

Analisis Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Islam Arafah Mandiri

¹Afifah Oriza Sativa, ²Tarwijo

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: 1afifahoriza147@gmail.com, 2dosen01476@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja guru pada Yayasan Islam Arafah Mandiri di Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan empat guru sebagai informan utama serta satu kepala sekolah sebagai informan triangulasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik guru tercermin melalui ketertarikan terhadap pekerjaan, rasa senang berinteraksi dengan peserta didik, tanggung jawab, keinginan mencapai hasil kerja yang baik, serta kemauan untuk mengembangkan kompetensi. Guru juga menunjukkan upaya mempertahankan semangat kerja ketika menghadapi kelelahan, permasalahan pribadi, maupun kurangnya apresiasi dari pihak lain. Produktivitas kerja terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas administrasi, memenuhi target waktu, melakukan inovasi pembelajaran, mengembangkan keterampilan, serta mengevaluasi kualitas hasil kerja. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, seperti kebiasaan menunda pekerjaan, keterbatasan kreativitas, penurunan semangat pada kondisi tertentu, dan kebutuhan terhadap pengembangan kompetensi. Hasil wawancara dengan kepala sekolah turut menunjukkan bahwa motivasi guru dapat mengalami perubahan dan masih memerlukan dukungan serta pengembangan secara berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi intrinsik berperan dalam mendukung produktivitas kerja guru melalui dorongan untuk tetap menjalankan tanggung jawab, mengembangkan kemampuan, dan memperbaiki hasil kerja. Peningkatan produktivitas tetap memerlukan dukungan lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Kata kunci: guru, motivasi intrinsik, produktivitas kerja, tanggung jawab, tugas, yayasan

ABSTRACT

This study aims to analyze intrinsic motivation in improving teacher work productivity at Yayasan Islam Arafah Mandiri in South Tangerang. This research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving four teachers as primary informants and one principal as a triangulation informant. Data analysis consisted of data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing and verification. The results showed that teachers' intrinsic motivation was reflected in their interest in teaching, enjoyment of interacting with students, sense of responsibility, desire to achieve good work results, and willingness to develop their competencies. Teachers also demonstrated efforts to maintain their work enthusiasm when facing fatigue, personal problems, or limited appreciation from others. Work productivity was reflected in their ability to complete administrative tasks, meet work deadlines, implement teaching innovations, develop skills, and evaluate the quality of their work. However, several challenges were still identified, including procrastination, limited creativity,

decreased work enthusiasm under certain conditions, and the need for further competency development. The principal's statements also indicated that teachers' motivation could fluctuate and required continuous support and development. These findings indicate that intrinsic motivation plays a role in supporting teacher work productivity by encouraging teachers to fulfill their responsibilities, develop their abilities, and improve their work performance. Therefore, continuous competency development and a supportive work environment are needed to strengthen teachers' motivation and productivity. The findings provide an overview of how internal motivation contributes to teachers' daily work implementation within the educational environment of the foundation.

Keywords: intrinsic motivation, productivity, responsibility, teacher, work, workplace

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi. Pada lembaga pendidikan, guru merupakan bagian penting dari sumber daya manusia karena memiliki peran dalam melaksanakan proses pendidikan sekaligus mendukung pencapaian tujuan lembaga. Oleh sebab itu, produktivitas kerja guru perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan secara optimal.

Sektor pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan data Kemendikbudristek tahun 2024/2025, jumlah guru aktif di Indonesia mencapai sekitar 4,21 juta orang. Namun, distribusi tenaga pendidik belum merata dan tingginya jumlah guru yang memasuki masa pensiun belum sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan tenaga pengganti. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor pendidikan masih memerlukan perhatian, termasuk dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru.

