

ANALISIS HOLISTIK MOTIVASI KERJA GURU TK

Rachmat Satria

STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon Aceh Utara
satriarachmat7@gmail.com

Al Fadil Muhammad

MAN 4 Aceh Utara
fadielpeace@gmail.com

Nurul Faradila

STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon Aceh Utara
nurulfaradila239@gmail.com

Inayatillah Muslim

STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon Aceh Utara
rlia5324@gmail.com

Aurellia Nailah Putri

STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon Aceh Utara
aurellianailahputri88@gmail.com

Abstract

This study aims to comprehensively analyze the intrinsic and extrinsic factors influencing the work motivation of teachers at TK IT Bazla, an integrated Islamic early childhood education institution in Indonesia. Employing a phenomenological approach, the research explores teachers' experiences and perceptions regarding their professional motivation. Data were collected through in-depth interviews with six participants and analyzed qualitatively. The findings reveal that intrinsic motivation is primarily driven by love for children, a strong belief in the institution's mission, and a desire for personal growth. On the other hand, extrinsic factors such as support from leadership, colleagues, and parents significantly enhance motivation. However, challenges in dealing with parents were identified as a key obstacle. This study underscores the importance of a holistic approach to fostering teacher motivation by integrating internal drive with a supportive work environment. The results contribute to both theoretical understanding

and practical strategies for improving teacher performance and well-being, ultimately enhancing the quality of early childhood education at TK IT Bazla.

Keywords: *Teacher Motivation, Intrinsic Factors, Extrinsic Factors.*

A. Pendahuluan

Yayasan Bazla Generasi Indonesia, sebagai salah satu lembaga PAUD (TK IT Bazla) yang berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan, menyadari pentingnya motivasi guru sebagai penggerak utama. Guru yang termotivasi akan memberikan dampak positif terhadap proses belajar mengajar, sehingga menghasilkan generasi penerus yang berkualitas. Namun, memahami motivasi guru bukanlah perkara sederhana, mengingat kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini mengambil studi kasus di Yayasan Bazla Generasi Indonesia untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi guru terkait dengan motivasi kerja mereka. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dominan, serta memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam membentuk motivasi kerja guru di lingkungan TK IT Bazla. Motivasi kerja guru merupakan elemen krusial dalam menentukan kualitas pendidikan, terutama di tingkat pendidikan anak usia dini yang menjadi fondasi perkembangan anak selanjutnya. Para guru di TK IT Bazla menghadapi berbagai tantangan dan dinamika dalam menjalankan tugas profesional mereka, mulai dari interaksi dengan anak-anak yang memiliki karakteristik unik, hingga berhadapan dengan ekspektasi orang tua dan tuntutan kurikulum. Pemahaman yang komprehensif tentang motivasi kerja guru di konteks spesifik ini akan memungkinkan Yayasan Bazla Generasi Indonesia merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi pengembangan institusi, tetapi juga bagi kemajuan pendidikan anak usia dini secara umum.

Studi tentang motivasi kerja guru telah lama menjadi perhatian para peneliti dan praktisi pendidikan, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor motivasi beroperasi dalam konteks pendidikan anak usia dini di Indonesia. Teori-teori motivasi yang ada, seperti teori dua faktor Herzberg (Motivator-Hygienis) dan teori determinasi diri (Self-Determination Theory) dari Ryan dan Deci, menyediakan kerangka konseptual yang berharga tetapi belum sepenuhnya mampu menjelaskan kompleksitas motivasi kerja guru dalam konteks budaya dan sistem pendidikan Indonesia. Penelitian-penelitian terdahulu cenderung berfokus pada konteks pendidikan dasar dan menengah, sementara studi tentang motivasi guru di tingkat pendidikan anak usia dini masih relatif terbatas. Han & Yin (2016) menekankan bahwa motivasi guru merupakan konstruk yang dipengaruhi oleh konteks sosial-budaya, namun penelitian mereka belum secara spesifik mengeksplorasi konteks

pendidikan anak usia dini di Indonesia. Sementara itu, Börü (2018) mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi guru, tetapi temuan tersebut perlu disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik spesifik lembaga pendidikan di Indonesia. Kesenjangan pemahaman ini menegaskan pentingnya penelitian yang lebih kontekstual dan mendalam tentang motivasi kerja guru PAUD di Indonesia, khususnya di lembaga pendidikan Islam terpadu seperti TK IT Bazla.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja guru di TK IT Bazla. Menggunakan pendekatan fenomenologi, penelitian ini menggali pengalaman dan persepsi guru terkait motivasi kerja mereka. Secara spesifik, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor intrinsik seperti kecintaan pada profesi, kebutuhan akan pencapaian, dan pengembangan profesional yang mendorong guru untuk berkomitmen pada pekerjaannya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan dengan kolega dan pimpinan, serta sistem penghargaan yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Dengan pendekatan fenomenologi, penelitian ini memungkinkan untuk menangkap esensi dari pengalaman hidup para guru dalam menjalankan profesi mereka di TK IT Bazla, termasuk tantangan yang mereka hadapi dan strategi yang mereka gunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, penelitian ini berusaha memperoleh data yang kaya dan kontekstual tentang dinamika motivasi kerja guru dalam latar belakang pendidikan anak usia dini yang spesifik.

Penelitian tentang motivasi kerja guru di TK IT Bazla memiliki urgensi yang signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pemahaman yang lebih kontekstual tentang motivasi kerja guru dalam latar belakang pendidikan anak usia dini di Indonesia, khususnya di lembaga pendidikan Islam terpadu. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dengan menyediakan perspektif yang lebih spesifik dan mendalam tentang bagaimana faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik berinteraksi dalam membentuk motivasi kerja guru. Secara praktis, pemahaman yang komprehensif tentang motivasi kerja guru dapat menjadi landasan bagi Yayasan Bazla Generasi Indonesia untuk mengembangkan kebijakan dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. Fokus awal penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja guru di TK IT Bazla dipengaruhi oleh kombinasi unik dari faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling berinteraksi, dan bahwa faktor intrinsik seperti kecintaan pada profesi dan komitmen terhadap pendidikan anak usia dini memainkan peran yang lebih dominan dibandingkan faktor ekstrinsik. Namun, pertanyaan ini perlu diuji melalui penelitian empiris yang sistematis dan mendalam. Dengan memahami dinamika motivasi kerja guru, Yayasan Bazla Generasi Indonesia dapat merumuskan strategi yang lebih targetnya

untuk mendukung dan memberdayakan para guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak-anak.

