka akan memudahkan pimpinan dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah motivasi tersebut.

Wahjosumidjo dalam Yunita (2013:367-461) mengatakan bahwa motivasi dapat dilihat dari indikator-indikator seperti: ketekunan, semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab. Sejalan dengan pendapat Sinamo dalam Zuyetti (2007:25) mengatakan "indikator-indikator motivasi kerja dapat dilihat dari kerja keras, semangat kerja, ketekunan dan tanggung jawab, serius penuh pengabdian, kreatif penuh suka cita, unggul penuh keterbukaan".

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka peneliti memilih ketekunan, kerja keras, semangat kerja, dan tanggung jawab sebagai indikator motivasi pada penelitian ini.

1) Ketekunan

Dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus memiliki ketekunan yang tinggi. Karena ia mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada anak didiknya. Siswa yang akan dididik yang merupakan makhluk individu dengan ciri dan karakter yang berbeda-beda serta dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda sehingga guru harus memiliki ketekunan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hariani (2012:13) ketekunan merupakan salah satu dari beberapa indikator seperti: adanya kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama. Guru yang tekun dan giat dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa indikator seperti: adanya kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama. Guru yang tekun dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari caranya dalam melaksanakan pekerjaannya, yakni tidak melalaikan pekerjaannya serta bersungguh-sungguh seperti melengkapi perlengkapan untuk mengajar baik di bidang administrasi maupun secara

teknis, berkonsentrasi, punya semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran.

2) Kerja Keras

Menurut Febrialisma (2017:20) Seseorang yang memiliki keinginan untuk bekerja keras akan selalu mempunyai keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal ini terlihat dari keinginan dan kemauan seorang pegawai tersebut di dalam mengambil dan membuat sebuah keputusan serta menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya kerja keras untuk bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki, maka pekerjaan yang dilakukannya akan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah dari atasan.

3) Semangat kerja

Menurut Guba dalam Yunita (2013:367-461) menyatakan bahwa semangat kerja kondisi dari sebuah kelompok dimana tujuan yang jelas dan tepat dirasakan dan penting dan terpadu dengan tujuan individu dan semangat kerja adalah pemikiran atau kebersamaan. Semangat/Kegairahan kerja/semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Materi yang disampaikan kepada siswa akan lebih mudah diserap anak

jika disampaikan dengan penuh semangat. Guru yang merupakan figure atau contoh dan teladan bagi anak didiknya, jika tidak bersemangat dan bergairah dalam memberikan pelajaran tentunya siswa juga tidak akan bersemangat dalam menerima pelajaran dari guru tersebut. Jadi gairah dan semangat guru dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar proses pembelajaran dapat berhasil dan sukses.

4) Tanggungjawab

Menurut Gusman (2014:295-831) menjelaskan bahwa kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab secara optimal dalam pelaksanaan menuntut kemampuan guru. Tinggi rendahnya kinerja seorang guru dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan.

4. Konsep Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

a. Pengertian Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

Menurut Supardi (2013:45) berpendapat kinerja guru taman kanak kanak merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Byars dan Rue dalam (Susanto, 2012:200) berpendapat bahwa kinerja guru taman kanak kanak mengacu pada tingkat dalam penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini

mencerminkan seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun Menurut Prawirosanto dalam (Susanto, 2018: 69) mengartikan kinerja guru sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Menurut Rivai (2012: 12) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar kerja, target.

Maisahdalam Mulyapradana (2017:107) “adalah perilaku atau respon yang memberihasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas adalah suatu proses usaha yang dilakukan guru untuk mencapai prestasi kerja gurudan menghasilkan keluaran yang bermutu serta akan mempermudah mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Karena salah satu faktor yang dapat menentukan tercapainya tujuan pendidikan adalah guru, maka itu guru harus memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pencapaian target dan tujuan maka harus memiliki

kinerja/program dan proses yang jelas tujuan dan sasarannya. Bila dikaitkan dengan tugas guru sebagai pelaksana proses pembelajaran di sekolah maka sebagai guru sangat membutuhkan adanya kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas guru, terutama dalam perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi proses pembelajaran.

b. Tujuan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

Menurut Muliawan (2009:79-80) tujuan seorang guru taman kanak kanak atau dalam sebuah pembelajaran yaitu:

1. membimbing, membantu dan mengarahkan peserta didik untuk belajar mengenal diri dan lingkungannya dengan cara yang menyenangkan (mainan, seni, dan keindahan)
2. membimbing dan membantu siswa meningkatkan kemampuan komunikasi verbal (dalam bentuk perbuatan dan tingkah laku) dan nonverbal (mengarah pada penggunaan bahasa lisan yang baik dan benar),
3. memperkenalkan nama-nama benda di sekelilingnya kepada peserta didik,
4. memberikan dasar-dasar pengetahuan tentang agama dan akhlak mulia,
5. membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan fisik, intelektual, psikologis, dan sosialnya.