Permasalahan produktivitas kerja juga ditemukan pada guru di bawah naungan Yayasan Islam Arafah Mandiri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, produktivitas kerja guru menunjukkan variasi dalam ketepatan penyelesaian tugas, kemandirian, konsistensi pelaksanaan

pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Pada aspek administrasi pembelajaran, dari empat guru yang diamati, hanya dua guru yang menyelesaikan penyusunan modul ajar/RPP tepat waktu, sedangkan pada pengisian nilai perkembangan anak hanya satu guru yang menyelesaikannya tepat waktu. Pada penulisan rapor siswa, satu guru menyelesaikan tugas, sedangkan tiga guru belum mengerjakan tugas tersebut secara mandiri. Temuan tersebut menunjukkan adanya perbedaan capaian kerja antarguru meskipun memiliki tanggung jawab yang relatif sama.

Salah satu faktor internal yang diduga berkaitan dengan produktivitas kerja guru adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan tanpa bergantung pada tekanan atau dorongan dari pihak lain. Dorongan tersebut dapat berupa rasa tanggung jawab, kepuasan terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang, pencapaian prestasi, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Guru dengan motivasi intrinsik yang baik cenderung memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, mengembangkan kompetensi, dan melakukan perbaikan terhadap hasil kerja. Sebaliknya, motivasi intrinsik yang belum berkembang secara optimal dapat terlihat dari rendahnya inisiatif dan kecenderungan untuk menunggu arahan dalam melaksanakan tugas.

Hasil studi pendahuluan di Yayasan Islam Arafah Mandiri menunjukkan bahwa sebagian guru masih memerlukan arahan pimpinan dalam menjalankan tugas tertentu. Selain itu, upaya pengembangan kompetensi dan evaluasi hasil kerja belum dilakukan

secara merata. Kondisi tersebut menunjukkan adanya variasi dalam motivasi intrinsik guru yang dapat berkaitan dengan perbedaan produktivitas kerja yang ditemukan pada studi pendahuluan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dan produktivitas kerja guru. Hendri dan Zulfani (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Reni Aprilia, Widiana, dan Permata (2025) juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas guru. Sementara itu, Farah Aurellia dan Mahardika Darmawan Kusuma Wardana (2025) menemukan bahwa motivasi intrinsik menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, kajian mengenai motivasi intrinsik sebagai faktor internal yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru, khususnya pada lembaga pendidikan anak usia dini swasta, masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja guru pada Yayasan Islam Arafah Mandiri. Penelitian ini berfokus pada bentuk motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta peran motivasi intrinsik dalam membentuk produktivitas kerja guru.

2. LANDASAN TEORI

Motivasi Intrinsik

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Komariah, 2024:1). Dalam pelaksanaannya, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga faktor internal individu, salah satunya motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tanpa bergantung pada faktor eksternal (Hariyanto, 2024:5; Abdi et al., 2024:114). Motivasi tersebut dapat berupa minat, keingintahuan, tantangan, prestasi, kreativitas, dan kebermaknaan pekerjaan (Delpris, 2024:36). Dalam penelitian ini, motivasi

intrinsik mengacu pada faktor *motivator* yang meliputi pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan diri (*growth*) (Elliyana & Sulistiyono, 2020:89).

Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu menghasilkan pekerjaan secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien (Sukma et al., 2025:1). Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, keterampilan, dan kemampuan mencapai tujuan organisasi. Menurut Puspita (2024:61), produktivitas kerja dapat dilihat melalui kuantitas kerja, ketepatan waktu, kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengembangan diri. Pada guru, indikator tersebut dapat tercermin dalam kemampuan menyelesaikan tugas pembelajaran dan administratif serta mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.

Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Produktivitas Kerja

Motivasi memiliki keterkaitan dengan produktivitas karena dorongan internal dapat memengaruhi kesungguhan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi intrinsik dapat terdorong untuk menyelesaikan tugas, bertanggung jawab, mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Anjani dan Astuti (2025:975) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan peningkatan kinerja individu. Dengan demikian, motivasi intrinsik dalam penelitian ini dipandang sebagai faktor internal yang dapat berperan dalam membentuk produktivitas kerja guru.