B. Review Literatur

Motivasi guru merupakan konstruk psikologis yang kompleks dan multidimensional, merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, mengaktifkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja profesional guru dalam konteks pendidikan. Han & Yin (2016) mendefinisikan motivasi guru sebagai "dorongan yang menggerakkan seorang individu untuk memilih mengajar sebagai profesi, untuk terus mengajar, dan untuk terlibat dalam pengembangan profesional." Motivasi guru tidak hanya mempengaruhi keputusan awal untuk menjadi guru, tetapi juga mempengaruhi intensitas dan persistensi usaha yang ditunjukkan dalam aktivitas pengajaran sehari-hari, serta komitmen jangka panjang terhadap profesi mengajar. Ryan & Deci (2020) melalui Self-Determination Theory (SDT) menyoroti bahwa motivasi guru berkaitan erat dengan pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi (kebutuhan untuk memiliki kendali dan pilihan dalam tindakan), kompetensi (kebutuhan untuk merasa efektif dan mampu), dan keterkaitan (kebutuhan untuk merasa terhubung dengan orang lain). Börü (2018) menambahkan dimensi sosio-kultural dalam konseptualisasi motivasi guru, menegaskan bahwa motivasi guru juga dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, konteks sosial, dan kebijakan pendidikan yang berlaku dalam masyarakat tertentu. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, motivasi guru memiliki karakteristik khusus yang terkait dengan sifat pekerjaan yang melibatkan interaksi intensif dengan anak-anak kecil, yang membutuhkan kesabaran, kreativitas, dan kemampuan adaptasi yang tinggi.

Manifestasi motivasi guru dapat dikategorikan dalam berbagai bentuk perilaku dan sikap profesional yang menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap tugas mengajar. Menurut Durksen et al., (2017) motivasi guru yang tinggi tercermin dalam keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, kemauan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam praktik pengajaran, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Guru yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme dan energi positif dalam interaksi dengan siswa, berpartisipasi secara proaktif dalam kegiatan pengembangan profesional, dan berkontribusi konstruktif dalam kolaborasi dengan rekan sejawat. Zhang et al., (2021) mengidentifikasi bahwa motivasi guru juga teraktualisasi dalam bentuk kemauan untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan kurikulum, keterbukaan terhadap umpan balik dan evaluasi, serta refleksi kritis terhadap praktik pengajaran sendiri. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, Barni et al., (2019) menemukan bahwa guru yang termotivasi menunjukkan kepekaan yang tinggi terhadap kebutuhan individual anak, kreativitas dalam merancang aktivitas

pembelajaran yang stimulatif, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dan suportif dengan anak-anak. Manifestasi motivasi guru juga dapat diamati melalui indikator seperti tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar profesional, serta kontribusi terhadap pengembangan budaya sekolah yang positif dan kolaboratif. Hal ini sejalan dengan temuan Rasheed et al., (2016) yang menyoroti bahwa motivasi guru yang optimal berkontribusi pada terciptanya lingkungan pembelajaran yang efektif dan kondusif bagi perkembangan siswa.

Faktor intrinsik dalam motivasi guru merujuk pada aspek-aspek internal yang mendorong individu untuk mengajar dan berkomitmen pada profesi keguruan tanpa adanya insentif atau penghargaan eksternal. Ryan & Deci (2020) melalui Self-Determination Theory menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul dari kepuasan inheren dan kesenangan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri, bukan dari konsekuensi terpisah yang mungkin dihasilkannya. Dalam konteks profesi guru, motivasi intrinsik melibatkan kesenangan dalam mengajar, kecintaan terhadap mata pelajaran, kepuasan dalam melihat perkembangan siswa, dan rasa pencapaian pribadi. Barni et al., (2019) menyoroti bahwa motivasi intrinsik guru sering berakar pada nilai-nilai personal dan keyakinan tentang pentingnya pendidikan. Nilai-nilai seperti altruisme, keinginan untuk berkontribusi pada masyarakat, dan komitmen terhadap perkembangan generasi masa depan merupakan penggerak kuat yang mendorong individu untuk memilih dan bertahan dalam profesi guru. Börü (2018) menambahkan bahwa faktor intrinsik juga mencakup aspek identitas profesional, di mana individu memandang peran sebagai guru sebagai bagian integral dari konsep diri mereka. Dalam pendidikan anak usia dini, motivasi intrinsik sering kali terkait dengan kecintaan khusus pada anak-anak kecil dan keyakinan akan pentingnya tahun-tahun awal dalam perkembangan manusia. Motivasi intrinsik dianggap sebagai bentuk motivasi yang lebih stabil dan berkelanjutan, yang memungkinkan guru untuk bertahan menghadapi tantangan dan kesulitan dalam praktik profesional mereka.

Aktualisasi faktor intrinsik dalam motivasi guru dapat diamati melalui berbagai sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap profesi mengajar. Durksen et al., (2017) mengidentifikasi beberapa aktualisasi utama dari motivasi intrinsik pada guru, termasuk kesenangan dan antusiasme yang ditunjukkan dalam aktivitas mengajar, inisiatif dan kreativitas dalam pengembangan materi pembelajaran, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Guru dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung menunjukkan kemauan untuk menghabiskan waktu dan energi ekstra dalam mempersiapkan pembelajaran, memberikan bantuan tambahan kepada siswa yang membutuhkan, dan terlibat dalam refleksi kritis untuk meningkatkan praktik

pengajaran mereka. Zhang et al., (2021) menemukan bahwa guru yang didorong oleh faktor intrinsik juga menunjukkan tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam kegiatan pengembangan profesional yang tidak wajib, serta kecenderungan untuk mencari peluang pertumbuhan profesional di luar persyaratan formal. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, manifestasi motivasi intrinsik dapat terlihat dari kesabaran dan kehangatan dalam interaksi dengan anak-anak, kemampuan merespons dengan sensitif terhadap kebutuhan individual anak, serta keterampilan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan stimulatif. Barni et al., (2019) juga menyoroti bahwa guru dengan motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pengajaran dan hubungan dengan siswa yang lebih baik.

