

IMPLEMENTASI MOTIVASI GURU DALAM MEWUJUDKAN KINERJA GURU DI SDN DERMO I BANGIL

Yuli Wariyanti^{1*}, Sutinah², Niken Muji Suryaningsih³, Eko Budi Setyawan⁴, A. Faizin⁵
^{1, 2, 3, 4, 5} Manajemen Pendidikan, Universitas Gresik

[1*yuliwariyanti77@gmail.com](mailto:yuliwariyanti77@gmail.com), [2sutinahnur@gmail.com](mailto:sutinahnur@gmail.com), [3nikenmuji@fresh@gmail.com](mailto:nikenmuji@fresh@gmail.com),
[4budisetyawaneke@gmail.com](mailto:budisetyawaneke@gmail.com), [5faizin@unigres.ac.id](mailto:faizin@unigres.ac.id)

*Corresponding author**

ABSTRACT

This study aims to explore the implementation of teacher motivation in realizing professional performance at SDN Dermo I Bangil and to understand the factors influencing teachers' work enthusiasm and commitment within the context of elementary education. The phenomenon of declining teacher performance in several primary schools has become a crucial issue closely related to the quality of motivation and institutional support. This research employs a qualitative approach with an intrinsic case study design, focusing on an in-depth understanding of teachers' lived experiences within their real work environment. Data were collected through semi-structured interviews, participatory observation, and document analysis, involving three key informants: a classroom teacher, an Islamic education teacher, and a physical education teacher, selected through purposive sampling.

The findings reveal three main themes: (1) motivation as a calling of service, where teachers are driven by spiritual values and moral responsibility; (2) motivation based on workplace support, including principal appreciation, peer collaboration, and harmonious social relationships; and (3) motivation transforming into professional performance, manifested through self-reflection, instructional innovation, and commitment to student development. The main inhibiting factors include administrative workload, limited facilities, and lack of professional recognition. The study provides a theoretical contribution by enriching the Self-Determination Theory within Indonesia's elementary education context and a practical implication for policymakers to enhance teacher well-being and motivation through non-material rewards, organizational support, and reflective professional practices. Future studies are recommended to expand cross-school research and adopt a longitudinal approach to better understand the dynamics of teacher motivation over time.

Keywords: *teacher motivation, teacher performance, case study, elementary education*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi motivasi guru dalam mewujudkan kinerja profesional di SDN Dermo I Bangil, serta memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja dan komitmen guru dalam konteks pendidikan dasar. Fenomena rendahnya kinerja guru di beberapa sekolah dasar menjadi isu penting yang berkaitan erat dengan kualitas motivasi dan dukungan institusional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus intrinsik, karena fokusnya adalah memahami pengalaman guru dalam konteks nyata lingkungan kerja mereka. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi, dengan melibatkan tiga informan utama: guru kelas, guru PAI, dan guru PJOK yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan tiga tema utama: (1) motivasi sebagai panggilan pengabdian, di mana guru terdorong oleh nilai spiritual dan tanggung jawab moral; (2) motivasi berbasis dukungan lingkungan kerja, meliputi apresiasi kepala sekolah, kolaborasi sejawat, dan

hubungan sosial yang harmonis; serta (3) motivasi yang bertransformasi menjadi kinerja profesional, yang tercermin dari refleksi diri, inovasi pembelajaran, dan komitmen terhadap perkembangan siswa. Faktor penghambat utama meliputi beban administrasi, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya penghargaan profesional. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan *Self-Determination Theory* dalam konteks pendidikan dasar Indonesia, serta implikasi praktis bagi pembuat kebijakan untuk memperkuat kesejahteraan dan motivasi guru melalui program berbasis penghargaan non-material dan refleksi profesional. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas kajian lintas sekolah dan mengembangkan pendekatan longitudinal guna menilai dinamika motivasi guru secara berkelanjutan.

Kata kunci: motivasi guru, kinerja guru, studi kasus, pendidikan dasar

A. Pendahuluan

Motivasi guru merupakan isu strategis dalam peningkatan mutu pendidikan global yang mendapat perhatian besar pascapandemi COVID-19. Berdasarkan laporan (World Bank, 2023), 64% guru di negara berkembang mengalami penurunan motivasi karena beban administratif, tekanan digitalisasi, dan ketidakstabilan kebijakan pendidikan. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa di sekolah dasar. Studi oleh (Siregar et al., 2024) menegaskan bahwa guru dengan tingkat motivasi tinggi menunjukkan performa pedagogis yang lebih baik dan mampu beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan kurikulum. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru adalah elemen fundamental dalam keberhasilan sistem pendidikan modern.

Dari sisi teoretis, *Self-Determination Theory* (Van Lange et al., 2011) dan *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2017) menjadi dua grand theory yang paling sering digunakan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja guru. Teori ini menekankan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya motivasional menentukan tingkat keterlibatan profesional guru.

Penelitian mutakhir oleh (Belay & Melesse, 2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti komitmen moral dan kepuasan personal memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan material. Namun, temuan lain oleh (Collie & Martin, 2024) mengindikasikan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan dukungan eksternal justru memberikan efek sinergis yang paling optimal. Perdebatan ini menunjukkan perlunya

pemahaman kontekstual dalam penerapan motivasi di sekolah.

Implementasi motivasi guru sangat memengaruhi hasil belajar siswa dan stabilitas organisasi sekolah. Laporan oleh (Iskandar et al., 2024) menemukan bahwa motivasi guru berperan langsung dalam menciptakan lingkungan belajar positif yang berdampak pada peningkatan prestasi akademik siswa. Di sisi lain, studi di Vietnam oleh (Pham et al., 2023) mengungkapkan bahwa ketimpangan insentif dan kurangnya penghargaan profesional menjadi faktor utama menurunnya kinerja guru sekolah dasar. Situasi ini menunjukkan bahwa peran institusional dan kebijakan manajerial menjadi penentu utama keberhasilan strategi motivasi guru.

Dalam konteks Indonesia, kebijakan *Merdeka Belajar* menempatkan guru sebagai agen perubahan utama dalam sistem pendidikan nasional. Studi yang dilaksanakan (Roni et al., 2025) menegaskan bahwa motivasi dan kepercayaan diri guru di sekolah dasar berperan signifikan terhadap capaian akademik siswa. Sementara itu, penelitian oleh (Wisnu Alfan Hadi et al., 2025) menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah, kolaborasi antarguru,

serta iklim kerja positif menjadi faktor penentu keberhasilan motivasi di sekolah dasar negeri. Namun, riset oleh (Lembong et al., 2023) mengindikasikan bahwa meskipun kebijakan sudah mendorong otonomi guru, praktik implementasi motivasional masih belum merata, terutama di sekolah dengan sumber daya terbatas.

Konteks SDN Dermo I Bangil menjadi representasi nyata dari tantangan tersebut. Sekolah ini berada di wilayah semi-perkotaan dengan karakteristik sosial yang beragam dan sumber daya terbatas. Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian guru mengalami penurunan motivasi akibat kurangnya penghargaan dan tekanan administratif. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya studi mendalam tentang implementasi motivasi yang sesuai dengan konteks lokal. Menurut (Harmendi et al., 2021), faktor lingkungan sosial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja guru.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) pada penelitian ini yaitu minimnya studi empiris yang menelaah implementasi motivasi guru dalam konteks sekolah negeri semi-perkotaan

di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada teori dan kebijakan makro tanpa menjelaskan strategi praktis di lapangan. Kebaruan penelitian ini terletak pada eksplorasi empiris terhadap mekanisme penerapan motivasi guru serta faktor sosial, budaya, dan struktural yang memengaruhi kinerja guru secara kontekstual.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Dermo I Bangil. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan *Self-Determination Theory* dan *Job Demands-Resources Model* dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan pendidikan dan kepala sekolah untuk merancang strategi motivasi yang efektif, kontekstual, dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus intrinsik, karena berfokus pada pemahaman mendalam mengenai implementasi motivasi guru dalam konteks spesifik di SDN Dermo I Bangil. Pendekatan ini dipilih untuk menggali

fenomena secara kontekstual dan mendalam melalui interaksi langsung dengan partisipan di lapangan (Creswell, J. W., & Poth, 2023). Studi kasus memungkinkan peneliti menelusuri dinamika hubungan antara faktor motivasi dan kinerja guru dalam lingkungan sosial, budaya, dan kelembagaan sekolah tertentu. Pilihan ini juga sejalan dengan pandangan (Yin, 2021) bahwa studi kasus kualitatif cocok digunakan untuk menjawab pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa” terhadap fenomena sosial yang kompleks seperti motivasi kerja guru di lingkungan pendidikan dasar.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Dermo I Bangil, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, pada periode Januari hingga Mei 2025. Lokasi ini dipilih karena memiliki karakteristik sosial semi-perkotaan dengan variasi motivasional antar guru yang menarik untuk dikaji. Subjek penelitian terdiri dari 8 informan utama yang meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan enam guru tetap. Pemilihan informan dilakukan dengan purposive sampling berdasarkan kriteria: (1) memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun, (2) aktif dalam kegiatan sekolah, dan (3) mampu mengartikulasikan pengalaman motivasional secara