c. Manfaat Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

Yamin, (2012:30) manfaat kinerja guru taman kanak kanak yaitu sebagai berikut: adaptasi, berperan dalam membantu anak melakukan

penyesuaian diri dengan berbagai kondisi lingkungan serta menyesuaikan diri dengan dirinya sendiri. sosialisasi, berperan dalam membantu anak agar memiliki ketrampilan-ketrampilan sosial yang berguna dalam pergaulan dan kehidupan sehari-hari. pengembangan, berkaitan dengan pengembangan berbagai potensi yang dimiliki anak. bermain, berkaitan dengan pemberian kesempatan pada anak untuk bermain, karena bermain adalah hak anak. ekonomik, adalah pendidikan yang terencana untuk anak yang juga merupakan investasi jangka panjang orang tua.

d. Pentingnya Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

Kinerja guru sangat penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan, karena kinerja merupakan hasil kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Supardi (2013:47) kinerja guru taman kanak kanak adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai norma dan etika yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan pendapat Mangkunegara dalam Arifin (2012:11) kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru taman kanak kanak yang tinggi bagaimanapun akan mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi yang benar-benar tepat sehingga dapat mengembangkan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat penting bagi kelangsungan sekolah baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, dengan demikian bagaimana cara kerja yang ditampilkan guru dan juga hasil kerja guru akan mendukung keberhasilan sekolah serta membawa organisasi atau sekolah mencapai tujuan.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja di antara guru-guru yang dipimpinnya. Walaupun orang bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Arifin (2012: 43) dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah: a) kemampuan, b) keterampilan, c) kepribadian, d) persepsi, motivasi, dan e) latar belakang keluarga, sedangkan yang termasuk ke dalam faktor eksternal adalah: a) sarana dan prasarana, b) insentif atau gaji, c) suasana kerja, dan d) lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan, organisasi.
- 5) *Contextual/situation factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah motivasi kerja.

f. Indikator Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

Ruky (2002:41) mengemukakan beberapa indikator-indikator kinerja guru adalah Taman Kanak Kanak : kejujuran, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, kepemimpinan, motivasi (kemauan), sopan santun. Sedangkan Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa indikator – indikator kinerja guru seperti: kreativitas, disiplin, inisiatif dan kepemimpinan. Sutrisno (2011:176) mengatakan bahwa kinerja guru taman kanak kanak dapat juga dipengaruhi oleh ”efektifitas dan efisiensi, orientasi dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja guru taman kanak kanak dalam penelitian ini adalah: (1) Inisiatif, dan (2) kepemimpinan guru, (3) kedisiplinan, (4) Kreativitas.

Untuk lebih jelasnya indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Inisiatif

Seorang yang dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan

tugasnya. Nitisemito dalam Gusman (2014:295-831) mengemukakan bahwa, “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri guru tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Seiring dengan pendapat di atas Santrohadiwiryo dalam Gusman (2014:295-831) menyatakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindak yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari mana jemenlainnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah suatu sikap seseorang guru yang melaksanakan tugas atau mengambil keputusan dengan kesadaran sendiri tanpa perintah dulu oleh pimpinan. Inisiatif guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru begitu juga sebaliknya.

2) Kepemimpinan Guru

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah ilmu dan seni untuk mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan berkerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. Sudarwan (2004:56) menyatakan “kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang untuk mengkoordinasikan dan memberiarah kepada individu atau

kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Selanjutnya Menurut Rivai(2008:308) memberikan pengertian tentang kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok,memberi inspirasi,dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.Kepemimpinan guru adalah suatu proses yang dilakukan guru untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi anak agar tujuan pendidikan tercapai.

3) Kedisiplinan

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.Tanpa adanya disiplin yang tinggi, produktivitas dan semangat kerjaakan menurun.

Menurut Sutrisno (2010:177)secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawanterhadap peraturan danketetapan perusahaan (organisasi).Sejalan dengan itu Sinungan (1995:135) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah suatu kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap,tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi yang bersangkutan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.Maka guru yang memiliki rasa

disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

4) Kreativitas

Kreativitas yaitu kemampuan untuk mengkombinasikan ide dengan cara yang unik atau membuat gabungan yang tidak umum dari beberapa kelompok ide. Menurut Rivai (2008:106) menjelaskan bahwa “Kreativitas berasal dari kata kreatif, yang artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk mencipta, bersifat daya cipta, pekerjaan yang kreatif menghendaki kecerdasan dan imajinasi, selanjutnya perkataan kreativitas, diartikan sebagai kemampuan untuk mencipta, daya cipta, perihal kreasi”.