Faktor ekstrinsik dalam motivasi guru mengacu pada dorongan atau stimulasi yang berasal dari luar individu yang mempengaruhi keputusan untuk mengajar, bertahan dalam profesi, dan menunjukkan kinerja tertentu. Ryan & Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik melibatkan melakukan suatu aktivitas untuk mencapai hasil yang terpisah dari aktivitas itu sendiri, seperti mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman. Dalam konteks pengajaran, faktor ekstrinsik mencakup aspek-aspek seperti gaji dan tunjangan, keamanan kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, kebijakan administrasi, status sosial profesi, dan pengakuan dari pihak eksternal. Rasheed et al., (2016) menekankan pentingnya faktor ekstrinsik seperti kompensasi yang adil dan memadai, kesempatan untuk promosi, dan ketersediaan sumber daya pengajaran yang memadai dalam mempengaruhi motivasi guru. Börü (2018) menambahkan dimensi hubungan sosial sebagai faktor ekstrinsik penting, termasuk dukungan dari rekan sejawat, kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, dan hubungan yang positif dengan orang tua siswa dan masyarakat. Dalam latar belakang pendidikan anak usia dini, faktor ekstrinsik juga mencakup rasio guru-siswa yang memadai, dukungan untuk pengembangan profesional, dan pengakuan terhadap kompleksitas pekerjaan merawat dan mendidik anak-anak kecil. Meskipun motivasi ekstrinsik sering dianggap kurang kuat dibandingkan motivasi intrinsik dalam mempertahankan komitmen jangka panjang, faktor-faktor ekstrinsik tetap memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk fokus pada aspek-aspek intrinsik dari pekerjaan mereka.

Manifestasi faktor ekstrinsik dalam motivasi guru dapat diamati melalui berbagai respons dan perilaku yang muncul sebagai reaksi terhadap kondisi dan insentif eksternal dalam lingkungan kerja. Rasheed et al., (2016) mengidentifikasi beberapa manifestasi utama dari pengaruh faktor ekstrinsik, termasuk peningkatan kinerja setelah menerima imbalan atau pengakuan, peningkatan

kehadiran dan ketepatan waktu karena adanya sistem pemantauan, serta kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan administratif. Guru yang dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik mungkin menunjukkan motivasi yang lebih tinggi ketika bekerja dalam kondisi fisik yang nyaman, dengan beban kerja yang terkelola dengan baik, dan dengan dukungan administratif yang memadai. Zhang et al., (2021) menemukan bahwa ketersediaan kesempatan pengembangan profesional dan prospek kemajuan karir dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kualifikasi mereka dan mengadopsi praktik-praktik inovatif. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, manifestasi pengaruh faktor ekstrinsik dapat terlihat dari respons positif terhadap pengakuan dari orang tua dan pimpinan sekolah, peningkatan kinerja setelah perbaikan kondisi kerja, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan kolaboratif ketika ada dukungan institusional. Durksen et al., (2017) juga menyoroti bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif dapat mendorong guru untuk berbagi praktik terbaik, bereksperimen dengan pendekatan baru, dan mengambil risiko profesional yang terkalkulasi. Penting untuk dicatat bahwa faktor ekstrinsik dan intrinsik sering berinteraksi dalam membentuk motivasi keseluruhan guru, dengan faktor ekstrinsik yang positif dapat memperkuat dan mempertahankan motivasi intrinsik dalam jangka panjang.

C. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam motivasi kerja guru di TK IT Bazla. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan pengalaman subjektif guru terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mereka. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk fokus pada konteks tertentu, yaitu TK IT Bazla, dan memahami kompleksitas fenomena motivasi kerja guru dalam konteks tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh insight yang kaya dan mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik berinteraksi dalam membentuk motivasi kerja guru di lingkungan TK IT Bazla. Penelitian kualitatif dengan desain studi kasus juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika motivasi kerja guru secara holistik, mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan institusional yang melingkupi pengalaman guru. Creswell (2016) menegaskan bahwa pendekatan kualitatif sangat sesuai untuk mengeksplorasi fenomena kompleks yang membutuhkan pemahaman mendalam tentang pengalaman hidup partisipan. Dalam hal ini, motivasi kerja guru merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan tertanam dalam konteks spesifik, sehingga memerlukan pendekatan penelitian yang dapat menangkap kompleksitas tersebut (Leedy & Ormrod, 2001).

Partisipan dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bekerja di TK IT Bazla. Pemilihan partisipan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih partisipan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria inklusi partisipan adalah guru yang telah bekerja di TK IT Bazla minimal selama 1 tahun dan memiliki pengalaman mengajar di berbagai tingkatan kelas. Jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah 6 orang guru. Jumlah ini dianggap memadai untuk memperoleh data yang mendalam dan representatif mengenai motivasi kerja guru di TK IT Bazla. Karakteristik partisipan bervariasi dalam hal usia, latar belakang pendidikan, dan lama pengalaman mengajar, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja (Patton, 2014).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua metode utama, yaitu wawancara mendalam dan observasi partisipan. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan panduan wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan terbuka mengenai faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja guru. Observasi partisipan dilakukan dengan mengamati aktivitas guru di dalam kelas dan di luar kelas, serta interaksi mereka dengan siswa, rekan sejawat, dan pimpinan sekolah. Tujuan dari observasi ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku dan sikap guru yang terkait dengan motivasi kerja mereka. Setiap wawancara berlangsung sekitar 60-90 menit dan direkam dengan izin partisipan. Rekaman wawancara kemudian ditranskripsikan verbatim untuk keperluan analisis. Observasi partisipan dilakukan selama periode dua bulan, dengan total waktu observasi sekitar 40 jam. Selama observasi, peneliti membuat catatan lapangan yang rinci mengenai perilaku dan interaksi guru yang relevan dengan motivasi kerja. Selain wawancara dan observasi, peneliti juga mengumpulkan data melalui analisis dokumen, seperti rencana pembelajaran, laporan evaluasi kinerja guru, dan dokumen kebijakan sekolah yang terkait dengan pengembangan profesional guru. Triangulasi metode pengumpulan data ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang kaya dan komprehensif mengenai motivasi kerja guru di TK IT Bazla.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah panduan wawancara dan catatan lapangan. Panduan wawancara berisi daftar pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali informasi mengenai pengalaman dan persepsi guru terkait dengan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja mereka. Catatan lapangan digunakan untuk mencatat hasil observasi partisipan, termasuk deskripsi rinci mengenai aktivitas guru, interaksi mereka dengan orang lain, dan konteks lingkungan di sekitar mereka.

