

**BAGAIMANA PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI DIDUNIA TENAGA PENDIDIK
DI SDN TEGAL ALUR 19 PETANG**

Nabilah Syakib¹, Syifa Aurellia Putri², Hasyim Asy'ari³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

¹nabilah.syakib25@mhs.uinjkt.ac.id, ²syifa.aurellia25@mhs.uinjkt.ac.id,

³hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

ABSTRACT

An educator's work motivation is a critical factor in enhancing the quality of education in schools. Low work motivation can lead to a decline in teacher performance, instructional effectiveness, and the achievement of educational goals. This study aims to analyze the role of the principal in increasing the work motivation of educators through intrinsic and extrinsic approaches at SDN Tegal Alur 19 Petang. This study employs a descriptive qualitative method, utilizing in-depth interviews for data collection. The entire interview process was recorded using voice notes to document the proceedings and ensure the accuracy of the research data. The subject of this research is the principal of SDN Tegal Alur 19 Petang. The results indicate that the principal plays a strategic role in boosting teachers' work motivation through effective interpersonal communication, periodic supervision, non-financial appreciation, fair task distribution, and involving teachers in decision-making. Intrinsic motivation is reflected in the increased sense of responsibility, professional commitment, and dedication of the teachers, while extrinsic motivation is evident through moral support, recognition, and a harmonious working environment. This study concludes that the combination of both motivational approaches successfully enhances the morale and professionalism of educators.

Keywords: Principal's Role, Teacher's Work Motivation, Motivation Concept, Educators

ABSTRAK

Motivasi kerja tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja guru, efektivitas pembelajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik melalui pendekatan intrinsik dan ekstrinsik di SDN Tegal Alur 19 Petang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam. Seluruh proses wawancara direkam menggunakan voice note sebagai dokumentasi untuk mendukung keakuratan data penelitian. Subjek penelitian adalah kepala sekolah SDN Tegal Alur 19 Petang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui komunikasi interpersonal yang efektif, supervisi berkala, pemberian apresiasi nonfinansial, pembagian tugas yang adil, serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Motivasi intrinsik terlihat dari meningkatnya rasa tanggung jawab, komitmen profesional, dan pengabdian guru, sedangkan motivasi ekstrinsik terlihat melalui dukungan moral, penghargaan, serta lingkungan kerja yang harmonis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi kedua pendekatan motivasi tersebut mampu meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme tenaga pendidik.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Konsep Motivasi, Tenaga Pendidik.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan proses pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan institusi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik. Guru sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran memiliki peran sentral dalam menciptakan proses belajar yang efektif, inovatif, dan bermakna bagi peserta didik. Oleh karena itu, motivasi kerja tenaga pendidik menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah (Abnisa, 2020). Dalam lingkup Teori dan Perilaku Organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penentu individu atau kelompok dalam

mencapai efektivitas dan produktivitas kerja. Apabila motivasi meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, sedangkan menurunnya motivasi akan berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi (Yusuf, 2024; Parsaulian et al., 2025).

Dalam konteks persekolahan, motivasi kerja guru secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan, tanggung jawab profesional, kreativitas mengajar, serta komitmen dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, sedangkan rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan (Munir, 2022; Putrie et al., 2025). Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin

pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja guru melalui penerapan strategi kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik sehingga dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Mulyasa, 2021).

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), motivasi terdiri atas motivasi intrinsik yang berasal dari dorongan internal, seperti keinginan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi, serta motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan profesional. SDT juga menjelaskan bahwa motivasi akan berkembang secara optimal apabila kebutuhan psikologis individu, yaitu **autonomy**, **competence**, dan **relatedness**, dapat terpenuhi sehingga mampu meningkatkan semangat dan kualitas kinerja tenaga pendidik (Purwanti & Octavia, 2022).

Berdasarkan teori motivasi, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun motivasi kerja tenaga pendidik melalui penerapan kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah perlu memahami karakteristik setiap guru serta menerapkan strategi yang mampu mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan supervisi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menyampaikan kebijakan secara fleksibel agar guru tidak merasa tertekan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Ningrum, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan kepala sekolah SDN Tegal Alur 19 Petang, diperoleh informasi bahwa menjaga motivasi kerja tenaga pendidik masih menjadi tantangan dalam pengelolaan sekolah. Perbedaan karakteristik, kebutuhan, dan sumber motivasi setiap guru menyebabkan kepala sekolah tidak dapat menerapkan satu

pendekatan kepemimpinan yang sama kepada seluruh tenaga pendidik. Selain itu, meningkatnya tuntutan administrasi, pelaksanaan berbagai program sekolah, serta perubahan kebijakan pendidikan menuntut kepala sekolah untuk terus melakukan pembinaan, supervisi, komunikasi, dan pemberian apresiasi agar motivasi kerja guru tetap terjaga. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan strategi kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga motivasi kerja tenaga pendidik dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik tenaga pendidik melalui komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun demikian, berbagai penelitian sebelumnya masih lebih banyak mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara umum, sedangkan kajian yang secara khusus

mengintegrasikan peran kepemimpinan kepala sekolah dengan konsep motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik melalui penerapan motivasi intrinsik dan ekstrinsik di SDN Tegal Alur 19 Petang. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam membangun semangat kerja, memberikan dukungan, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini bertujuan memberikan analisis yang komprehensif mengenai penerapan teori motivasi kontemporer sebagai landasan dalam memahami strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik melalui penerapan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdasarkan perspektif teori motivasi kontemporer. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah dan pihak sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan yang mampu membangun motivasi kerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik melalui pendekatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman terhadap pengalaman, pandangan, serta strategi yang

diterapkan oleh subjek penelitian dalam konteks alami. Melalui desain deskriptif ini, peneliti berupaya menggambarkan secara komprehensif bagaimana kepala sekolah membangun motivasi kerja tenaga pendidik melalui berbagai strategi kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan sekolah. Penelitian dilaksanakan di SDN Tegal Alur 19 Petang, Jakarta. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan fokus kajian mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik.

Subjek penelitian dalam studi ini adalah Kepala Sekolah SDN Tegal Alur 19 Petang, yaitu Ibu Hj. Lily Setiawati, yang dipilih sebagai informan utama karena memiliki peran sentral dalam pengelolaan sekolah dan pembinaan tenaga pendidik. Fokus penelitian diarahkan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, meliputi penerapan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, pemberian dukungan kepada tenaga pendidik, pelaksanaan supervisi, komunikasi, penghargaan, serta upaya membangun lingkungan kerja yang kondusif. Data yang diperoleh dari informan digunakan sebagai dasar

dalam mendeskripsikan implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Teknik ini dipilih agar proses penggalian data tetap terarah sekaligus memberikan keleluasaan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman, pandangan, dan strategi kepemimpinan secara lebih mendalam. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan fokus penelitian yang mencakup peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik melalui pendekatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, hubungan antara pimpinan dan tenaga pendidik, penerapan keadilan organisasi, serta strategi kepala sekolah dalam menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, mengelompokkan, dan memfokuskan data hasil wawancara sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis sehingga memudahkan proses interpretasi. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis untuk menghasilkan kesimpulan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik di SDN Tegal Alur 19 Petang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pandangan langsung dari Kepala Sekolah SDN Tegal Alur 19 Petang semakin mempertegas pentingnya faktor relasional ini. Beliau menyoroti bahwa peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik dipicu oleh pendekatan kepemimpinan yang humanis di mana komunikasi dua arah dan hubungan kekeluargaan menjadi fondasi utama dalam interaksi sehari-hari di sekolah. Sejak awal masa kepemimpinannya, kepala sekolah berupaya membangun komunikasi yang lebih terbuka dengan guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman, harmonis, dan kolaboratif. Pendekatan tersebut dilakukan agar setiap tenaga pendidik merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap sekolah, serta terdorong untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga melaksanakan supervisi secara berkala sebagai bentuk pembinaan sekaligus evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja tenaga pendidik.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa upaya meningkatkan motivasi intrinsik dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada guru untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah serta melibatkan mereka dalam proses musyawarah dan pengambilan keputusan. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide, saran, dan inovasi dalam pelaksanaan program sekolah sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan setiap kegiatan. Keterlibatan tersebut menumbuhkan rasa percaya diri, komitmen, dan kesadaran bahwa keberhasilan sekolah merupakan hasil kerja sama seluruh warga sekolah,

bukan hanya tanggung jawab pimpinan semata.

Selain memperkuat motivasi yang berasal dari dalam diri guru, kepala sekolah juga menerapkan berbagai strategi yang mendukung motivasi ekstrinsik. Kepala sekolah menilai bahwa penghargaan tidak selalu harus diberikan dalam bentuk materi, tetapi dapat diwujudkan melalui pengakuan atas dedikasi dan pencapaian guru. Di samping itu, pembagian tugas dilakukan secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan kondisi masing-masing tenaga pendidik sehingga tercipta suasana kerja yang adil, saling mendukung, dan kondusif.

Kepala Sekolah menerapkan pendekatan personal ketika terdapat guru yang mengalami penurunan motivasi kerja. Pendekatan tersebut dilakukan melalui komunikasi secara langsung, pemberian arahan, dukungan emosional, serta penyelesaian masalah secara musyawarah tanpa mengabaikan nilai-nilai kekeluargaan. Di sisi lain, kepala sekolah terus mendorong terciptanya budaya kerja yang berlandaskan kerja sama, saling menghargai, dan keterbukaan dalam menghadapi berbagai tantangan.

Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya semangat kerja, rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen tenaga pendidik dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan bersama di SDN Tegal Alur 19 Petang.

Keberhasilan peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik di SDN Tegal Alur 19 Petang tidak lepas dari peran aktif kepala sekolah. Melalui pendekatan komunikasi yang terbuka dan pembinaan secara berkelanjutan, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Hal ini diperkuat dengan adanya ruang bagi para guru untuk terlibat langsung dalam berbagai kegiatan serta pengambilan keputusan penting di sekolah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tetapi juga oleh adanya keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi sekolah. Ketika guru memperoleh dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk terlibat secara aktif dalam penyelenggaraan pendidikan, mereka cenderung menunjukkan komitmen serta semangat kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini sejalan dengan

konsep motivasi yang menyatakan bahwa motivasi terbentuk melalui keterpaduan antara usaha (*effort*), pencapaian tujuan organisasi (*organizational goals*), dan pemenuhan kebutuhan (*needs*) yang mendorong individu untuk memberikan kinerja terbaik (Yusuf, 2024). Selain itu, penelitian Dharmiastuti, Murniati, dan Mliyono (2023) juga menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja guru sehingga mereka lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kebebasan berkreasi juga menjadi salah satu kunci yang diberikan kepala sekolah kepada para guru. Mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga didorong untuk melahirkan ide-ide baru, menciptakan inovasi dalam pembelajaran, hingga dilibatkan langsung dalam menyusun cetak biru program-program sekolah. Upaya tersebut menunjukkan adanya pemenuhan kebutuhan psikologis guru melalui pemberian otonomi, kepercayaan, dan kesempatan untuk

mengembangkan kompetensi. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), motivasi intrinsik akan tumbuh ketika individu memiliki kebebasan dalam bertindak, merasa kompeten, serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja yang positif. Selanjutnya, *Self-Concordance Theory* menjelaskan bahwa individu akan lebih berkomitmen terhadap tujuan yang selaras dengan nilai dan minat pribadinya sehingga mampu meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Joen, Purnamawati, dan Amiruddin (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian kepercayaan, inspirasi, dan kesempatan untuk berkembang sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Selain memperkuat motivasi intrinsik, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepala sekolah berupaya meningkatkan motivasi ekstrinsik melalui pemberian apresiasi atas kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik, dukungan moral, serta kesempatan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi.

Bentuk penghargaan tersebut tidak hanya berupa insentif material, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk pengakuan terhadap prestasi dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini sesuai dengan **Teori Dua Faktor Herzberg** yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta faktor higienis, seperti hubungan kerja dan kondisi lingkungan kerja (Munir, 2022). Dengan terpenuhinya kedua faktor tersebut, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan melaksanakan tugas secara optimal.

Di samping itu, rasa keadilan di lingkungan kerja juga menjadi perhatian serius kepala sekolah. Hal ini dibuktikan melalui pembagian beban tugas yang proporsional bagi setiap guru. Ditambah dengan penegakan aturan yang konsisten serta gaya komunikasi yang memanusiakan seluruh tenaga pendidik, terciptalah iklim kerja yang harmonis dan minim konflik. Perlakuan tersebut membangun kepercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah

sehingga mendorong munculnya loyalitas, rasa tanggung jawab, serta semangat untuk memberikan kinerja terbaik bagi sekolah. Temuan ini sejalan dengan konsep **Organizational Justice** yang menjelaskan bahwa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja karena mampu meningkatkan persepsi positif individu terhadap organisasi (Putrie et al., 2025). Semakin tinggi persepsi guru terhadap keadilan yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu mengintegrasikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui kepemimpinan yang adil, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Kepemimpinan Kepala Sekolah SDN Tegal Alur 19 Petang memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik melalui

penerapan strategi yang mengintegrasikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dibangun melalui pemberian kepercayaan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk berinovasi, serta pengembangan kompetensi, sedangkan motivasi ekstrinsik diwujudkan melalui pemberian apresiasi, supervisi yang berkelanjutan, pembagian tugas yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan kepemimpinan yang humanis, partisipatif, dan komunikatif mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, komitmen, loyalitas, serta semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh strategi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Abnisa, A. P. (2020). Konsep motivasi pembelajaran. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(02), 124-142.

- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam Organisasi; Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-24.
- Parsaulian, A., Bambang, R., & Siddiq, A. (2025). Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kunci Kinerja Karyawan. *Jurnal Public Issues: Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik dan Kebijakan Publik (JISHPKP)*, 2(2), 28-38.
- Munir, M. (2022). MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Putrie, R. A., Muyasaroh, M., Islami, N. A., Rosyid, B., & Setiawan, A. (2025). ANALISIS KEADILAN ORGANISASI (ORGANIZATIONAL JUSTICE) DAN DAMPAKNYA PADA MOTIVASI KERJA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(3), 4741-4750.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), 2036-2043.
- Ningrum, S. S. (2022). Tingkat kesiapan individu dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar di sekolah penggerak berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(2), 136-145.
- Purwanti, E., & Octavia, S. (2022). Examining teachers' motivation in conducting teacher professional development: A self-determination theory perspective. *English Language Teaching Educational Journal*, 5(3), 202-213.
- Dharmiastuti, D., Murniati, N. A. N., & Mliyono, N. (2022). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan di Sekolah Menengah

Kejuruan Swasta. *Jurnal
Manajemen Pendidikan: Jurnal
Ilmiah Administrasi,
Manajemen dan
Kepemimpinan
Pendidikan*, 4(2), 141-161.

Joen, S., Purnamawati, P., &
Amiruddin, A. (2022).
Pengaruh Kepemimpinan
Transformasional Kepala
Sekolah terhadap Kinerja Guru
Melalui Motivasi Kerja
Guru. *UNM of Journal
Technologycal and
Vocational*, 6(3), 224-232.