

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA
PENGAJAR PELATIHAN Di JAYADI GLOBAL EDUCATION CENTER (JGEC) CABANG
MANADO**

*THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN ENHANCING THE PRODUCTIVITY OF TRAINING
INSTRUCTORS AT JAYADI GLOBAL EDUCATION CENTER (JGEC) MANADO BRANCH*

Oleh:

Daniel Patriot Tompodung¹

Irvan Trang²

Jeffry Tampenawas³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹danielpatriot10@gmail.com

²trang_irvan@unsrat.ac.id

³jeffry_tampenawas@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar pelatihan di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar. Hal ini ditunjukkan melalui meningkatnya semangat kerja, disiplin, komitmen, efektivitas pembelajaran, kualitas pengajaran, serta pengembangan kompetensi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi faktor yang mendorong tenaga pengajar melaksanakan tugas secara profesional dan produktif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas, Tenaga Pengajar.

Abstract: This study aims to analyze the role of work motivation in enhancing the productivity of training instructors at Jayadi Global Education Center (JGEC), Manado Branch. The research employs a qualitative approach using a descriptive method. Data were collected through interviews, observation, and documentation, and subsequently analyzed using techniques involving data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that work motivation plays a significant role in boosting instructor productivity. This is evidenced by improvements in work morale, discipline, commitment, instructional effectiveness, teaching quality, and competency development. Both intrinsic and extrinsic motivations serve as factors that drive instructors to perform their duties professionally and productively.

Keywords: Work Motivation, Productivity, Instructors.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Tenaga pengajar pelatihan di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado memiliki peran penting dalam mencetak kualitas peserta didik yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja maupun pendidikan lanjutan. Sebagai lembaga yang fokus pada pelatihan keterampilan dan pembelajaran terapan, produktivitas tenaga pengajar bukan semata soal jumlah jam mengajar, tetapi juga tentang kualitas interaksi, efektivitas metode pembelajaran, serta kemampuan memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Di tengah tuntutan tersebut, motivasi kerja menjadi aspek sentral yang diduga memengaruhi perilaku kerja, komitmen profesional, serta hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan.

Fenomena sosial yang relevan dengan topik penelitian ini adalah perubahan harapan masyarakat terhadap lembaga pelatihan non-formal di era kompetisi global. Peserta pelatihan dan orang tua kini menuntut pembelajaran yang tidak hanya informatif tetapi transformative mampu membekali peserta dengan keterampilan aktual yang dapat diterapkan di dunia kerja. Kondisi ini membuat lembaga seperti JGEC harus meningkatkan kualitas layanan melalui tenaga pengajar yang bermotivasi tinggi. Di sisi lain, banyak tenaga pengajar yang bekerja dalam situasi

ketidakpastian kontrak, standar evaluasi yang beragam, dan tekanan untuk selalu berinovasi, sehingga motivasi kerja mereka sering kali diuji dalam konteks kerja yang dinamis.

Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado berdasarkan Data pada bulan Desember Tahun 2025 memiliki 34 peserta pelatihan yang terdiri dari 20 pria dan 12 wanita, serta 8 tenaga pengajar/pelatih yang terdiri dari 2 pria dan 4 wanita. Kondisi ini menunjukkan adanya perbandingan jumlah peserta yang lebih besar dibandingkan jumlah pengajar, sehingga menuntut setiap tenaga pengajar untuk bekerja secara optimal dalam melaksanakan proses pelatihan. Rasio tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga pengajar menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pembelajaran, mengingat beban tanggung jawab yang cukup besar dalam mendampingi peserta dengan latar belakang dan kebutuhan yang beragam. Oleh karena itu, motivasi kerja tenaga pengajar berperan strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas pelatihan, serta pencapaian tujuan pembelajaran di JGEC Cabang Manado.