Instrumen-instrumen ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan, akurat, dan komprehensif. Panduan wawancara dikembangkan berdasarkan kajian literatur tentang motivasi guru dan disesuaikan dengan konteks spesifik penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam panduan wawancara mencakup beberapa topik utama, seperti alasan memilih profesi guru, faktor-faktor yang memberikan kepuasan dalam mengajar, tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, dan persepsi tentang dukungan dari sekolah dan kolega. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, panduan wawancara diuji coba dengan dua orang guru yang tidak termasuk dalam partisipan penelitian untuk memastikan kejelasan dan relevansi pertanyaan. Format catatan lapangan dirancang untuk memudahkan pencatatan observasi yang sistematis, dengan kolom untuk deskripsi peristiwa, refleksi peneliti, dan kode awal untuk analisis. Instrumen-instrumen ini dipilih dan dikembangkan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip metodologi penelitian kualitatif yang menekankan pentingnya fleksibilitas dan sensitivitas terhadap konteks dalam proses pengumpulan data.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik. Teknik ini melibatkan proses identifikasi, pengkodean, dan interpretasi tema-tema yang muncul dari data wawancara dan observasi. Proses analisis data dilakukan secara iteratif dan siklikal, yaitu peneliti secara terus-menerus membaca dan meninjau data, mengidentifikasi tema-tema yang relevan, dan membandingkan tema-tema tersebut dengan literatur yang ada. Validitas data diuji dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumen) untuk memastikan konsistensi dan akurasi temuan penelitian. Dengan menggunakan teknik analisis tematik dan triangulasi, peneliti berupaya untuk menghasilkan interpretasi yang mendalam dan valid mengenai motivasi kerja guru di TK IT Bazla. Proses analisis data dimulai dengan transkripsi wawancara dan pengorganisasian catatan lapangan. Selanjutnya, peneliti melakukan coding terhadap data dengan memberikan label atau kode pada unit-unit makna yang relevan dengan topik penelitian. Kode-kode ini kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang lebih besar berdasarkan kesamaan tema atau konsep. Dari kategori-kategori ini, peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang mencerminkan pola-pola makna yang muncul dari data. Tema-tema ini kemudian diinterpretasikan dalam kaitannya dengan pertanyaan penelitian dan kerangka teoretis tentang motivasi guru. Untuk meningkatkan kredibilitas hasil analisis, peneliti melibatkan seorang rekan peneliti (peer reviewer) untuk memeriksa kesesuaian antara data mentah dan interpretasi yang dihasilkan. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan mengembalikan transkrip wawancara dan ringkasan temuan awal kepada partisipan untuk mendapatkan umpan balik dan verifikasi.

D. Hasil Penelitian

Analisis terhadap motivasi kerja guru di TK IT Bazla menunjukkan adanya interaksi kompleks antara faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi kinerja dan komitmen guru. Penelitian ini secara khusus menggali pengalaman dan persepsi guru terkait dengan motivasi kerja mereka dalam konteks pendidikan anak usia dini di lingkungan pendidikan Islam terpadu. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi guru di TK IT Bazla tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kecintaan pada profesi dan komitmen terhadap pendidikan anak usia dini, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan dengan kolega dan pimpinan, serta sistem penghargaan yang ada di sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa para guru di TK IT Bazla memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang ditandai dengan kecintaan yang mendalam terhadap anak-anak dan komitmen terhadap pengembangan anak usia dini. Faktor ekstrinsik, seperti dukungan dari kepala sekolah/yayasan, rekan kerja, dan orang tua/wali murid, juga memainkan peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan faktor penghambat yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru, seperti permasalahan dengan orang tua/wali murid dan beban administratif yang tinggi. Temuan-temuan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika motivasi kerja guru di TK IT Bazla dan dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan program yang lebih efektif dalam mendukung dan memberdayakan guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data wawancara dan observasi. Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara dan pengorganisasian catatan lapangan, diikuti dengan coding terhadap data dengan memberikan label atau kode pada unit-unit makna yang relevan dengan topik penelitian. Kode-kode ini kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang lebih besar berdasarkan kesamaan tema atau konsep. Dari kategori-kategori ini, teridentifikasi tema-tema utama yang mencerminkan pola-pola makna terkait dengan motivasi kerja guru di TK IT Bazla. Validitas data diuji dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumen) untuk memastikan konsistensi dan akurasi temuan penelitian. Untuk meningkatkan kredibilitas hasil analisis, peneliti melibatkan seorang rekan peneliti (peer reviewer) untuk memeriksa kesesuaian antara data mentah dan interpretasi yang dihasilkan. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan mengembalikan transkrip wawancara dan ringkasan temuan awal kepada partisipan untuk mendapatkan

umpan balik dan verifikasi. Analisis statistik deskriptif sederhana juga digunakan untuk mengidentifikasi frekuensi munculnya tema-tema tertentu dalam data. Melalui proses analisis yang sistematis dan komprehensif ini, peneliti dapat mengidentifikasi dan menginterpretasikan pola-pola dan hubungan-hubungan yang ada dalam data, sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai motivasi kerja guru di TK IT Bazla.

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan guru untuk menjalankan tugas profesional mereka dengan tingkat energi, komitmen, dan persistensi tertentu. Motivasi kerja guru mencakup semua aspek yang mendorong seorang individu untuk memilih mengajar sebagai profesi, untuk terus mengajar meskipun menghadapi berbagai tantangan, dan untuk berusaha meningkatkan praktik pengajaran mereka melalui berbagai bentuk pengembangan profesional. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di TK IT Bazla memiliki karakter yang multidimensional, melibatkan interaksi antara aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Secara kognitif, motivasi kerja guru terkait dengan keyakinan dan nilai-nilai yang dipegang oleh guru mengenai pentingnya pendidikan anak usia dini dan peran mereka dalam membentuk generasi masa depan. Secara afektif, motivasi kerja guru melibatkan perasaan positif seperti kesenangan dalam berinteraksi dengan anak-anak, kepuasan dalam melihat perkembangan anak, dan rasa memiliki terhadap komunitas sekolah. Secara perilaku, motivasi kerja guru termanifestasi dalam bentuk keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, kesiediaan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab tambahan, serta komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja guru bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti tahap karir guru, perubahan kebijakan pendidikan, dan dinamika interpersonal di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian mengungkapkan beberapa manifestasi motivasi guru di TK IT Bazla yang dapat diobservasi melalui perilaku dan sikap profesional mereka. Guru-guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan antusiasme dan energi positif dalam interaksi dengan anak-anak, yang tercermin dalam penggunaan suara yang bervariasi, ekspresi wajah yang ekspresif, dan bahasa tubuh yang aktif selama aktivitas pembelajaran. Mereka juga menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam perancangan dan implementasi aktivitas pembelajaran, seperti mengembangkan materi pembelajaran yang kontekstual dan menarik, serta mengintegrasikan berbagai metode pengajaran untuk mengakomodasi gaya belajar yang berbeda. Observasi kelas menunjukkan bahwa guru-guru dengan motivasi tinggi mendemonstrasikan kesabaran dan persisten dalam menghadapi tantangan, seperti menangani perilaku sulit dari anak-anak atau mengatasi keterbatasan