Penelitian Terdahulu

Hendri dan Zulfani Sesmiarni (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam meningkatkan produktivitas guru. Aprilia dan Permata (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan terhadap produktivitas kerja guru. Aurellia dan Wardana (2025) menemukan bahwa kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme sebagai bentuk motivasi intrinsik berperan terhadap kinerja guru. Penelitian Zahrawi et al. (2025) juga menunjukkan adanya motivasi

intrinsik pada guru PAUD dalam menjalankan profesinya. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji peran motivasi intrinsik dalam membentuk produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan berbasis yayasan masih terbatas.

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis motivasi intrinsik guru dan perannya dalam membentuk produktivitas kerja guru pada Yayasan Islam Arafah Mandiri di Tangerang Selatan. Motivasi intrinsik dianalisis melalui pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan diri, sedangkan produktivitas kerja dilihat melalui kuantitas, ketepatan waktu, kualitas, keterampilan, dan pengembangan diri.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai motivasi intrinsik guru dan perannya dalam produktivitas kerja guru. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena berdasarkan kondisi dan pengalaman subjek penelitian (Abrar, 2024:3), sedangkan pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan faktual (Sugiyono, 2021:13).

Penelitian dilaksanakan pada TKIT AN-Nuur dan TK Mutiara Harapan yang berada di bawah naungan Yayasan Islam Arafah Mandiri. Penelitian dilaksanakan pada November 2025 sampai Juli 2026. Unit analisis penelitian adalah guru dan kepala sekolah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta pengelolaan guru di yayasan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara terstruktur untuk memperoleh informasi mengenai motivasi intrinsik dan produktivitas kerja guru, sedangkan observasi digunakan untuk mengamati kondisi dan aktivitas guru secara langsung. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari guru dan kepala sekolah (Sugiyono, 2023:296).

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan berdasarkan model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2025:322). Keabsahan data diperiksa melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Mertha Jaya, 2025:173).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan empat informan utama yang merupakan guru pada Yayasan Islam Arafah Mandiri dan satu informan triangulasi yang merupakan kepala sekolah. Informan utama terdiri atas dua guru TKIT An-Nuur dan dua guru TK Mutiara Harapan dengan masa kerja 1–6 tahun. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Motivasi Intrinsik Guru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi intrinsik guru dalam menjalankan pekerjaan terutama berasal dari ketertarikan terhadap anak-anak, keinginan untuk mendidik, dan rasa senang dalam menjalankan profesi sebagai guru. Sarinah menyatakan bahwa pekerjaannya merupakan panggilan hati:

“Mengajar di sini saya itu orang yang nggak bisa kalau nggak ngajar. Itu memang panggilan hati.”

Hal serupa disampaikan oleh Yuyun yang menjadikan anak-anak sebagai sumber semangat dalam bekerja:

“Kalau untuk semangat saya sih cuma satu, anak-anak yang bikin saya selalu tertawa.”

Mumi juga menyampaikan bahwa rasa senang terhadap anak-anak menjadi motivasi dalam menjalankan pekerjaannya:

“Senang aja sih. Udah senang anak-anak. Anak-anak usia TK itu udah senang aja. Senang ngajarin mereka.”

Pada aspek *recognition*, beberapa guru pernah merasa kurang mendapatkan apresiasi, terutama dari orang tua peserta didik. Sarinah menyatakan:

“Kadang ada rasa kayak kurang dihargai, tapi kalau untuk semangat saya patokannya bukan

ke orang tua, tapi ke anak-anak. Jadi penyemangat saya ya anak-anak itu.”

Sementara itu, kepala sekolah menyampaikan bahwa apresiasi tetap memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru:

“Pemberian apresiasi sangat membuat mereka menjadi lebih semangat. Sangat penting pengaruhnya.”

Pada aspek *achievement*, guru pernah mengalami kondisi yang menyebabkan semangat kerja menurun, terutama karena kelelahan. Dedeh menyampaikan:

“Paling kalau lagi capek aja. Kalau lagi capek biasanya main sama anak-anak, jadi nambah ide lagi dan semangat lagi.”