Kemudian Sutrisno (2010:110) juga berpendapat bahwa “Kreativitas menyangkut akumulasi pengetahuanin formasi yang telah dimiliki seseorang individu dan kemampuannya, untuk menggabungkan berbagai informasi sehingga terbentuk pengetahuan baru”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru merupakan kemampuan guru untuk menghasilkan ide-ide baru yang diperoleh bisa dengan cara yang unik dan dengan kombinasikan atau menggabungkan ide-ide yang sudah ada. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja biasanya mempunyai kreativitas atau keterampilan untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide baru. Hal ini menunjang kepada kemajuan sekolah

ditempat bertugas karena ia akan selalu mencari jalan keluar atas permasalahan yang dihadapinya dan juga ia akan senantiasa menunjukkan segala kreativitas sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya maka secara otomatis berdampak pada kemajuan sekolahnya.

g. Aspek-Aspek Pembelajaran Untuk Guru

Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai pengelola pembelajaran (*learning manager*), guru berperan dalam menciptakan suasana belajar yang memungkinkan anak dapat belajar secara nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat menjaga kelas agar tetap kondusif. Ini terlihat dari peranan, tugas dan tanggung jawab guru yang tergolong kompleks dan berat, termasuk tugasnya sebagai pengajar. Mengajar dapat diartikan sebagai suatu usaha guru untuk menyampaikan dan menanamkan ilmu pengetahuan kepada anak.

Menurut Rusman (2011:74) “tugas guru taman kanak-kanak adalah memberikan pengajaran kepada peserta didik karena itu guru dituntut untuk terampil dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi”. Selanjutnya menurut Hamalik (2004:44) berpendapat “Mengajar ialah menyampaikan pengetahuan kepada anak disekolah”. Maka dalam hal ini guru dituntut mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai ilmu yang diajarkan. Pengetahuan yang diajarkan kepada anak didik pun harus mengikuti aspek-aspek perkembangannya. Dengan begitu dibutuhkan kinerja guru dalam bekerja, sebab dengan kinerja

guru akan lebih memaksimalkan tugasnya sebagai pengajar berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun tugas dan kerja Guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran.

1) Melaksanakan Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan program pembelajaran mencakup program semester dan program persiapan mengajar. Program pengajaran adalah seluruh penyelenggaraan dibidang pengajaran yang bertujuan agar seluruh kegiatan dapat tercapai dengan baik. Kegiatan program pengajaran hakikatnya merupakan kegiatan persiapan pengajaran yang dilakukan guru dikelas. Untuk mendapatkan persiapan yang matang, kegiatan penyusunan program dilakukan dengan prosedur yang sedemikian rupa.

Menurut Rusman (2011:4) Proses perencanaan meliputi: “kurikulum” dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat Program Semester, RPPM, RPPH, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, tema pembelajaran, alokasi waktu, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar. Jadi sebelum melaksanakan pembelajaran, guru harus mengikuti langkah-langkah persiapan pembelajaran terlebih dahulu.

2) Melaksanakan Pelaksanaan Pembelajaran.

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran guru seharusnya dapat menciptakan situasi belajar yang nyaman untuk anak, yang memungkinkan terjadinya proses belajar pada diri anak. Berkaitan dengan konsep yang terkandung dalam proses pembelajaran, Hamalik (2004:28:29) mengemukakan:

Bukan suatu tujuan tetapi merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan. Jadi, merupakan langkah-langkah atau prosedur yang ditempuh.

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran dalam bentuk kegiatan mengajar di kelas, menurut Widiarman yang dikutip dari Zainal Abidin (2006:23) meliputi tahap-tahap sebagai berikut: “kegiatan pembukaan, persepsi dan penyampaian informasi, pemberian kegiatan dan umpan balik, serta pemberian tindak lanjut”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan dalam melaksanakan pembelajaran pada dasarnya ada tiga yaitu kegiatan pembuka, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

3) Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Pengertian evaluasi pembelajaran menurut Kunandar (2009:377) adalah “suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai keberhasilan belajar peserta didik setelah ia mengalami proses belajar selama satu periode tertentu”. Evaluasi merupakan salah satu kegiatan utama yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam kegiatan pembelajaran. Dengan penilaian, pembelajaran mengetahui

perkembangan hasil belajar, intelegensi, bakat khusus, minat, hubungan sosial, sikap dan kepribadian anak atau peserta didik.