sumber daya. Mereka juga proaktif dalam mencari solusi dan alternatif ketika menghadapi kendala dalam proses pembelajaran. Dalam interaksi profesional dengan kolega dan pimpinan, guru-guru yang termotivasi menunjukkan kesediaan untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memberikan dukungan kepada rekan sejawat. Mereka juga aktif berpartisipasi dalam pertemuan staff, kegiatan pengembangan profesional, dan inisiatif peningkatan sekolah. Selain itu, guru-guru dengan motivasi tinggi menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan dan workshop, membaca literatur profesional, dan mencari umpan balik untuk meningkatkan praktik pengajaran mereka. Manifestasi-manifestasi ini mengindikasikan bahwa motivasi guru di TK IT Bazla tidak hanya memengaruhi kinerja individual, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan budaya sekolah yang positif dan berorientasi pada peningkatan kualitas.

Faktor intrinsik dalam konteks motivasi guru di TK IT Bazla merujuk pada aspek-aspek internal yang mendorong individu untuk menjalankan profesi guru dan memberikan yang terbaik dalam praktik profesional mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk motivasi kerja guru di TK IT Bazla. Temuan utama mengenai faktor intrinsik adalah kecintaan yang mendalam terhadap anak-anak dan pendidikan anak usia dini. Para guru mengungkapkan bahwa interaksi dengan anak-anak memberikan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri yang tidak dapat ditemukan dalam profesi lain. Mereka merasakan kesenangan dalam menyaksikan perkembangan anak-anak dan merasa bahwa kontribusi mereka bermakna dalam membentuk masa depan anak. Faktor intrinsik lainnya yang terungkap dalam penelitian adalah keyakinan religius dan spiritual. Sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu, nilai-nilai agama menjadi landasan motivasi bagi banyak guru di TK IT Bazla. Mereka memandang profesi mengajar tidak hanya sebagai pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Keyakinan bahwa mengajar adalah amal jariyah (amal yang pahalanya terus mengalir) memberikan dorongan kuat bagi guru untuk menjalankan tugas dengan ikhlas dan dedikasi tinggi. Selain itu, kebutuhan akan pencapaian dan pengembangan diri juga menjadi faktor intrinsik yang signifikan. Para guru menunjukkan keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan profesional mereka, serta mencapai standar keunggulan dalam praktik pengajaran. Faktor-faktor intrinsik ini memberikan fondasi yang kuat bagi motivasi kerja guru dan cenderung lebih stabil dibandingkan dengan faktor-faktor ekstrinsik.

Manifestasi faktor intrinsik dalam motivasi guru di TK IT Bazla dapat diamati melalui berbagai perilaku dan sikap yang menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap profesi mengajar. Hasil observasi dan wawancara

mengungkapkan beberapa manifestasi utama dari faktor intrinsik. Pertama, guru-guru yang didorong oleh faktor intrinsik menunjukkan kesediaan untuk memberikan waktu dan usaha ekstra di luar jam kerja formal. Mereka sering kali menghabiskan waktu tambahan untuk mempersiapkan materi pembelajaran yang kreatif, mendiskusikan perkembangan anak dengan rekan sejawat, atau memberikan perhatian khusus kepada anak-anak yang membutuhkan dukungan tambahan. Kedua, guru-guru ini menunjukkan inisiatif dan proaktif dalam pengembangan profesional mereka. Mereka tidak hanya menghadiri pelatihan dan workshop yang diwajibkan oleh sekolah, tetapi juga aktif mencari kesempatan belajar mandiri, seperti membaca literatur profesional, bergabung dengan komunitas praktisi pendidikan, atau bahkan mengambil kursus lanjutan dengan biaya sendiri. Ketiga, guru-guru dengan motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan reflektivitas dan evaluasi diri yang tinggi. Mereka secara konsisten mengevaluasi praktik pengajaran mereka, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan mencoba pendekatan baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Keempat, guru-guru ini menunjukkan resiliensi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Ketika dihadapkan pada situasi sulit, seperti konflik dengan orang tua atau kendala sumber daya, mereka tetap berkomitmen pada tujuan pendidikan dan mencari solusi konstruktif. Terakhir, guru-guru dengan motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan kesenangan dan antusiasme yang tulus dalam interaksi dengan anak-anak. Mereka sering menunjukkan ekspresi kebahagiaan, kesabaran, dan empati ketika bekerja dengan anak-anak, yang mencerminkan kepuasan intrinsik yang mereka peroleh dari aktivitas mengajar itu sendiri.

Faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja guru di TK IT Bazla merujuk pada aspek-aspek eksternal atau lingkungan yang memengaruhi kinerja dan komitmen guru terhadap profesi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun faktor intrinsik memainkan peran dominan dalam motivasi guru, faktor ekstrinsik juga memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan utama mengenai faktor ekstrinsik adalah pentingnya dukungan dari kepala sekolah dan yayasan. Para guru mengungkapkan bahwa pengakuan, apresiasi, dan dukungan dari pimpinan sangat memengaruhi motivasi dan semangat kerja mereka. Ketika kepala sekolah menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan guru, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengakui kontribusi mereka, guru-guru merasakan peningkatan motivasi dan komitmen terhadap sekolah. Faktor ekstrinsik lainnya yang terungkap adalah hubungan dengan rekan sejawat. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif, di mana guru-guru saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama dalam mengatasi tantangan, memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, hubungan dengan orang tua/wali murid juga menjadi faktor ekstrinsik yang penting. Apresiasi dan dukungan dari orang tua, serta keterlibatan aktif mereka dalam program sekolah,

memberikan validasi eksternal bagi guru dan memperkuat motivasi mereka. Temuan penelitian juga mengungkapkan pentingnya kondisi kerja, termasuk ketersediaan sumber daya pembelajaran, rasio guru-siswa yang memadai, dan lingkungan fisik yang nyaman. Faktor-faktor ekstrinsik ini, meskipun tidak secara langsung terkait dengan esensi mengajar, menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk fokus pada aspek-aspek intrinsik dari pekerjaan mereka dan mengurangi stressor yang dapat menurunkan motivasi.