Hal tersebut sejalan dengan keterangan kepala sekolah bahwa:

“Pastinya semangat kerja itu naik turun. Tetapi biasanya kami memberikan support lagi supaya mereka lebih semangat.”

Pada aspek *responsibility*, para guru berusaha memisahkan permasalahan pribadi dengan pekerjaan. Yuyun menyatakan:

“Kita jangan mencampurkan masalah di rumah dengan masalah di sekolah. Masalah di rumah ya ditinggalkan di rumah.”

Upaya pengembangan diri juga dilakukan oleh guru melalui berbagai sumber belajar. Dedeh menyampaikan:

“Biasanya cari referensi di TikTok, YouTube, dan media sosial lainnya supaya anak-anak lebih berkembang.”

Keterangan tersebut diperkuat oleh kepala sekolah yang menyatakan:

“Mereka biasanya melihat media sosial seperti TikTok atau Instagram untuk mencari ide-ide kreatif yang bisa digunakan dalam pembelajaran PAUD atau TK.”

Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru dalam penelitian ini dilihat melalui kuantitas kerja, ketepatan waktu, keterampilan kerja, pengembangan kemampuan, dan kualitas hasil kerja.

Pada aspek kuantitas kerja, pelaksanaan administrasi pembelajaran relatif

terbantu oleh pihak sekolah. Sarinah menyatakan:

“Kalau di sini saya dibantu sama kepala sekolah dan yang lainnya. Jadi nggak mutlak saya sendiri yang nyusun atau mengerjakan.”

Pada aspek ketepatan waktu, sebagian guru berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meskipun masih terdapat kendala berupa kebiasaan menunda pekerjaan. Sarinah mengungkapkan:

“Yang nggak itu biasanya karena saya suka merasa batas waktunya masih lama. Jadi suka ditunda dulu.”

Pada aspek keterampilan kerja, guru menunjukkan adanya upaya melakukan inovasi dalam pembelajaran. Yuyun menyatakan:

“Untuk metode yang lain saya sudah cukup mencoba berbagai cara untuk anak-anak.”

Dedeh juga menyampaikan bahwa inovasi dilakukan melalui pemanfaatan referensi dari media sosial:

“Pernah. Misalnya mencoba eksperimen yang saya lihat dari media sosial, lalu diterapkan ke anak-anak.”

Guru juga memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi yang masih dirasakan kurang. Salah satu informan menyampaikan:

“Saya pengen tahu gimana caranya anak cepat nangkup apa yang kita ajarkan. Atau punya keahlian yang bisa bikin anak happy di kelas.”

Pada aspek kualitas kerja, guru menilai hasil kerja yang dicapai masih belum maksimal. Yuyun menyatakan:

“Masih jauh sih kak, karena saya juga masih proses belajar. Jadi bagi saya belum apa-apa sama sekali dan masih banyak kekurangan.”

Keterangan tersebut sejalan dengan penilaian kepala sekolah:

“Secara keseluruhan hasil kerja guru masih sekitar 75 persen. Menurut saya masih kurang karena kreativitas mereka masih perlu ditingkatkan lagi.”

Peran Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri berperan

dalam membantu guru menjalankan tugas dan mencapai hasil kerja. Sarinah menyatakan:

“Motivasi dari dalam diri sangat berperan dalam pekerjaan saya. Saya tetap semangat menjalankan tugas karena bekerja sebagai guru merupakan panggilan hati buat saya.”

Yuyun juga menyampaikan:

“Ya, motivasi dalam diri membuat saya ingin terus belajar dan berusaha memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas saya sebagai guru.”

Sementara itu, kepala sekolah menyatakan:

“Iya, berperan. Tetapi motivasi itu kadang naik turun. Kalau lagi rajin, mereka mencari motivasi sendiri dan bekerja lebih baik. Kalau tidak, kadang mereka mengajar seadanya.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, motivasi intrinsik terlihat melalui rasa senang terhadap pekerjaan, ketertarikan terhadap anak-anak, keinginan untuk mendidik, kemauan mengembangkan kemampuan, serta dorongan untuk tetap menjalankan tanggung jawab. Motivasi tersebut turut mendukung produktivitas kerja guru dalam menyelesaikan tugas, mengembangkan keterampilan, dan melaksanakan pembelajaran.

