



## PENGARUH MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU PAUD SE KECAMATAN KALIREJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Yunita Maetasari<sup>1\*</sup>, Sudirman Aminin<sup>2</sup>, Sudarman Dami<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup> PAUD Se Kecamatan Kalirejo, Lampung Tengah

<sup>2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: [yunitamaeta@gmail.com](mailto:yunitamaeta@gmail.com) <sup>\*1)</sup>

[sudirman.am57@gmail.com](mailto:sudirman.am57@gmail.com) <sup>2)</sup>

[darman.dami@gmail.com](mailto:darman.dami@gmail.com) <sup>3)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik guru terhadap prestasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi penelitian terdiri atas 118 guru PAUD, dengan sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan melalui teknik proportional cluster random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, dengan nilai t hitung sebesar  $3,877 \geq t$  tabel 2,052 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Selanjutnya, motivasi ekstrinsik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, dengan nilai t hitung sebesar  $3,144 \geq t$  tabel 2,052 dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru PAUD, dengan nilai F hitung sebesar  $14,788 \geq F$  tabel 3,34 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Motivasi Mengajar Internal, Motivasi Mengajar Eksternal

### Abstract

*This study aims to examine the effects of teachers' intrinsic and extrinsic motivation on the job performance of early childhood education (PAUD) teachers in Kalirejo District, Central Lampung Regency. A quantitative approach with a correlational research design was employed. The research population comprised 118 PAUD teachers, from which a sample of 30 respondents was selected using a proportional cluster random sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, the coefficient of determination, t-tests, and an F-test. The partial test results indicated that intrinsic motivation had a positive and statistically significant effect on teachers' job performance, with a t value of  $3.877 \geq t$  table 2.052 and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . Furthermore, extrinsic motivation also demonstrated a positive and statistically significant effect on teachers' job performance, with a t value of  $3.144 \geq t$  table 2.052 and a significance level of  $0.004 < 0.05$ . The simultaneous test results revealed that intrinsic and extrinsic motivation jointly had a statistically significant effect on the job performance of PAUD teachers, as indicated by an F value of  $14.788 \geq F$  table 3.34 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that both intrinsic and extrinsic motivation exert positive and significant influences on the job performance of PAUD teachers in Kalirejo District, Central Lampung Regency.*

**Keywords:** teacher performance, internal teaching motivation, external teaching motivation

## PENDAHULUAN

Mendidik anak sejak usia dini memberikan kontribusi yang berharga bagi pertumbuhan dan perkembangan anak, sehingga membentuk nilai-nilai agama dan moral, serta aspek kognitif, emosional, dan psikomotoriknya. Kualitas pendidikan prasekolah tercermin dalam manajemen pendidikan, dan sebagian dari manajemen pendidikan bergantung pada pekerjaan guru. Hasil pendidikan adalah seperangkat faktor yang saling terkait yang mencakup keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan peran seorang guru dan kemampuan untuk melakukan tugas profesional berdasarkan keterampilan tersebut.

Kata Efisiensi diterjemahkan dari bahasa Inggris sebagai produktivitas. Kata eksekusi berasal dari kata eksekusi yang berarti menyajikan atau melaksanakan. Menurut KBBI (2002:570), kinerja berarti hasil yang dicapai, hasil yang terbukti, atau keterampilan profesional. Sudarmi (Darianto et al., 2022:759) mengartikan kinerja sebagai kegiatan melaksanakan dan memenuhi tugas sebelumnya, dan menurut Girona (2017:36) kinerja adalah kegiatan guru." Didasarkan pada kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dilakukan" untuk mencapai hal tersebut dalam lingkup tugas yang diberikan.