Manifestasi faktor ekstrinsik dalam motivasi guru di TK IT Bazla dapat diamati melalui berbagai respons dan perilaku yang muncul sebagai reaksi terhadap kondisi dan stimulasi eksternal. Hasil observasi dan wawancara mengungkapkan beberapa manifestasi utama dari pengaruh faktor ekstrinsik. Pertama, guru-guru menunjukkan peningkatan semangat dan komitmen setelah menerima pengakuan atau apresiasi dari kepala sekolah, rekan sejawat, atau orang tua. Pengakuan dalam bentuk pujian verbal, sertifikat penghargaan, atau bahkan ungkapan terima kasih sederhana memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi guru. Kedua, guru-guru menunjukkan tingkat kolaborasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam program sekolah ketika mereka merasa didukung oleh pimpinan dan rekan sejawat. Dukungan sosial ini menciptakan rasa memiliki dan keterikatan dengan komunitas sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen guru terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah. Ketiga, guru-guru menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika kondisi kerja mereka diperbaiki. Penyediaan sumber daya pembelajaran yang memadai, pengaturan rasio guru-siswa yang optimal, dan penciptaan lingkungan fisik yang nyaman memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas pengajaran dengan lebih efektif dan dengan tingkat stres yang lebih rendah. Keempat, guru-guru menunjukkan motivasi yang meningkat ketika diberikan kesempatan untuk pengembangan profesional. Pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk menghadiri konferensi pendidikan tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga memberikan sinyal bahwa kontribusi mereka dihargai dan bahwa sekolah berinvestasi dalam pertumbuhan profesional mereka. Terakhir, guru-guru menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap sekolah ketika mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan berkontribusi pada kebijakan dan program sekolah memberi guru rasa otonomi dan agen dalam lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap hasil pendidikan.

Interpretasi hasil penelitian mengenai motivasi kerja guru di TK IT Bazla menunjukkan beberapa temuan penting yang memiliki implikasi bagi teori dan praktik pendidikan. Pertama, hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan konstruk yang kompleks dan multidimensional, yang

dipengaruhi oleh interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Temuan ini sejalan dengan teori Self-Determination dari Ryan & Deci (2020) yang menekankan bahwa motivasi optimal terjadi ketika kebutuhan psikologis dasar untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan terpenuhi. Dalam konteks TK IT Bazla, faktor intrinsik seperti kecintaan pada anak-anak dan komitmen terhadap pendidikan anak usia dini, serta faktor ekstrinsik seperti dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat, berinteraksi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis dasar ini. Kedua, penelitian ini mengungkapkan pentingnya dimensi spiritual dan religius dalam motivasi guru di konteks pendidikan Islam terpadu. Aspek ini kurang mendapat perhatian dalam teori motivasi guru konvensional, yang sering kali berakar pada perspektif psikologi Barat. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan konteks budaya dan nilai-nilai dalam memahami motivasi kerja guru. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan dengan orang tua/wali murid memainkan peran yang lebih signifikan dalam motivasi guru PAUD dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Hal ini mencerminkan karakteristik khusus pendidikan anak usia dini yang melibatkan kemitraan yang lebih intensif dengan keluarga. Keempat, penelitian ini menemukan bahwa meskipun faktor intrinsik cenderung lebih dominan dalam membentuk motivasi jangka panjang, faktor ekstrinsik memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk mempertahankan dan mengembangkan motivasi intrinsik mereka. Temuan-temuan ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih holistik dan kontekstual tentang motivasi kerja guru di setting pendidikan anak usia dini, khususnya di lembaga pendidikan Islam terpadu.

E. Pembahasan

Penelitian tentang motivasi kerja guru di TK IT Bazla memiliki urgensi yang signifikan baik dari perspektif teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur tentang motivasi guru, khususnya dalam konteks pendidikan anak usia dini di Indonesia dan dalam setting pendidikan Islam terpadu. Meskipun terdapat banyak penelitian tentang motivasi guru secara umum, studi yang secara khusus mengeksplorasi dinamika motivasi kerja guru PAUD dalam konteks budaya dan pendidikan Indonesia masih relatif terbatas. Pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru PAUD sangat penting mengingat peran krusial pendidikan anak usia dini dalam membentuk fondasi perkembangan anak. Sebagaimana ditekankan oleh Han & Yin (2016) motivasi guru merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh konteks sosial-budaya, sehingga penelitian dalam konteks yang spesifik sangat diperlukan untuk memahami nuansa dan dinamika motivasi guru. Secara praktis, penelitian ini memiliki implikasi

penting bagi pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK IT Bazla dan lembaga pendidikan sejenis. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru, pimpinan sekolah dan pembuat kebijakan dapat merancang intervensi yang lebih targetnya dan efektif untuk mendukung dan memberdayakan guru. Pada akhirnya, peningkatan motivasi dan kinerja guru akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima oleh anak-anak, yang merupakan tujuan utama dari setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru di TK IT Bazla dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang dominan adalah kecintaan terhadap anak-anak dan pendidikan anak usia dini, keyakinan religius dan spiritual, serta kebutuhan akan pencapaian dan pengembangan diri. Guru-guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan resiliensi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas profesional mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Barni et al., (2019) yang menekankan pentingnya nilai-nilai personal dan identitas profesional dalam membentuk motivasi guru. Sementara itu, faktor ekstrinsik yang signifikan meliputi dukungan dari kepala sekolah dan yayasan, hubungan dengan rekan sejawat, hubungan dengan orang tua/wali murid, serta kondisi kerja. Lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, berperan penting dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan temuan Rasheed et al., (2016) yang menyoroti pentingnya dukungan administratif dan kondisi kerja yang memadai dalam mempengaruhi motivasi guru. Analisis juga mengungkapkan beberapa tantangan dan faktor penghambat yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru, seperti permasalahan dengan orang tua/wali murid, beban administratif yang tinggi, dan keterbatasan sumber daya. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan stres dan kejenuhan, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru. Temuan penting lainnya adalah adanya variasi individual dalam respons terhadap faktor-faktor motivasi, yang mengindikasikan bahwa pendekatan one-size-fits-all dalam memotivasi guru mungkin tidak efektif dan perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan individual guru.