Isu-isu terkini dalam pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas tenaga pengajar dan pada akhirnya berdampak pada kualitas output pembelajaran. Beberapa tenaga pengajar melaporkan merasa kurang diperhatikan dalam hal penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, maupun komunikasi organisasi yang mendukung. Penelitian lain di lembaga kursus formal dan semi-formal menemukan bahwa penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan manajemen menjadi prediktor penting motivasi kerja tenaga pengajar. Namun, mayoritas penelitian tersebut dilakukan pada konteks pendidikan formal atau skala lembaga yang lebih besar, sementara kajian pada lembaga pelatihan non-formal berskala menengah seperti JGEC masih terbatas.

Kesenjangan tersebut terutama terlihat pada keterbatasan pemahaman terhadap pengalaman subjektif tenaga pengajar pelatihan bagaimana mereka memaknai motivasi kerja dalam aktivitas profesionalnya sehari-hari, serta bagaimana motivasi tersebut mencerminkan produktivitas yang tidak hanya terukur secara kuantitatif tetapi juga kualitatif. Sebagian penelitian terdahulu cenderung mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan instrumen skala yang tidak selalu mampu menangkap nuansa pengalaman kerja tenaga pengajar dalam konteks nyata tempat kerja mereka berada. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan kualitatif untuk menelusuri dinamika internal motivasi kerja di lingkungan pelatihan yang spesifik.

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar pelatihan di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado, melalui penggalian pengalaman, persepsi, serta dinamika kerja tenaga pengajar, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen pendidikan non-formal sekaligus menjadi dasar perumusan solusi praktis dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga pengajar di lembaga pelatihan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya, menurut Ridha dan Muis (2022) adalah pengembangan SDM yang bertugas mengurus perencanaan sumber daya manusia, menerapkan kebijakan, memberikan pelatihan, merekrut karyawan, mengembangkan karir pegawai, serta mengambil inisiatif dalam meningkatkan kualitas perusahaan ataupun organisasi.

Motivasi

Motivasi, menurut Hamzah (2023), dan dorongan batin adalah hal yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dorongan ini berasal dari setiap individu, yang mendorongnya agar melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginan dan keinginan batinnya. Motivasi, menurut Parenden, Hatidja, dan Mariana (2022) adalah sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang. Keinginan ini dibangkitkan oleh inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara sukarela, dengan hati yang senang, dan sungguh-sungguh. Hal ini akan menghasilkan karya yang berkualitas.

Produktivitas

Menurut Siregar (2025), produktivitas adalah rasio antara output dan input. Output adalah keluaran atau hasil dari suatu unit usaha, sementara input adalah masukan atau berbagai Upaya untuk menghasilkan output.

Produktivitas mengukur seberapa efisien input produksi (misalnya seperti tenaga kerja dan modal) yang digunakan dalam perekonomian untuk menghasilkan tingkat output tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pratama (2022) bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Jaya Sentra Metal, Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi—termasuk penggunaan foto atau gambar terkait objek penelitian—serta menggunakan teknik analisis SWOT dan QSPM. Tahapan analisis data meliputi kegiatan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis matriks IE menunjukkan bahwa posisi perusahaan berada pada Kuadran I. Karyawan perusahaan memiliki dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Faktor yang memengaruhi motivasi karyawan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja adalah kurangnya pemberian imbalan dan tunjangan oleh perusahaan.

Septiani dan Wiguna (2025) bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di bagian administrasi Mitra10, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari tujuh karyawan administrasi dengan posisi dan masa kerja yang beragam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tanggung jawab individu, pencapaian, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja.

Haryono, Yustiffa, dan Anandita (2023) bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, antara lain kebutuhan karyawan, pemberian upah, bonus, lingkungan kerja, sikap manajemen, serta peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena secara mendalam melalui data naratif, bukan angka. Dengan itu, penelitian ini bertujuan menggambarkan realitas yang terjadi di lapangan secara apa adanya berdasarkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Sumber Data

Adapun sumber data primer dalam penelitian ini meliputi:

1. Informan kunci: Koordinator Tenaga Pengajar Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado
2. Informan utama: 2 Tenaga Pengajar
3. Informan pendukung: pimpinan cabang dan 2 peserta pelatihan JGEC Cabang Manado

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini terbagi atas beberapa bagian, yaitu :

- a. Wawancara adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informan.
- b. Observasi (Pengamatan) merupakan metode penelitian yang melibatkan pengamatan secara sistematis terhadap obyek atau subjek yang menjadi focus penelitian.
- c. Dokumentasi adalah sumber data yang digunakan dalam melengkapi sebuah penelitian, baik berupa sumber yang tertulis, arsip, gambar, surat dan karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi bagi proses penelitian.