Perlu diketahui bahwa pengertian efektivitas pedagogi merujuk pada proses pembelajaran. Motivasi mempengaruhi efektivitas pelatihan. Robbins (Octa Abrianto et al., 2014: 3) Motivasi mengacu pada kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, dan upaya ini tergantung pada kepuasan berbagai kebutuhan pribadi. Motivasi timbul dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor internal orang tersebut (intrinsik) dan faktor eksternal orang tersebut (ekstrinsik), yang keduanya dipengaruhi oleh faktor eksternal. motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang, namun juga dapat memberikan dampak negatif. Guru harus mempunyai semangat mengajar. Motivasi pendidikan mengacu pada dorongan dan upaya guru dalam melaksanakan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan keberhasilan, rasa memiliki, kompetensi, pengakuan, dan aktualisasi diri dalam proses pembelajaran. Memotivasi guru berarti membuat mereka mau berbuat atau berbuat sesuatu. Motivasi internal dan eksternal memegang peranan penting dalam kegiatan pendidikan. Melalui motivasi, guru dapat menggunakan semangat dan inisiatifnya untuk merangsang dan menjaga kelangsungan kegiatan pembelajaran.

Menurut Muhammad Budrus (2018:150), dalam mengajar, motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong guru untuk menyampaikan ilmu kepada siswa. Menurut Leni Villani (2021:30), motivasi belajar bersifat internal (internal) dan merupakan rangsangan yang datang dari luar. Ketika dilakukan upaya eksternal (eksternal) untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan berpikir, ketika guru memenuhi tugas mengajarnya, antara belajar mengajar, siswa dapat dipersiapkan untuk pembelajaran di masa depan. Kegiatan pendidikan terdiri dari persiapan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan budi pekerti yang baik. Dinyatakan bahwa motivasi guru berhubungan dengan kebutuhan

internal dan eksternal guru untuk mendorong dan memfasilitasi perubahan dalam proses pengajaran guna mencapai tujuan pembelajaran, dan Robbins (dikutip dalam Ridwan 2010: 147) berpendapat bahwa motivasi guru terhadap hasil kerjanya baik dari faktor luar, maupun dari faktor luar dan sumber eksternal.

Motivasi berasal dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik diukur dengan dimensi meliputi hubungan interpersonal, kompensasi, kontrol manajerial, dan kondisi kerja. Motivasi intrinsik meliputi penghargaan dalam pekerjaan, pengembangan karir, pengakuan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, dan dorongan untuk sukses. Motivasi intrinsik dalam pendidikan mengacu pada motivasi yang berasal dari individu itu sendiri, yang disebut motivasi intrinsik. Hamzah B. Disebutkan. Ono (2018:73) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi dalam bekerja adalah: (a) Rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. b) Melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan misi yang jelas. c) mempunyai tujuan yang jelas dan memotivasi. d) menerima umpan balik atas hasil kerja; e) merasakan kegembiraan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. f) Berusaha menjadi lebih baik dari orang lain. g) Mengutamakan tindakan pegawai untuk mencapai keberhasilan di segala lini. Mangunihara (Ferranti, 2016: 6) berpendapat bahwa motivasi intrinsik terdiri dari beberapa unsur. Artinya (1) Prestasi (prestasi kerja) adalah keberhasilan pelaksanaan tugas seseorang oleh seorang pegawai. (2) Yang dimaksud dengan promosi diri/pengembangan karir adalah keinginan individu untuk memajukan karirnya dalam suatu organisasi. (3) Mengelola pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), perubahan pekerjaan, metode dan prosedur kerja. (4) Pengakuan berarti organisasi mengapresiasi pegawainya, menganggap mereka berhasil, memberi penghargaan dan memuji mereka.

Motivasi pendidikan ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik. (Herzberg dalam Vendiati, 2018:26) menyatakan bahwa pengertian motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut: (1) Kebijakan perusahaan adalah aturan-aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk memandu manajemen dalam menjalankan aktivitasnya. (2) Hubungan kerja merupakan komunikasi antar pekerja untuk melaksanakan tugas. (3) Keamanan kerja adalah persepsi karyawan terhadap perubahan nilai upahnya dan perubahan mendadak dalam keterampilan manajemen hubungannya. (4) Hubungan dengan atasan (*supervisor connection*) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. (5) Yang dimaksud dengan “gaji” adalah kompensasi finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, dan lain-lain yang diterima oleh karyawan.