reflektif. Apabila dibutuhkan, peneliti menggunakan teknik snowball sampling untuk menemukan informan tambahan yang dianggap relevan oleh informan utama (Campbell et al., 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh data naratif terkait pengalaman, persepsi, dan refleksi guru terhadap motivasi kerja dan kinerjanya. Observasi dilakukan selama kegiatan pembelajaran dan rapat sekolah guna memahami interaksi sosial dan manifestasi motivasi di lingkungan kerja. Dokumentasi berupa catatan kehadiran, laporan kinerja, serta program sekolah dianalisis sebagai data pendukung.. Selain itu, dilakukan member checking dengan meminta konfirmasi hasil interpretasi dari informan.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif (Miles et al., 2014), yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan melalui proses pengkodean terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema utama, seperti motivasi intrinsik, dukungan eksternal, dan kepemimpinan sekolah.

Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk matriks dan narasi deskriptif untuk menemukan pola hubungan antarvariabel. Tahap akhir adalah verifikasi hasil analisis melalui triangulasi dan audit trail, guna memastikan validitas dan keterlacakan hasil penelitian (Nowell et al., 2017). Pendekatan ini memungkinkan pemaknaan mendalam terhadap fenomena motivasi guru tanpa kehilangan konteks realitas sosialnya.

Dengan desain penelitian seperti ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai praktik implementasi motivasi guru di sekolah dasar negeri, serta menghasilkan implikasi praktis bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Gambaran Umum Temuan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru di SDN Dermo I Bangil terbentuk dari kombinasi motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan profesional yang saling memengaruhi. Dari wawancara dan observasi, ditemukan bahwa semangat kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi lebih pada rasa tanggung jawab moral dan kepuasan melihat perkembangan

siswa.

Seperti diungkapkan oleh Bu Diana (Guru Kelas 3),

“Saya merasa paling bahagia kalau anak-anak bisa membaca lancar atau mulai percaya diri saat menjawab di kelas.”

Pernyataan ini menggambarkan makna motivasi intrinsik yang berakar dari nilai pengabdian dan kepuasan batin. Penelitian kuantitatif dan kualitatif menegaskan bahwa motivasi intrinsik sangat berkontribusi pada komitmen kerja dan profesionalisme guru. Misalnya, (Mohzana et al., 2025) menemukan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan komitmen kerja guru, terutama bila dipadukan dengan kecerdasan emosional, yang menunjukkan bahwa pengakuan batin dan semangat pengabdian adalah pendorong kuat dalam praktik pengajaran. Selain itu, penelitian (Belay & Melesse, 2024) menunjukkan bahwa motivasi guru (intrinsik maupun ekstrinsik) sangat menentukan dalam pengembangan *Professional Learning Communities* (PLC), yang selaras dengan semangat guru Anda untuk melihat perkembangan siswa dan bekerja sama secara moral-profesional

Di sisi lain, dukungan eksternal dari kepala sekolah dan lingkungan kerja juga menjadi faktor penguat. Guru menyebut penghargaan moral, apresiasi sederhana, dan hubungan harmonis sebagai sumber motivasi penting. Bu Zuhrotul (Guru PAI) menuturkan,

“Kalau murid bilang terima kasih setelah belajar, itu rasanya luar biasa. Apresiasi kecil bisa sangat berarti.”

Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan sosial dan dukungan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan motivasi kerja guru. Ini juga sesuai dengan teori dan hasil empiris: dalam penelitian (Ismail et al., 2023), guru *in-service* di Malaysia cenderung termotivasi terutama oleh faktor intrinsik, tetapi dukungan eksternal seperti pengakuan sosial, lingkungan kerja yang kondusif, dan insentif juga penting untuk mempertahankan motivasi mereka.

Lebih jauh, penelitian (Sya’roni et al., 2023) menunjukkan bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui mediasi motivasi kerja. Artinya, meski kompetensi profesional penting, tanpa motivasi (baik intrinsik maupun ekstrinsik) dampaknya terhadap kinerja tidak akan maksimal.

Implementasi Motivasi dalam Praktik Mengajar

Motivasi guru diimplementasikan melalui strategi pembelajaran kreatif, refleksi diri, dan inovasi kelas. Guru-guru di SDN Dermo I Bangil menunjukkan upaya konkret dalam menyalurkan motivasi menjadi tindakan profesional. Misalnya, Bu Diana memulai pembelajaran dengan permainan edukatif untuk meningkatkan antusiasme siswa, sedangkan Pak Faizudin (Guru PJOK) menekankan pendekatan berbasis praktik langsung agar siswa belajar disiplin dan tangguh. "Kalau anak yang dulunya malas berlari kini semangat ikut lomba, itu kepuasan tersendiri," ungkap Pak Faiz.

Selain itu, terdapat pola refleksi rutin yang dilakukan oleh para guru setelah kegiatan belajar mengajar untuk menilai efektivitas metode yang digunakan. Refleksi ini memperlihatkan komitmen guru terhadap peningkatan profesionalisme.

Strategi kreatif seperti permainan edukatif (yang dilakukan oleh Bu Diana) dan pembelajaran praktik langsung (oleh Pak Faiz) mencerminkan inovasi pedagogis yang memiliki dampak positif. Penelitian (Supriadi & Alumni, 2017) menyatakan bahwa kreativitas guru dan inovasi pendidikan saling menunjang;

guru yang kreatif mampu merancang metode dan media pembelajaran baru yang sesuai dengan kebutuhan murid, dan hal ini memperkuat praktik pembelajaran inovatif.

Demikian pula, (Wulandari & Nisrina, 2020) menemukan adanya hubungan antara kreativitas dan inovatif guru di kelas dengan motivasi dan minat belajar siswa. Guru yang terus berinovasi menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan variatif, sehingga siswa lebih termotivasi dan aktif. Dengan demikian, strategi kreatif dan inovatif para guru di SDN Dermo I Bangil tampak mencerminkan praktik yang telah diakui dalam literatur sebagai cara efektif mengimplementasikan motivasi ke dalam tindakan profesional.

Tantangan dalam Menjaga Motivasi

Hasil analisis menunjukkan adanya tiga tantangan utama dalam mempertahankan motivasi guru diantaranya yaitu yang pertama beban administrasi dan birokrasi, yang mengurangi waktu refleksi dan inovasi pembelajaran, kedua keterbatasan sarana dan fasilitas belajar, terutama di mata pelajaran tertentu seperti PJOK dan PAI, dan yang ketiga kurangnya penghargaan profesional dari kebijakan sekolah.

Bu Diana mengungkapkan, “Kadang kami terlalu sibuk menulis laporan sampai lupa mengevaluasi cara mengajar.”

Sementara Bu Zuhrotul menyoroti, “Pelajaran agama kadang dianggap pelengkap, padahal justru membentuk karakter anak.”

Kedua kutipan ini menegaskan bahwa tantangan motivasional guru bersifat sistemik, bukan hanya personal.

Beban administratif yang berat (seperti pelaporan, pengisian dokumen, persiapan kurikulum) dapat mengurangi waktu yang dapat digunakan guru untuk refleksi, kolaborasi, dan inovasi pengajaran. Penelitian oleh (Rosyada Amrina et al., 2024) menemukan bahwa beban administrasi meningkat dalam implementasi Kurikulum Merdeka, yang berdampak pada waktu yang terbuang, inovasi terhambat, serta stres guru.

Selain itu, studi kuantitatif di SMAN 2 Rengat menunjukkan bahwa beban administrasi pendidikan secara signifikan berpengaruh negatif terhadap intensi mengajar guru semakin tinggi beban administratif, semakin rendah keinginan guru untuk mengajar (Rahmadani, 2018) . Di sisi lain, (Rahmadani, 2018) mengusulkan pemanfaatan teknologi (sistem daring) untuk mengurangi beban administratif

guru (pelaporan, evaluasi) sehingga mendukung profesionalisme.

Pola Makna dan Tema Utama

Melalui analisis tematik terhadap hasil wawancara dan observasi, muncul tiga tema utama: (1) Motivasi sebagai panggilan pengabdian guru memandang pekerjaan mereka sebagai amanah moral dan spiritual. (2) Motivasi berbasis dukungan lingkungan kerja iklim sekolah yang suportif meningkatkan rasa memiliki dan semangat kolaboratif. (3) Motivasi yang bertransformasi menjadi kinerja profesional guru yang termotivasi cenderung reflektif, inovatif, dan berorientasi pada hasil belajar siswa.

Ketiga tema tersebut menggambarkan hubungan dinamis antara faktor psikologis (intrinsik) dan sosio-organisasional (ekstrinsik) dalam membentuk kinerja guru yang berkelanjutan di SDN Dermo I Bangil.

Tema pengabdian moral juga tercermin dalam konsep profesionalisme guru. (Munawwir et al., 2025) menyebutkan bahwa dalam beberapa tradisi pendidikan di Indonesia, guru dilihat tidak hanya sebagai pengajar, tetapi sebagai figur moral dan spiritual (“ustadz”/“muallim”) yang menyampaikan pengetahuan dan

nilai hidup. Lebih jauh, dimensi spiritual dalam profesionalisme guru bahkan dikaitkan dengan transformasi kinerja profesional. Penelitian oleh (Sutriani, 2024) mengungkapkan bagaimana manajemen kinerja berbasis budaya religius (religious-culture-based performance management) menguatkan dedikasi guru, nilai etika, dan profesionalisme mereka.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah (school climate) sangat berpengaruh terhadap motivasi guru. Misalnya, studi oleh (Irfiana & Siswanto, 2024) menunjukkan bahwa iklim sekolah (bersama kepemimpinan dan motivasi) berkontribusi signifikan terhadap kinerja dan disiplin guru. Penelitian oleh (Komarudin, 2024) menemukan bahwa iklim organisasi sekolah (termasuk elemen kerjasama, dukungan, norma-nilai) memengaruhi motivasi berprestasi guru; motivasi berprestasi kemudian berdampak pada kinerja guru.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi guru berperan penting dalam membentuk kinerja profesional di SDN Dermo I Bangil. Motivasi tersebut tidak hanya bersumber dari insentif material, tetapi terutama dari nilai pengabdian,

tanggung jawab moral, dan kepuasan melihat keberhasilan siswa. Motivasi tampak dalam praktik mengajar kreatif, refleksi berkelanjutan, dan kolaborasi yang memperkuat iklim kerja positif. Dukungan kepala sekolah, hubungan sosial harmonis, serta kesempatan pengembangan diri menjadi faktor penguat di tengah keterbatasan fasilitas dan beban administrasi.

Secara teoretis, hasil penelitian memperkaya penerapan *Self-Determination Theory* dengan menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial sebagai dasar motivasi profesional guru. Temuan ini juga selaras dengan *Job Demands–Resources Model*, yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dan budaya sekolah menjadi sumber daya psikologis penting bagi kinerja dan kesejahteraan guru.

Secara praktis, penelitian ini mendorong perlunya penguatan motivasi guru melalui penghargaan non-material, forum refleksi, dan pengembangan karier yang berbasis kolaborasi, bukan sekadar pengawasan administratif. Implikasi kebijakan menekankan pentingnya pengurangan beban administrasi, peningkatan fasilitas belajar, dan pemberian ruang otonomi profesional.

Untuk penelitian selanjutnya, diperlukan kajian fenomenologis lintas sekolah serta penelitian longitudinal guna melihat dinamika motivasi guru dalam konteks kebijakan pendidikan yang terus berkembang. Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa motivasi guru merupakan fondasi utama kinerja profesional dan mutu pendidikan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Belay, S., & Melesse, T. (2024). Exploring the Link Between Teachers' Motivation for Continuous Professional Development and Professional Learning Communities: A Structural Equation Modeling Approach. *SAGE Open, 14*(3), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241281855>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing, 25*(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2024). Teachers' motivation and engagement to harness generative AI for teaching and learning: The role of contextual, occupational, and background factors. *Computers and Education: Artificial Intelligence, 6*(December 2023), 100224. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100224>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (5th ed.)*. Sage Publications, Inc.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2*(2), 76–84. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Irfiana, F., & Siswanto, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Academy of Education Journal, 15*(1), 902–915. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2330>
- Iskandar, S., Rosmana, P. S., & Putri, H. I. (2024). Peran Guru dalam Membangun Lingkungan Belajar yang Positif di Kelas. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 8*(2), 25762–25770. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/16286>
- Ismail, S., Zubairi, A. M., & Paramboor, J. (2023). Malaysian In-Service Teachers' Intrinsic and Extrinsic Motivation towards Teaching English. *IJUM Journal of Educational Studies, 11*(1), 105–118. <https://doi.org/10.31436/ijes.v11i1.457>
- Komarudin, A. N. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran. *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah,*