Hasil Penelitian

Motivasi kerja tercermin melalui semangat kerja yang tinggi, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, komitmen terhadap lembaga, hubungan kerja yang harmonis, kemampuan mengelola pekerjaan secara efisien, penerapan pembelajaran yang efektif, upaya menjaga kualitas pengajaran, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas tenaga pengajar tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri individu, tetapi juga didukung oleh kebijakan lembaga melalui pembinaan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan pimpinan cabang dan peserta pelatihan yang memberikan penilaian positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor utama yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga pengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran serta mendukung keberhasilan JGEC Cabang Manado dalam mempersiapkan peserta pelatihan untuk bekerja di Jepang.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga pengajar di JGEC Cabang Manado tergolong Baik. Motivasi tersebut muncul dari dua sumber, yaitu motivasi intrinsik berupa panggilan untuk mengajar, tanggung jawab profesional, dan kepuasan ketika melihat peserta berkembang, serta motivasi ekstrinsik berupa dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja, dan kesempatan mengembangkan kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja tercermin melalui beberapa Indikator berikut:

1. Semangat Kerja, yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang membuat tenaga pengajar menjalankan tugas secara optimal. Semangat tersebut tercermin melalui antusiasme dalam mengajar, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta kesungguhan dalam memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan.
2. Kepuasan Kerja, Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk nyata dari motivasi kerja yang mampu meningkatkan produktivitas tenaga pengajar. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong tenaga pengajar untuk mempertahankan kualitas pengajaran, meningkatkan tanggung jawab, dan 86 menunjukkan komitmen terhadap lembaga.
3. Disiplin Kerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang memperlihatkan peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar. Motivasi yang tinggi mendorong tenaga pengajar untuk bekerja secara tertib, bertanggung jawab, dan konsisten sehingga seluruh kegiatan pembelajaran dapat berlangsung sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada meningkatnya produktivitas kerja tenaga pengajar.
4. Komitmen Organisasi, Temuan penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja berperan dalam membangun komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen tersebut mendorong tenaga pengajar untuk memberikan kontribusi secara maksimal, meningkatkan loyalitas terhadap lembaga, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
5. Hubungan Kerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam menciptakan hubungan sosial yang harmonis dan kerja sama yang efektif antartenant pengajar. Kondisi tersebut mempermudah koordinasi, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta mempercepat pencapaian tujuan pembelajaran sehingga produktivitas tenaga pengajar meningkat secara kolektif.

Produktivitas tenaga pengajar tidak hanya diukur dari jumlah jam mengajar, tetapi juga dari kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan produktivitas melalui beberapa indikator berikut :