Sutrisno (Christian dan Mukzam 2017: 118) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh aspek-aspek berikut: (1) kondisi lingkungan kerja, (2) upah yang sesuai, (3) pengendalian oleh manajer, (4) status dll (5) Reaksi fleksibel

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru PAUD di Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah, yang berjumlah 118 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional cluster random sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan prestasi kerja guru dengan menggunakan skala Likert. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan sebagai alat pengumpul data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terutama mencakup tiga uji hipotesis. Efek pendidikan dan motivasi internal dan eksternal. Demikian pula halnya dengan kegiatan mengajar. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan secara rinci di bawah ini.

### 1. Pengaruh Motivasi Internal Pedagogi (X1) Terhadap Hasil Mengajar Guru (Y)

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.539	13.967		-1.041	.307
	Motivasi mengajar Internal	.737	.190	.522	3.877	.001
	Motivasi mengajar Eksternal	.465	.148	.423	3.144	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber data : Output SPSS 22

Pada tabel diatas persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -14,539 + 0,737X_1 + 0,465X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah nilai konstanta sebesar -14,539 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel motivasi belajar intrinsik dan motivasi belajar ekstrinsik sama dengan nol (0), maka variabel terikat prestasi akademik mengalami penurunan sebesar -14,539. Nilai koefisien regresi motivasi internal mengajar adalah positif sebesar 0,737 yang berarti ketika variabel motivasi internal mengajar meningkat sebesar 1 satuan maka variabel terikat yaitu prestasi akademik juga meningkat sebesar 0,737. Nilai koefisien regresi motivasi pendidikan eksternal bernilai positif sebesar 0,465.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh skor hitung variabel motivasi intrinsik motivasi belajar sebesar 3877, koefisien regresi sebesar 0,737 bertanda positif. Artinya ketika motivasi intrinsik mengajar meningkat maka efektivitas mengajar juga meningkat, dan sebaliknya ketika motivasi intrinsik mengajar menurun maka kinerja mengajar juga menurun.

**Tabel 2 Hasil Uji X1 Untuk Koefisien Determinasi Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.325	6.11378
a. Predictors: (Constant), Motivasi mengajar Internal				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai R-squared yang dihitung dari analisis regresi linier sederhana adalah sebesar 0,348. Artinya 34,8% efektivitas pengajaran dipengaruhi oleh variabel motivasi internal guru, dan sisanya sebesar 65,2%. Untuk pelatihan internal. Variabel motivasi, pengaruh, dan variabel lain di luar penelitian.

Dengan memperhatikan nilai rata-rata variabel internal motivasi pendidikan, indikator tertinggi adalah indikator pencapaian kebahagiaan dalam bekerja dan indikator prognostik keinginan dan proyek yang mencapai nilai 4,8. Skor terendah, 2,3, merupakan indikator pengembangan profesional dan akses terhadap manfaat TPG. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru. Ketika pekerjaan menjadi kurang menyenangkan, kepuasan kerja guru pun menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Eva Nur Cholis dan Jiko Wijono (2014). “Koefisien korelasinya positif. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja akademik karyawan TK Budi Mulia Dua Pandiyansari. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 2,388 dan signifikansi sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dan kepentingannya lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Koefisien regresi kinerja sebesar 2,388 dan signifikansinya sebesar 0,021, sedangkan untuk kinerja akademik sebesar 5,361 dan signifikansinya 0,000, sehingga dapat disimpulkan

bahwa motivasi eksternal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja akademi .internal analisis sederhana korelasi antara motivasi internal, kemauan mengajar dan hasil mengajar yang tinggi.