Pembahasan

Motivasi Intrinsik Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik guru terutama berasal dari rasa senang terhadap anak-anak, keinginan untuk mendidik, serta kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Interaksi dengan peserta didik menjadi sumber semangat bagi guru untuk tetap menjalankan tugas meskipun menghadapi kelelahan maupun kurangnya apresiasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai guru memberikan kepuasan dari dalam diri, sejalan dengan indikator *work itself*, *recognition*, *achievement*, *responsibility*, dan *growth* dalam teori motivator Herzberg (Elliyana & Sulistiyanto, 2020:89).

Pada aspek *recognition*, sebagian guru pernah merasa kurang mendapatkan apresiasi, terutama dari orang tua peserta didik. Namun, kondisi tersebut tidak menyebabkan penurunan semangat kerja secara berkepanjangan karena guru tetap menjadikan anak-anak dan tanggung jawab

pekerjaan sebagai sumber motivasi. Pada aspek *achievement*, guru juga pernah mengalami kelelahan atau penurunan semangat, tetapi berusaha mengatasinya dengan menyemangati diri, bersabar, dan kembali berinteraksi dengan anak-anak.

Aspek *responsibility* terlihat dari upaya guru memisahkan permasalahan pribadi dengan pekerjaan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas. Sementara itu, aspek *growth* ditunjukkan melalui keinginan guru untuk terus mengembangkan kemampuan dengan mencari referensi pembelajaran, mengikuti kegiatan yang menambah wawasan, serta belajar secara mandiri. Dengan demikian, motivasi intrinsik guru tidak hanya terlihat dari rasa senang terhadap pekerjaan, tetapi juga dari tanggung jawab dan keinginan untuk terus berkembang.

Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru dalam penelitian ini terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas administrasi, ketepatan waktu, keterampilan kerja, pengembangan kemampuan, dan kualitas hasil kerja. Pada aspek kuantitas kerja, tugas administrasi pembelajaran umumnya telah didukung oleh pihak sekolah melalui penyediaan modul dan bahan ajar. Kondisi tersebut membantu guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, meskipun masih ditemukan kendala berupa kebiasaan menunda pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan indikator kuantitas kerja Puspita (2024:61).

Pada aspek ketepatan waktu, sebagian besar guru berusaha menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Keterlambatan masih terjadi karena kesibukan dan kebiasaan menunda pekerjaan. Meskipun demikian, guru tetap menunjukkan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada aspek keterampilan kerja, guru menunjukkan inisiatif melalui penggunaan metode baru, pencarian ide dari media sosial, serta penerapan kegiatan kreatif dalam pembelajaran. Hal tersebut menunjukkan adanya usaha untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan, sejalan dengan indikator keterampilan kerja Puspita (2024:61).

Pengembangan kemampuan juga terlihat dari keinginan guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar, metode pembelajaran, kemampuan menyanyi dan

menari, serta kemampuan memahami kebutuhan peserta didik. Sementara itu, pada aspek kualitas kerja, sebagian besar guru menilai hasil kerja yang dicapai masih belum maksimal dan masih membutuhkan perbaikan. Kesadaran terhadap kekurangan tersebut menunjukkan adanya sikap evaluatif dan keinginan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, sejalan dengan indikator pengembangan diri dan kualitas kerja Puspita (2024:61).