Prosedur lain yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar menurut Rusman (2011:78) mengatakan bahwa “evaluasi (penilaian hasil belajar) adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Berikutnya menurut Arikunto (2010:36) Evaluasi adalah sebuah kegiatan pengumpulan data atau informasi, untuk dibandingkan kriteria, kemudian diambil kesimpulan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan menyimpulkan data mengenai belajar yang dilakukan secara sistematis dan menurut prosedur tertentu untuk dapat memberikan arti mengenai aspek belajar.

5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak kanak. Salah satunya adalah motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Uno (2012:71) menyatakan bahwa, “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru taman kanak kanak tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”.

Selanjutnya menurut Fauzi dkk, dalam Mangkunegara (2016:128) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja guru taman kanak kanak. Dalam teori sebagaimana yang

dikembangkan oleh Vroom, mengungkapkan bahwa agar dapat meningkatkan motivasi kerja untuk menunjukkan kinerja guru yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa seseorang akan memiliki kinerja yang baik apabila dirinya sudah termotivasi untuk bekerja. Dengan adanya motivasi kerja seseorang untuk bekerja maka akan mempengaruhi perilakunya sehingga dapat bekerja dengan baik karena orang tersebut akan menggerakkan segenap kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Orang yang memiliki motivasi kerja akan bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan akan berupaya menampilkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Sehingga ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Gambaran di atas mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Apabila motivasi seseorang dalam bekerja tinggi maka diduga akan berpengaruh terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan atau kinerja guru yang ditampilkan.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Roza (2016) dengan judul "Hubungan Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman".

Padapenelitian ini diperoleh hasil bahwa salah satu factor yang mempengaruhi Kinerja Guru adalah Kompetensi Guru. Penelitian di atas relevan dengan penelitian yang dilakukan karena sama-sama membahas tentang kinerja

guru. Perbedaannya yaitu peneliti sendiri ingin melihat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Padang utara kota Padang.

Kemudian penelitian relevan selanjutnya adalah penelitian oleh Irza Sari (2011) dengan judul “Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan IV Nagari Kabupaten Sijunjung”. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antarafungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja guru. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang motivasi kerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti lakukan yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Padang utara kota Padang.

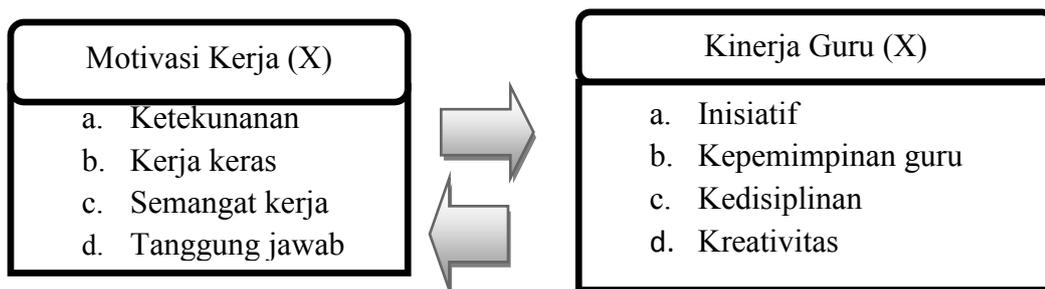
C. Kerangka Berfikir

Motivasi kerja sangat dibutuhkan seseorang dalam bekerja, karena motivasi merupakan keinginan dan dorongan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang untuk berbuat dan bertindak. Begitu juga dengan guru, ia harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan sebagai pengajar.

Motivasi yang dimiliki oleh guru akan membantu guru tersebut meningkatkan kemampuan dan usaha secara optimal dalam pekerjaan bagi kemajuan bersama di dalam pembelajaran di sekolah. Dengan kata lain akan memungkinkan meningkatkan kinerja atau sebaliknya. Kinerja guru

merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur berhasilnya suatu sekolah. Kinerja guru yang dimaksudkan adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, menyusun program pembelajaran, melaksanakan dan menilai evaluasi pembelajaran. Jika kinerja guru baik maka mutu pendidikan akan lebih baik pula. Berdasarkan uraian di atas diduga motivasi kerja ada hubungannya dengan kinerja guru. Kerangka pikirnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Bagan. I
Kerangka Berfikir penelitian tentang
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak
Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis (Ha): Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

Hipotesis (Ho) : Tidak Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan-

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya bahwa terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak dengan sign $>0,05$ dan sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja 71,5% artinya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja guru taman kanak-kanak akan tinggi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian diatas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada guru taman kanak-kanak untuk lebih memperhatikan kinerja agar meningkatnya motivasi untuk bekerja.
2. Bagi pemerintah diharapkan lebih memperhatikan kinerja guru taman kanak-kanak yang ada dikecamatan Padang utara, sehingga guru taman kanak-kanak lebih termotivasi untuk mengajarkan anak muridnya.