## 2. Pengaruh motivasi pedagogi eksternal (X2) terhadap hasil akademik (Y)

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh hasil perhitungan variabel eksternal motivasi belajar sebesar 3144, koefisien regresi positif - 0,465, tingkat signifikansi 0,004 kurang dari  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Variabel motivasi intrinsik pendampingan sebesar 3144. Oleh karena itu hipotesis H1 benar karena  $t_{tabel} < t_{hitung}$  yaitu  $< 2,052$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Motivasi ekstrinsik untuk mengajar telah terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi akademik. Oleh karena itu, penelitian ini membenarkan hipotesis H2 bahwa variabel ekstrinsik motivasi mengajar (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar. Artinya ketika motivasi eksternal mengajar meningkat maka efektivitas mengajar meningkat dan sebaliknya bila motivasi eksternal mengajar menurun maka efektivitas mengajar juga menurun.

**Tabel 3 Hasil Uji X2 Untuk Koefisien Determinasi Y**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.231	6.52639
a. Predictors: (Constant), Motivasi mengajar Eksternal				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				
Sumber : Output SPSS 22				

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai R-squared yang dihitung dari analisis regresi linier sederhana adalah sebesar 0,257. Artinya sebesar 25,7% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi internal mengajar, dan sisanya sebesar 74,3%. Untuk pelatihan internal.. Variabel motivasi. Sudah selesai. dan variabel lain di luar penelitian.

Dengan memperhatikan nilai rata-rata variabel eksternal motivasi pendidikan, indikator tertinggi adalah indeks hubungan teman sebaya dan indeks hubungan teman sebaya prediktif yang nilainya mencapai 4,9. Indeks gaji dan ekspektasi gaji mencapai level terendah - 3,6. Artinya guru yang mempunyai

hubungan baik dengan rekan-rekannya dapat bersama-sama mengelola pembelajaran, menyiapkan materi, dan meningkatkan hasil.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hediti Halas. 2019. Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap efektivitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, nilai koefisien regresi motivasi berprestasi internal sebesar 0,346.

### 3. Pengaruh Variabel Motivasi Mengajar (X1) dan Motivasi Mengajar Eksternal (X2) Terhadap Hasil Mengajar (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel ANOVA diperoleh:

**Tabel 4. Analisis Varians Y dari Hasil X1 dan X2.**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.240	2	419.620	14.788	.000 <sup>b</sup>
	Residual	766.127	27	28.375		
	Total	1605.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi mengajar Eksternal, Motivasi mengajar Internal						

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 untuk Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.487	5.32683
a. Predictors: (Constant), Motivasi mengajar Eksternal, Motivasi mengajar Internal				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Dengan memperhatikan nilai rata-rata variabel efektivitas pengajaran, maka indikator tertinggi adalah indeks efektivitas menjamin suasana kelas yang menyenangkan, indeks ketepatan waktu dan indeks waktu mengajar dengan nilai 4,7. Indeks mutu pekerjaan dan pendidikan menurut spesialisasi paling rendah yaitu sebesar 2,6. Artinya guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengajar sesuai dengan bidang pengajarannya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil mengajar dipengaruhi oleh tingginya motivasi internal guru dan tingginya motivasi eksternal guru. Semakin besar motivasi internal belajar maka semakin besar efektivitas guru. Semakin besar motivasi belajar dari luar maka semakin besar efektivitas guru. Berdasarkan hasil pembahasan, hal ini sesuai dengan tujuan penelitian: motivasi intrinsik dan

ekstrinsik guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru PAUD di Kabupaten Kalirejo, Provinsi Lampung.

Motivasi guru sangat penting dalam mendukung kualitas dan efektivitas kinerja mengajar, khususnya dalam konteks Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat dibagi ke dalam dua kategori utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penemuan ini menggarisbawahi kontribusi besar motivasi intrinsik dalam meningkatkan hasil mengajar. Motivasi intrinsik, yang berasal dari kebutuhan dan keinginan internal, terbukti memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik, menandakan dominasi pengaruhnya terhadap kinerja guru PAUD (Jaya, 2021; Putra et al., 2023; Yanuarsari, 2025).

Motivasi intrinsik mencakup faktor-faktor seperti rasa puas terhadap pekerjaan, kebanggaan akan profesi, dan kesenangan dalam mengajar. Dalam konteks ini, guru PAUD yang termotivasi secara intrinsik cenderung berfokus pada proses pembelajaran yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya mengejar hasil akhir, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan interaksi positif dengan siswa (Asti et al., 2023; Aziz, 2025). Menyediakan lingkungan pendidikan yang memuaskan bagi guru berpotensi membawa pada peningkatan kualitas pengajaran, yang esensial untuk pendidikan anak usia dini yang efektif (Bantali, 2025)

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berperan penting meskipun kontribusinya tidak sebesar motivasi intrinsik. Motif seperti penghargaan, insentif, dan dukungan dari rekan sejawat menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung motivasi internal guru (Pancaningrum & Pasiningsih, 2023; Westhisi et al., 2023). Lingkungan kerja yang harmonis dapat memfasilitasi kolaborasi di antara guru, memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman dan strategi pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Kesejahteraan finansial guru PAUD yang dialami berpengaruh pada motivasi mengajar, di mana insentif yang kurang dapat menurunkan semangat belajar mereka (Bantali, 2025; Karmila, 2024). Motivasi mempengaruhi kinerja hal ini diungkapkan (Afrina., dkk. 2024)

Temuan penelitian juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik saling melengkapi satu sama lain, memengaruhi hasil belajar secara simultan. Motivasi intrinsik menyediakan landasan psikologis yang kokoh bagi guru untuk bertindak secara profesional, sedangkan motivasi ekstrinsik menjadi dorongan tambahan yang menjaga konsistensi kinerja (Sutriarti & Supardi, 2021; Sukirman & Ekantiningih, 2023). Implementasi program peningkatan kinerja guru yang berintegrasi antara dua jenis motivasi ini akan lebih efektif, menciptakan lingkungan yang tidak hanya memberi insentif material tetapi juga mengakui dedikasi guru dengan penghargaan non-material (Utiahman et al., 2020; Yudhanto et al., 2023).

Hasil temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengelola pendidikan dan pemangku kebijakan. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran, mereka perlu merancang program yang memperkuat motivasi intrinsik melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan dan pemberian otonomi dalam menentukan metode pengajaran (Lestari et al., 2023; Ratnasari & Robandi, 2022). Hal ini akan mendukung pencapaian prestasi guru PAUD yang lebih baik dan berkelanjutan, sehingga pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan pendidikan anak usia dini (Jaya, 2021; Dilandes et al., 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru PAUD di Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah. Artinya, semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki guru—seperti dorongan dari dalam diri untuk berprestasi, berkembang, dan mencintai profesinya—maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dan pencapaian kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, motivasi intrinsik menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu dan profesionalisme guru PAUD.

Berdasarkan temuan penelitian saran yang dapat diajukan adalah Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau faktor eksternal lainnya, guna memperkaya kajian tentang peningkatan kinerja guru PAUD.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, Heni., Sudirman, M Ihsan Dacholfany. 2024. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerjaguru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Metro Timur Lampung. *Jurnal POACE*. Vol 4 No 1. 2024. <https://doi.org/10.24127/poace.v4i1.5092>
- Asti, D., Maryani, E., HS, E., Harlina, H., Novita, N., Arif, S., ... & Watini, S. (2023). Implementasi Reward Asyik Membangun Motivasi Belajar Anak Usia Dini di TK Bina Tunas Bangsa. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 6(6), 3709-3917. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2083>
- Aziz, M. (2025). Peran Guru PAUD dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Murhum Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 6(1), 1345-1356. <https://doi.org/10.37985/murhum.v6i1.1212>
- Bantali, A. (2025). Analisis Kesejahteraan Finansial Guru PAUD dalam Mendukung Transisi Pendidikan Anak Usia Dini: Studi pada Lembaga PAUD di Binjai Barat. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 9(6), 2598-2608. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v9i6.7304>
- Dilandes, A., Syahputra, R., Oktarifaldi, O., Putri, L., & Bakhtiar, S. (2022). Perbedaan Level Kemampuan Objek Kontrol Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia PAUD. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. 18(1). 27-35. <https://doi.org/10.21831/jpji.v18i1.48464>
- Jaya, W. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol 6 No 3 Hal 1286-1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>

- Karmila, D. (2024). Strategi Pengembangan Kurikulum PAUD Berbasis Karakter di Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*. Vol 8 No 1 Hal 624-632. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i1.7041>
- Lestari, G., Widodo, W., Yusuf, A., & Widyaswari, M. (2023). Implementasi Komunikasi Positif dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol 7 No 4 Hal 4791-4802. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.4896>
- Pancaningrum, N. and Pasiningsih, P. (2023). Persepsi Calon Guru dan Guru Laki-Laki sebagai Minoritas Gender di Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol 7 No 2 Hal 1320-1332. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i2.3769>
- Putra, W., Afandi, A., & Roisadina, R. (2023). Analisis Peran Guru sebagai Motivator Belajar di RA. Hidayatus Shibyan. *Dharmas Education Journal De\_journal*. Vol 4 No 2 Hal 789-794. <https://doi.org/10.56667/dejournal.v4i2.1152>
- Ratnasari, A. and Robandi, B. (2022). Sajuta: persepsi kesejahteraan guru pendidikan anak usia dini dalam mempertahankan profesi. *Jurnal Ilmiah Telaah*. Vol 7 No 2 Hal 158. <https://doi.org/10.31764/telaah.v7i2.8658>
- Ridwan. (2010). *Metode dan Teknik Penulisan Proposal Penelitian*. (edisi ke-3). Bandung: Alfa Beta.
- Sukirman, D. and Ekantiningasih, P. (2023). Pemetaan Kompetensi Dasar Guru Pendidikan Anak Usia Dini Non-Formal. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. Vol 7 No 1 Hal 37-48. <https://doi.org/10.23887/jppp.v7i1.56363>
- Sutriarti, S. and Supardi, S. (2021). Pengaruh Bercerita dengan Menggunakan Huruf-Huruf Hijaiyah terhadap Pengembangan Motivasi Anak Usia Dini pada PAUD Al Mujannah Pakuhaji Tangerang. *Jurnal Intelektium*. Vol 2 No 2 Hal 220-223. <https://doi.org/10.37010/int.v2i2.420>
- Uno Hamzah. (2017). *Teori Motivasi dan Mengukurnya*. Jakarta: PT.Kraina Sastra
- Utiahman, A., Djafri, N., & Badu, S. (2020). Manajemen Tehnik Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini di Kawasan Pesisir Laut Kabupaten Gorontalo Utara. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol 4 No 2 Hal 932. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.497>
- Westhisi, S., Putri, N., Hikmah, N., & Sugianto, P. (2023). Optimalisasi Musik, Gerak, Dan Lagu Dalam Membangun Motivasi Belajar Anak Usia Dini Pasca Bencana. *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi*. Vol 10 No 1 Hal 1-7. <https://doi.org/10.22460/p2m.v10i1.3723>

Yanuarsari, R. (2025). Studi Komparatif Motivasi Mengajar Guru PAUD Bersertifikasi dan Nonbersertifikasi di Kecamatan Ujung Berung Kota Bandung. *Maras Jurnal Penelitian Multidisiplin*. Vol 3 No 4 Hal 1391-1400. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i4.130>

Yudhanto, Y., Pratisto, E., Purnomo, F., Hidayat, T., Haqimi, N., & Ardhi, O. (2023). Peningkatan Literasi Teknologi Augmented Reality Untuk Pembelajaran Dengan Ar Halokids Berbasis Games. *J-Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol 3 No 6 Hal 1103-1110. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v3i6.6762>