Peran Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam mendukung produktivitas kerja guru. Dorongan yang berasal dari dalam diri membuat guru tetap bersemangat menjalankan tugas, menjaga tanggung jawab, mengembangkan kemampuan, dan berusaha memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal tersebut terlihat dari guru yang tetap menjalankan tugas meskipun mengalami kelelahan, kurang mendapatkan apresiasi, maupun menghadapi kendala dalam pekerjaan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa rasa senang terhadap pekerjaan dan anak-anak menjadi sumber motivasi yang mendorong guru untuk terus bekerja dan mengembangkan diri. Dengan demikian, motivasi intrinsik mendukung pelaksanaan tugas dan produktivitas kerja guru melalui *work itself, achievement, responsibility*, dan *growth*. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menempatkan faktor motivator sebagai faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan berkaitan dengan kepuasan serta dorongan internal individu (Elliyana & Sulistiyanto, 2020:89).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik guru di Yayasan Islam Arafah Mandiri tercermin melalui rasa senang terhadap pekerjaan dan peserta didik, tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, serta kemauan mengembangkan kompetensi. Motivasi tersebut berperan dalam mendukung produktivitas kerja guru melalui penyelesaian tugas, ketepatan waktu, inovasi pembelajaran,

dan pengembangan kemampuan. Meskipun demikian, produktivitas kerja guru masih belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan penurunan semangat, kebiasaan menunda pekerjaan, serta kebutuhan peningkatan kreativitas dan kompetensi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Islam Arafah Mandiri, kepala sekolah, serta seluruh guru yang telah memberikan izin, informasi, dan dukungan selama proses penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. T., Wijaya, C., & Ananda, R. (2024). The effect of personal competence, emotional stability, and intrinsic motivation on teacher work commitment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 5(4), 653–668. <https://doi.org/10.31538/tijie.v5i4.1191> (*Jurnal Pascasarjana*)
- Abrar, M. (2024). *Teknik pengumpulan data penelitian kualitatif: Suatu pengantar*. UNJA Publisher. (*Repository Unja*)
- Anjani, A. A., & Astuti, D. (2025). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja guru. *Journal of Business Economics and Management*, 1(4), 972–976. (*Jurnal Globalscients*)
- Aprilia, R., & Permata, W. I. (2025). Peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Studi kasus guru SMKN 01 Gunung Putri). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 8(2).
- Aurellia, F., & Wardana, M. D. K. (2025). Intrinsic and extrinsic motivation of fourth grade teachers at Muhammadiyah 1: Motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru kelas IV di Muhammadiyah 1. *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 7(2), 10–21070.
- Delpri, M. (2024). *Sudut pandang dan motivasi*. PT Adab Indonesia Grup.
- Elliyana, E., & Sulistiyono, D. (2020). *Buku ajar kewirausahaan*. Ahlimedia Press. (*Journal UPGRI Pontianak*)

- Hariyono. (2024). *Membangun SDM unggul di UKM tenun ikat: Sinergi faktor individu dan organisasi*. Penerbit Adab. ([Penerbit Adab](#))
- Hendri, & Sesmiarni, Z. (2024). Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas guru muatan lokal. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(4), 395–405. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i4.16775> ([Ejournal UIKA Bogor](#))
- Komariah, N., SENTRYO, I., HOLID, A., SAM, R. N. F. A. R., SABIL, ARDELIA, A. S., SUNARSI, D., ANWAR, H. M., HIDAYATI, I., & IDAWATI. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Mertha Jaya, I. M. L. (2025). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Quadrant. ([Pusat Ekonomi dan Bisnis Islam](#))
- Puspita, A. (2024). *Strategi peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sukma, F. H., ROSALINDA, WARDANI, R. I. K., DARTINI, & NURANI, P. F. (2025). *Produktivitas dan K3: Strategi manajemen risiko di dunia industri*. PT Bukuloka Literasi Bangsa. ([Sinta](#))
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 3). Alfabeta. ([Inlisilite](#))
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian studi kasus: Pendekatan kuantitatif, kualitatif & kombinasi*. Alfabeta. ([Perpustakaan Universitas Darma Persada](#))
- Sugiyono. (2025). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zahrawi, S. L., WAHYUNI, S., SOBRI, A. Y., & ARIFIN, I. (2025). Analisis faktor determinan motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) pada lembaga pendidikan anak usia dini: *Systematic literature review*. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2), 3375–3386.