- Fathonah, 1(2), 355–363.
<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.77>
- Lembong, J. M., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Implementasi Merdeka Belajar Sebagai Transformasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 765–777.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4620>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis_ A Methods Sourcebook Edition 3* (3 Edition). Sage Publications, Inc.
- Mohzana, M., Ulimaz, A., Fuadi, T. M., Rofi'i, A., Hukubun, Y., & Putra, A. P. (2025). Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik Dan Emotional Intelligence. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1709–1715.
<https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5489>
- Munawwir, Maulidiyah, A. N., & Safinatun Najah. (2025). Profesionalisme Guru Terhadap Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran SKI SD/MI. *JEMARI (Jurnal Edukasi Madrasah Ibtidaiyah)*, 7(2), 160–178.
<https://doi.org/10.30599/9zpvdd68>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Pham, P. T., Thi Phan, T. T., Nguyen, Y. C., & Hoang, A. D. (2023). Factor Associated With Teacher Satisfaction and Online Teaching Effectiveness Under Adversity Situations: A Case of Vietnamese Teachers During COVID-19. *Journal of Education*, 203(3), 605–615.
<https://doi.org/10.1177/00220574211039483>
- Rahmadani, S. (2018). Pengaruh Beban Administrasi Pendidikan Terhadap Intensi Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rengat. *SIBLI (Jurnal Pendidikan Agama Islam)*, 1, 8–16.
- Roni, R., Muhamad, C., & Ngatman, N. (2025). Enhancing Mathematics Achievement Through Self-Confidence: A Correlational Study of Fifth-Grade Students in Indonesian Public Primary Schools. *Journal of Literacy Education*, 1(2), 48–59.
<https://doi.org/10.64780/jole.v1i2.64>
- Rosyada Amrina, Syahada Putri, & Chanifudin. (2024). Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran*, 4(2), 238–244.
- Siregar, T. R. A., Misna, A. A., Erlinda, E., Sulaiman, M., & Shofiyyah, S. (2024). Analisis Kesiapan Guru MIS Rantau Panjang dalam Penerapan Kurikulum Merdeka di Sekolah. *Ibtida'i: Jurnal Kependidikan Dasar*, 11(2), 189–204.
<https://doi.org/10.32678/ibtidai.v11i2.11158>
- Supriadi, D., & Alumni. (2017). Implementasi Manajemen Inovasi dan Kreatifitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dudun. *Ijemar*, 1, 125–132.
- Sutriani. (2024). Опыт аудита обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации по разделу TRANSFORMATION OF TEACHER PROFESSIONALISM: A VIEWPOINT ON

- PERFORMANCE MANAGEMENT
BASED ON RELIGIOUS CULTURE
безопасностьNo Title. *Proceeding
ICEM*, 4(1), 9–15.
- Sya'roni, H. C., Indrawati, M., &
Soenarmi, S. (2023). Motivasi Guru
Dalam Memediasi Profesionalisme
Guru Dan Kepemimpinan Kepala
Sekolah Terhadap Peningkatan
Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi
Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 37–
49.
<https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.95>
- Van Lange, P. A. M., Higgins, E. T., &
Kruglanski, A. W. (2011). *Handbook
of Theories of Social Psychology*.
Sage Publications, Inc.
- Wisnu Alfani Hadi, M., Sumardi, L.,
Hakim, M., Asrin, & Kadir Jaelani,
A. (2025). Gaya Kepemimpinan
Kepala Sekolah Dalam
Membangun Budaya Kerja Guru
Sekolah Dasar Akreditasi Unggul di
Lombok Timur. *JPAP (Jurnal
Praktisi Administrasi Pendidikan)*,
9(2), 119–123.
<https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1051>
- World Bank. (2023). *Teacher
professional development and
motivation: Global perspectives on
education recovery*.
- Wulandari, H., & Nisrina, D. (2020).
Hubungan Kreativitas Dan Inovatif
Guru Dalam Mengajar Di Kelas
Terhadap Peningkatan Motivasi
Dan Minat Belajar Peserta Didik
Hayani Wulandari 1 , Dheni Agniya
Zahra Nisrina 2 Universitas
Pendidikan Indonesia Kampus
Purwakarta. *Hubungan Kreativitas
Dan Inovatif Guru Dalam Mengajar
Di Kelas Terhadap Peningkatan
Motivasi Dan Minat Belajar Peserta
Didik*, 9(June 2020), 352.
- Yin, R. K. (2021). *Case study research
and applications: Design and
methods (6th ed.)*. Sage

Publications, Inc.