Temuan penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan teori dan penelitian sebelumnya tentang motivasi guru. Secara khusus, hasil penelitian sejalan dengan Self-Determination Theory (SDT) dari Ryan & Deci (2020) yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dalam membentuk motivasi optimal. Di TK IT Bazla, faktor-faktor seperti kepercayaan dari kepala sekolah, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan hubungan kolaboratif dengan rekan sejawat

berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini. Temuan tentang pentingnya nilai-nilai religius dan spiritual dalam motivasi guru di TK IT Bazla menambahkan dimensi baru pada teori motivasi guru yang ada, yang sering kali tidak secara eksplisit mempertimbangkan aspek ini. Hasil penelitian juga memperkuat temuan Börü (2018) tentang pengaruh konteks sosial-budaya terhadap motivasi guru. Dalam konteks TK IT Bazla, nilai-nilai Islam dan budaya Indonesia membentuk bagaimana guru memahami dan mengalami motivasi kerja mereka. Durksen et al., (2017) menekankan pentingnya kolaborasi dan pengembangan profesional dalam memotivasi guru, yang juga tercermin dalam temuan penelitian ini. Guru-guru di TK IT Bazla menunjukkan motivasi yang lebih tinggi ketika mereka memiliki kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan sejawat dan terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional. Sementara itu, temuan tentang pengaruh signifikan hubungan dengan orang tua/wali murid terhadap motivasi guru mendukung penelitian sebelumnya tentang pentingnya kemitraan sekolah-keluarga dalam konteks pendidikan anak usia dini. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan beberapa nuansa dan konteks spesifik yang mungkin tidak sepenuhnya tercakup dalam teori dan penelitian sebelumnya, menegaskan pentingnya penelitian yang lebih kontekstual dan sensitif budaya dalam memahami motivasi guru.

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi praktik pendidikan dan pengembangan kebijakan di TK IT Bazla dan institusi serupa. Pertama, hasil penelitian menegaskan pentingnya menumbuhkan dan mempertahankan motivasi intrinsik guru. Kepala sekolah dan pembuat kebijakan perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya fokus pada insentif eksternal, tetapi juga mendukung dan memperkuat dorongan internal guru untuk mengajar dan berkontribusi pada pendidikan anak usia dini. Ini dapat dilakukan dengan menciptakan kesempatan bagi guru untuk terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan personal mereka dalam mengajar, serta dengan mengakui dan menghargai kontribusi mereka terhadap perkembangan anak dan komunitas sekolah. Kedua, temuan tentang pentingnya dukungan dari kepala sekolah dan yayasan menggarisbawahi peran krusial kepemimpinan pendidikan dalam memotivasi guru. Kepala sekolah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang suportif, yang memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap usaha dan pencapaian guru, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan di mana guru merasa aman untuk mengambil risiko profesional dan berinovasi. Temuan ini dapat merujuk pada gaya kepemimpinan kontingensi, dikatakan efektif tergantung pada kondisi dan situasi antara perilaku kepemimpinan dengan tingkat kematangan guru (Maisyaroh et al., 2019); kepemimpinan instruksional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan mutu profesionalisme, meningkatkan motivasi, inovasi, kreativitas guru untuk tujuan utama pencapaian prestasi siswa

(Puspitaningtyas et al., 2019). Ketiga, hasil penelitian menunjukkan nilai dari lingkungan kerja yang kolaboratif. Sekolah perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk membangun komunitas praktisi yang saling mendukung, di mana guru-guru dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, dan strategi untuk mengatasi tantangan. Temuan hasil senada menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dikedepankan untuk merekonstruksi profesionalisme kinerja, menciptakan daya saing lulusan pendidikan di pasar global, peningkatan kompetensi guru berbasis IT (Satria & Mustiningsih, 2019). Keempat, temuan tentang pengaruh hubungan dengan orang tua/wali murid terhadap motivasi guru menyoroti pentingnya mengembangkan strategi yang efektif untuk membangun kemitraan positif antara sekolah dan keluarga. Ini dapat mencakup program komunikasi yang lebih baik, kesempatan untuk keterlibatan orang tua yang bermakna, dan dukungan bagi guru dalam mengelola hubungan dengan orang tua. Misal, pelaksanaan program parenting sebagai upaya pendukung penerapan PAUD Holistik Integratif (Shahbana et al., 2020). Terakhir, temuan tentang variasi individual dalam respons terhadap faktor-faktor motivasi menekankan pentingnya pendekatan yang lebih personal dan diferensiasi dalam strategi motivasi guru.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan dan menerapkan temuannya. Pertama, penelitian ini dilakukan dalam konteks yang spesifik, yaitu TK IT Bazla, yang memiliki karakteristik unik sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu. Oleh karena itu, temuan penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke konteks pendidikan anak usia dini lainnya, terutama yang memiliki latar belakang filosofis, budaya, atau religius yang berbeda. Kedua, jumlah partisipan yang relatif kecil (6 guru) mungkin tidak mencerminkan sepenuhnya keragaman pengalaman dan perspektif guru di TK IT Bazla. Meskipun pendekatan kualitatif dengan sampel kecil memungkinkan eksplorasi mendalam, penelitian dengan jumlah partisipan yang lebih besar mungkin mengungkapkan pola atau tema tambahan yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Ketiga, data dalam penelitian ini dikumpulkan dalam periode waktu yang terbatas (dua bulan). Studi longitudinal yang mengikuti motivasi guru selama periode yang lebih panjang mungkin memberikan pemahaman yang lebih dinamis tentang bagaimana motivasi berfluktuasi dan berkembang seiring waktu, serta bagaimana faktor-faktor kontekstual memengaruhi fluktuasi tersebut. Keempat, meskipun penelitian ini menggunakan triangulasi metode untuk meningkatkan validitas, self-report dalam wawancara mungkin dipengaruhi oleh social desirability bias, di mana partisipan cenderung memberikan respons yang dianggap lebih diterima secara sosial. Terakhir, penelitian ini tidak secara spesifik mengukur kinerja atau efektivitas guru, sehingga hubungan antara motivasi dan hasil pengajaran tidak dapat secara langsung dievaluasi. Keterbatasan-keterbatasan ini menyoroti kebutuhan untuk

interpretasi yang hati-hati dan kontekstual terhadap temuan penelitian, serta untuk penelitian lanjutan yang dapat mengatasi keterbatasan-keterbatasan ini.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat memperluas dan memperdalam pemahaman tentang motivasi kerja guru di konteks pendidikan anak usia dini. Pertama, penelitian selanjutnya dapat mengadopsi desain *mixed-methods* yang mengintegrasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penggunaan instrumen standardisasi seperti *Teacher Motivation Scale* dapat memberikan data kuantitatif yang melengkapi wawasan kualitatif mendalam, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan. Kedua, studi longitudinal yang mengikuti motivasi guru selama periode waktu yang lebih panjang (misalnya, selama satu tahun akademik atau lebih) dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi guru berkembang dan berfluktuasi seiring waktu, serta faktor-faktor yang memengaruhi perubahan tersebut. Ketiga, penelitian komparatif yang membandingkan motivasi guru di berbagai jenis lembaga pendidikan anak usia dini (misalnya, TK umum, TK Islam, dan PAUD komunitas) dapat mengungkapkan bagaimana konteks institusional yang berbeda memengaruhi motivasi guru. Keempat, penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara motivasi guru, praktik pengajaran, dan hasil perkembangan anak dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi guru memengaruhi kualitas pendidikan dan perkembangan anak. Kelima, penelitian yang berfokus pada efektivitas berbagai intervensi untuk meningkatkan motivasi guru (misalnya, program pengembangan profesional, inisiatif kepemimpinan, atau perubahan kebijakan) dapat memberikan wawasan praktis tentang strategi yang paling efektif untuk mendukung dan memberdayakan guru. Akhirnya, penelitian yang lebih mendalam tentang peran faktor budaya dan religius dalam motivasi guru, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, dapat memperkaya pemahaman teoritis tentang motivasi guru dan menawarkan perspektif alternatif yang mungkin tidak sepenuhnya tercakup dalam teori motivasi konvensional.

F. Kesimpulan

Penelitian ini telah mengeksplorasi secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di TK IT Bazla, dengan fokus khusus pada interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di TK IT Bazla merupakan konstruk yang kompleks dan multidimensional, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Faktor intrinsik yang dominan meliputi kecintaan terhadap anak-anak dan pendidikan anak usia dini, keyakinan religius dan spiritual, serta kebutuhan akan pencapaian dan pengembangan diri. Guru-guru yang memiliki

motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, kreativitas dalam pengajaran, dan resiliensi dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, faktor ekstrinsik yang signifikan mencakup dukungan dari kepala sekolah dan yayasan, hubungan dengan rekan sejawat, hubungan dengan orang tua/wali murid, serta kondisi kerja. Lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, memainkan peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan faktor penghambat yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru, seperti permasalahan dengan orang tua/wali murid, beban administratif yang tinggi, dan keterbatasan sumber daya. Pemahaman yang komprehensif tentang dinamika motivasi kerja guru ini memberikan fondasi bagi pengembangan strategi yang lebih efektif untuk mendukung dan memberdayakan guru di TK IT Bazla, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak-anak.

Berdasarkan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di TK IT Bazla, penelitian ini menjawab beberapa pertanyaan kunci tentang bagaimana motivasi guru terbentuk dan bagaimana faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik berinteraksi dalam konteks spesifik ini. Pertama, penelitian menemukan bahwa meskipun faktor intrinsik cenderung lebih dominan dalam membentuk motivasi jangka panjang, faktor ekstrinsik memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk mempertahankan dan mengembangkan motivasi intrinsik mereka. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan mendukung motivasi guru. Kedua, penelitian mengungkapkan bagaimana nilai-nilai religius dan spiritual, yang kurang mendapat perhatian dalam teori motivasi konvensional, memainkan peran signifikan dalam motivasi guru di konteks pendidikan Islam terpadu. Para guru di TK IT Bazla memandang profesi mengajar tidak hanya sebagai pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian, yang memberikan makna dan tujuan yang lebih dalam bagi pekerjaan mereka. Ketiga, penelitian menemukan bahwa hubungan dengan orang tua/wali murid memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi guru PAUD dibandingkan dengan yang mungkin ditemukan di jenjang pendidikan lainnya. Hal ini mencerminkan karakteristik khusus pendidikan anak usia dini yang melibatkan kemitraan yang lebih intensif dengan keluarga. Keempat, penelitian mengidentifikasi variasi individual dalam respons terhadap faktor-faktor motivasi, yang menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang lebih personal dan diferensiasi dalam strategi motivasi guru. Temuan-temuan ini memperluas pemahaman kita tentang motivasi guru dalam konteks pendidikan anak usia dini di Indonesia, khususnya di lembaga pendidikan Islam terpadu, dan menawarkan perspektif yang lebih nuansa pada teori motivasi guru yang ada.

Hasil penelitian tentang motivasi kerja guru di TK IT Bazla menunjukkan pentingnya pendekatan holistik yang menggabungkan faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam mendukung motivasi guru, dengan rekomendasi agar kepala sekolah dan pembuat kebijakan tidak hanya fokus pada insentif eksternal tetapi juga memperkuat dorongan internal guru melalui pengembangan budaya sekolah yang menghargai kontribusi guru, kesempatan pertumbuhan profesional, dan hubungan kolaboratif. Penelitian ini juga menyoroti peran nilai-nilai religius dan spiritual dalam motivasi guru di lembaga pendidikan Islam terpadu, sehingga perlu pendekatan yang sensitif terhadap dimensi tersebut dalam pengembangan profesional. Secara teoretis, temuan ini memperkaya pemahaman motivasi guru dalam konteks pendidikan anak usia dini di Indonesia dengan menambahkan perspektif budaya dan religius, serta mendorong penelitian lanjutan yang lebih luas dan longitudinal untuk mengkaji perkembangan motivasi guru dan efektivitas intervensi guna meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini.

BIBLIOGRAFI

- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in Psychology*, 10(July), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761–776. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11448a>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi Keem)*. Pustaka Belajar.
- Durksen, T. L., Klassen, R. M., & Daniels, L. M. (2017). Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 67, 53–66. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.011>
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2001). *Practical research: Planning and research*. NJ: Merrill.
- Maisyaroh, Imron, A., Burhanuddin, Juharyanto, Satria, R., & Puspitaningtyas, I. (2019). Implementation of Situational Leadership in Educational Organizations. 4th International Conference on Education and Management (CoEMA 2019). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research.*, 381, 73–77.

- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Puspitaningtyas, I., Satria, R., Maisyaroh, & Sumarsono, R. B. (2019). Implementasi Kepemimpinan Pembelajaran Di Satuan Pendidikan. *Seminar Nasional Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*, September, 126–134.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmed, A. ud D. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101–114. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2014-0057>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Satria, R., & Mustiningsih. (2019). Supervisor in era Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 382, 596–601. <https://doi.org/doi.org/10.2991/icet-19.2019.147>
- Shahbana, E. B., Satria, R., & Pertiwi, A. K. (2020). Strategi Parenting dalam Menerapkan Layanan Holistik Integratif di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Prosiding Web-Seminar Nasional (Webinar) Pendidikan*, 169–176.
- Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2021). Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level. *Journal of Education for Teaching*, 47(5), 1–18. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1942804>