1. Efisiensi Kerja, Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja tenaga pengajar. Motivasi mendorong tenaga pengajar untuk memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal sehingga tugas dapat diselesaikan secara efektif tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Dengan demikian, efisiensi kerja menjadi salah satu bentuk nyata peningkatan produktivitas yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.
2. Efektivitas Kerja, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tenaga pengajar. Motivasi mendorong tenaga pengajar untuk melaksanakan tugas secara terarah, mencapai target pembelajaran, dan menghasilkan proses pembelajaran yang lebih berkualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan salah satu indikator peningkatan produktivitas yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3. Kualitas Pengajaran, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga pengajar. Motivasi mendorong tenaga pengajar untuk menghasilkan pembelajaran yang lebih profesional, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja merupakan bukti nyata bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas tenaga pengajar.
4. Pengembangan Diri, pengembangan diri menjadi indikator yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja saat ini, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis terhadap sembilan indikator penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado. Motivasi kerja tercermin melalui semangat kerja yang tinggi, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, komitmen terhadap lembaga, hubungan kerja yang harmonis, kemampuan mengelola pekerjaan secara efisien, penerapan pembelajaran yang efektif, upaya menjaga kualitas pengajaran, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Berdasarkan keseluruhan hasil pembahasan, dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan faktor strategis yang memengaruhi produktivitas tenaga pengajar. Peran motivasi tidak hanya tercermin pada meningkatnya semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin, komitmen organisasi, kualitas kerja, efektivitas, efisiensi, serta pengembangan diri, tetapi juga pada kemampuan tenaga pengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga pengajar tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado. Peran tersebut dibuktikan melalui meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas, pencapaian target pembelajaran, kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, serta komitmen tenaga pengajar dalam mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Temuan ini sekaligus memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, sehingga rumusan masalah penelitian mengenai bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar dapat dijawab secara komprehensif berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan produktivitas tenaga pengajar. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Motivasi mendorong tenaga pengajar untuk:

- a. bekerja lebih disiplin;
- b. meningkatkan kualitas pembelajaran;
- c. membangun hubungan kerja yang baik;
- d. berkomitmen terhadap tujuan organisasi;
- e. terus mengembangkan kompetensi diri.

Sebaliknya, apabila motivasi menurun, produktivitas juga berpotensi menurun, yang ditandai dengan berkurangnya semangat mengajar, menurunnya kualitas pembelajaran, dan berkurangnya efektivitas dalam mencapai tujuan pelatihan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor utama yang meningkatkan produktivitas tenaga pengajar di JGEC Cabang Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Pengajar Pelatihan di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, memiliki semangat kerja yang baik, serta berupaya memberikan pembelajaran yang berkualitas. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja dan pencapaian tujuan lembaga.
2. Produktivitas tenaga pengajar dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berkaitan, yaitu semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen, hubungan kerja, efisiensi kerja, efektivitas pembelajaran, kualitas pengajaran, dan pengembangan kompetensi. Seluruh aspek tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu

mendorong tenaga pengajar bekerja lebih efektif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

3. Peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar pelatihan di JGEC Cabang Manado. Hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui kebijakan organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, serta terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga pengajar pelatihan di Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado, maka beberapa saran sebagai berikut:

1. Jayadi Global Education Center (JGEC) Cabang Manado diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar melalui pemberian penghargaan atas kinerja, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan tenaga pengajar perlu terus ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.
2. Tenaga pengajar diharapkan dapat terus mempertahankan semangat kerja, meningkatkan disiplin, serta mengembangkan kompetensi profesional melalui pembelajaran dan pelatihan yang relevan. Dengan motivasi yang tinggi dan kemauan untuk terus berkembang, tenaga pengajar diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran serta memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan lembaga.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan objek penelitian yang lebih luas, jumlah informan yang lebih beragam, atau menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas tenaga pengajar, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian di masa mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga pengajar pada lembaga pendidikan nonformal.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, R., Yustiffa, A. R., & Anandita, R. D. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 5(3). <https://id.scribd.com/document/861946239/EDIT-Amiruliya-Regina-Yustiffa-Rhayina-Dwi-Anandita-1>
- Parenden, A., Hatidja, S. T., & Mariana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sani Galesong Jaya. *Journal of Management and Social Sciences*, Vol. 1, No. 2. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/view/105>
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. (2022). *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma/article/view/7429>
- Ridha, A., & Muis, M. (2022). Teori Manajemen. Pekalongan: Nasya Expanding Management (NEM)
- Septiani, L., & Wiguna, M. (2025). Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Administrasi Pada Mitra10 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 2, 361-367. <https://journal.publis.org/index.php/JM/article/view/58/38>
- Siregar, I. (2025). Analisis Pengukuran Produktivitas Dengan Metode American Productivity Center (APC) Di Umkm Donat Kentang Syifa. (Skripsi, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/27253>
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara