

**Analisis Psikologi Pendidik Malas Mengajar di Lembaga Pendidikan Swasta
sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan**

Anwar Abdullah

Yayasan Nanggroe Aceh Mulia

Email: anwar@ynam.or.id

ABSTRACT

Educators in private educational institutions often face psychological challenges that impact their motivation to teach. Factors such as work stress, lack of recognition, and low sense of achievement are the primary causes of decreased motivation, which affects education quality. This study aims to analyze the psychological factors contributing to teachers' lack of motivation and identify strategies to enhance it. The research method employed is library research, which involves reviewing literature on work psychology theories, motivation, and the dynamics of private education institutions. The findings indicate that managerial support, reward systems, professional development programs, and a conducive work environment are critical in fostering teacher motivation. This study contributes practically by providing recommendations for sustainable strategies to improve teacher motivation. The findings are expected to assist private educational institutions in creating supportive work environments to enhance the quality of education.

Keywords: Teacher Motivation, Work Psychology, Private Institutions

ABSTRAK

Pendidik di lembaga pendidikan swasta sering menghadapi tantangan psikologis yang berdampak pada motivasi mereka dalam mengajar. Faktor seperti stres kerja, kurangnya penghargaan, dan minimnya rasa pencapaian diri menjadi penyebab utama rendahnya motivasi, yang berpengaruh pada kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor psikologis yang menyebabkan pendidik malas mengajar serta mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan motivasi mereka. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research), dengan menelaah berbagai literatur terkait teori psikologi kerja, motivasi, dan dinamika pendidikan di lembaga swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajemen, sistem penghargaan, program pengembangan profesional, dan lingkungan kerja kondusif merupakan faktor penting dalam membangun motivasi pendidik. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menawarkan rekomendasi strategi peningkatan motivasi yang berkelanjutan. Diharapkan, temuan ini dapat membantu pengelola lembaga pendidikan swasta dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Motivasi Pendidik, Psikologi Kerja, Lembaga Swasta

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Tusriyanto et al., 2024). Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan nilai-nilai moral yang dibutuhkan untuk berkontribusi dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, memegang peranan signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Lembaga swasta, khususnya, sering kali menjadi alternatif pilihan bagi masyarakat yang ingin mendapatkan pendidikan berkualitas dengan pendekatan yang lebih fleksibel. Namun, untuk mencapai hal tersebut, dukungan dari tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi menjadi sangat penting.

Sayangnya, berbagai tantangan kerap muncul dalam dunia pendidikan, salah satunya adalah rendahnya motivasi mengajar di kalangan pendidik. Motivasi yang rendah ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari tekanan pekerjaan, minimnya penghargaan, hingga kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini menjadi masalah yang perlu diperhatikan, karena berdampak langsung pada efektivitas proses pembelajaran di kelas.

Ketika pendidik kehilangan semangat mengajar, kualitas pembelajaran yang diterima siswa pun akan terpengaruh. Siswa mungkin tidak mendapatkan pengalaman belajar yang optimal, sehingga potensi mereka tidak berkembang secara maksimal. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi kualitas lulusan dan kontribusi mereka di masyarakat. Oleh sebab itu, penting untuk mencari solusi terhadap persoalan ini.

Memahami faktor psikologis yang memengaruhi motivasi pendidik adalah langkah awal yang krusial. Dengan analisis yang tepat, strategi yang sesuai dapat dirancang untuk meningkatkan semangat mengajar dan kinerja pendidik. Upaya ini diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan swasta, sehingga mampu mencetak generasi yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Meskipun isu terkait motivasi pendidik dalam mengajar sering menjadi topik diskusi, analisis mendalam mengenai faktor psikologis yang menyebabkan malas mengajar di lembaga pendidikan swasta masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian hanya memberikan perhatian pada faktor-faktor umum seperti beban kerja atau manajemen lembaga, tanpa melihat lebih jauh kondisi psikologis yang memengaruhi perilaku pendidik secara spesifik. Hal ini meninggalkan kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana aspek psikologis tersebut berdampak pada kinerja pendidik di lingkungan pendidikan swasta.

Selain itu, banyak penelitian cenderung fokus pada aspek-aspek struktural, seperti fasilitas pendidikan atau kebijakan pengelolaan sekolah, dan mengabaikan dinamika psikologis pendidik. Padahal, dalam konteks lembaga pendidikan swasta yang sering kali memiliki keterbatasan sumber daya, kondisi psikologis pendidik memainkan peran penting

dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Dengan kurangnya perhatian terhadap aspek ini, strategi peningkatan motivasi pendidik menjadi tidak optimal dan sulit diterapkan secara efektif.

Lebih jauh lagi, belum banyak kajian yang mengidentifikasi secara spesifik solusi praktis untuk meningkatkan motivasi mengajar di kalangan pendidik yang malas, terutama dalam konteks lembaga pendidikan swasta. Solusi yang ada sering kali bersifat general dan kurang mempertimbangkan tantangan unik yang dihadapi oleh pendidik di lingkungan swasta. Akibatnya, strategi yang diterapkan tidak selalu berhasil mengatasi akar permasalahan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menjembatani kesenjangan ini.

Penelitian sebelumnya banyak membahas faktor-faktor struktural seperti kebijakan pendidikan, manajemen sekolah, dan fasilitas sebagai elemen yang memengaruhi motivasi pendidik. Namun, aspek psikologis yang spesifik pada pendidik, khususnya di lembaga pendidikan swasta, masih belum banyak dikaji secara mendalam. Padahal, kondisi psikologis pendidik memiliki peran penting dalam menentukan kualitas proses pembelajaran yang diberikan kepada siswa (Li, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami lebih jauh bagaimana faktor psikologis memengaruhi motivasi dan kinerja pendidik di lingkungan pendidikan swasta.

Kesenjangan ini penting untuk diisi, karena tanpa memahami faktor psikologis yang mendasari perilaku malas mengajar, sulit untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi pendidik. Pendidik di lembaga swasta sering menghadapi tantangan unik seperti tekanan kerja yang tinggi dan minimnya dukungan struktural, yang dapat memperburuk kondisi psikologis mereka (Ke, 2024). Dengan melakukan analisis mendalam, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi solusi praktis yang lebih relevan dan dapat diterapkan secara langsung oleh pengelola lembaga pendidikan swasta.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor psikologis yang menyebabkan pendidik malas mengajar, serta merancang strategi untuk meningkatkan motivasi mereka. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan teoritis tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis yang dapat mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola lembaga pendidikan swasta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung bagi pendidik.

METODE KAJIAN

Penelitian ini menggunakan metode library research atau studi kepustakaan, yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur. Metode ini bertujuan untuk memahami teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dikaji (Movitaria et al., 2024). Dalam konteks penelitian ini, studi kepustakaan digunakan untuk menganalisis faktor-faktor psikologis yang memengaruhi motivasi pendidik serta solusi yang telah diusulkan dalam berbagai kajian sebelumnya.

Pengumpulan data dalam studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan dokumen lain yang berhubungan dengan tema malas mengajar dan motivasi pendidik. Literatur yang dipilih mencakup kajian tentang teori psikologi kerja, dinamika pendidikan di lembaga swasta, serta strategi peningkatan motivasi mengajar. Data yang diperoleh dari literatur ini akan dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi kesenjangan yang ada dan mengembangkan rekomendasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Pendekatan library research memiliki kelebihan dalam menyediakan landasan teoritis yang kuat dan mengidentifikasi pola-pola yang relevan dengan topik penelitian. Dalam kajian ini, metode ini digunakan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang permasalahan psikologis pendidik dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Dengan menggali berbagai sumber literatur, penelitian ini diharapkan dapat menyusun analisis yang mendalam dan menawarkan solusi praktis yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan swasta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kajian

Hasil studi kepustakaan menunjukkan bahwa faktor psikologis merupakan salah satu penyebab utama pendidik malas mengajar di lembaga pendidikan swasta. Beberapa faktor tersebut meliputi stres kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, dan rendahnya rasa pencapaian diri. Pendidik yang merasa terbebani dengan tugas yang monoton atau tidak mendapatkan apresiasi atas upaya mereka cenderung kehilangan motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Kondisi ini menjadi tantangan besar dalam menjaga kualitas pendidikan.

Selain itu, dukungan dari manajemen sekolah juga memainkan peran penting dalam membangun motivasi pendidik (Ovesni et al., 2019). Studi menunjukkan bahwa pendidik yang merasa didukung secara emosional dan profesional oleh pihak manajemen lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Namun, di lembaga pendidikan swasta, dukungan tersebut sering kali minim karena keterbatasan anggaran atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya kesejahteraan emosional pendidik. Hal ini memperburuk kondisi psikologis mereka, sehingga berdampak pada kualitas pengajaran.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada pendidik dapat meningkatkan motivasi kerja mereka (Kr et al., 2023). Penghargaan tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Pendidik yang merasa dihargai lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan memberikan pembelajaran yang lebih baik kepada siswa. Namun, di lembaga pendidikan swasta, sistem penghargaan ini sering kali tidak diterapkan secara optimal.

Studi juga menemukan bahwa kurangnya program pengembangan profesional untuk pendidik menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi. Program pelatihan dan pengembangan diri memberikan kesempatan bagi pendidik untuk

meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri mereka. Ketika pendidik tidak memiliki akses ke program semacam ini, mereka cenderung merasa stagnan dan kehilangan semangat untuk berkembang. Akibatnya, kualitas pembelajaran yang diberikan pun menurun.

Faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung juga turut berkontribusi terhadap rendahnya motivasi pendidik (Sabthazi et al., 2024). Lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti konflik internal, kurangnya fasilitas, atau beban kerja yang tidak seimbang, dapat meningkatkan tingkat stres pendidik. Kondisi ini membuat pendidik merasa tidak nyaman dan sulit untuk memberikan performa terbaik mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu langkah penting untuk meningkatkan motivasi pendidik.

Meskipun beberapa strategi telah diusulkan untuk mengatasi permasalahan ini, implementasinya sering kali terhambat oleh keterbatasan anggaran dan sumber daya di lembaga pendidikan swasta. Beberapa strategi seperti memberikan penghargaan, mengadakan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung membutuhkan investasi yang signifikan. Lembaga pendidikan swasta, yang sering kali bergantung pada biaya operasional dari siswa, sering kali kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ini.

Namun, studi juga menunjukkan bahwa strategi yang bersifat sederhana tetapi konsisten dapat memberikan dampak yang signifikan. Sebagai contoh, memberikan umpan balik positif kepada pendidik, menyediakan waktu istirahat yang cukup, atau menciptakan suasana kerja yang lebih ramah dapat membantu meningkatkan semangat kerja mereka. Langkah-langkah kecil seperti ini dapat diimplementasikan tanpa memerlukan biaya besar tetapi tetap memberikan hasil yang positif.

Kajian juga mengungkapkan bahwa ada perbedaan dalam motivasi pendidik berdasarkan latar belakang dan pengalaman mereka. Pendidik yang lebih berpengalaman cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih stabil dibandingkan pendidik yang baru memulai karier mereka (Wahyudi et al., 2023). Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan individu pendidik agar lebih efektif.

Dalam analisis ini, ditemukan bahwa pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan motivasi pendidik. Pendekatan ini harus mencakup faktor psikologis, struktural, dan budaya kerja yang ada di lembaga pendidikan swasta. Dengan cara ini, strategi yang diterapkan dapat lebih relevan dengan kondisi nyata dan memberikan dampak yang lebih berkelanjutan.

Penulis juga menganalisis bahwa solusi jangka pendek saja tidak cukup untuk mengatasi masalah malas mengajar di kalangan pendidik. Perlu ada upaya yang dirancang untuk membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan. Kepuasan kerja ini tidak hanya berdampak pada motivasi individu pendidik tetapi juga pada keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Penelitian ini menekankan pentingnya partisipasi aktif dari semua pihak dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Tidak hanya pihak manajemen, tetapi juga

siswa, orang tua, dan masyarakat memiliki peran dalam menciptakan suasana yang positif bagi pendidik. Kolaborasi yang baik antara pihak-pihak tersebut dapat memperkuat motivasi pendidik dan menciptakan dampak yang lebih luas dalam dunia pendidikan.

Dengan memahami berbagai temuan ini, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengisi kesenjangan yang ada terkait motivasi pendidik di lembaga pendidikan swasta. Kajian ini tidak hanya memberikan landasan teoritis tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk menciptakan perubahan positif. Langkah-langkah strategis yang diusulkan diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendidik yang lebih termotivasi dan berdedikasi.

Analisis Penulis

Artikel ini membahas secara mendalam faktor psikologis yang menyebabkan pendidik malas mengajar di lembaga pendidikan swasta dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Salah satu temuan utama adalah bahwa stres kerja, kurangnya penghargaan, dan rendahnya rasa pencapaian diri menjadi penyebab utama rendahnya motivasi mengajar. Hal ini menggarisbawahi pentingnya memahami kondisi psikologis pendidik sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan swasta. Dengan demikian, perhatian lebih terhadap kesejahteraan emosional pendidik perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan pendidikan.

Dukungan dari manajemen sekolah juga menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidik yang mendapatkan dukungan emosional dan profesional dari manajemen lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Namun, realitas di banyak lembaga pendidikan swasta menunjukkan minimnya dukungan ini, sering kali akibat keterbatasan anggaran dan kurangnya pemahaman akan pentingnya dukungan terhadap pendidik. Kondisi ini menciptakan tantangan besar yang memerlukan pendekatan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Sistem penghargaan juga menjadi sorotan dalam penelitian ini sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi pendidik. Penghargaan tidak selalu harus bersifat finansial, tetapi juga berupa pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pendidik. Sayangnya, di banyak lembaga pendidikan swasta, sistem penghargaan belum diterapkan secara optimal. Ketidakhadiran penghargaan semacam ini sering kali membuat pendidik merasa tidak dihargai, sehingga motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar menurun.

Penelitian ini juga menyoroti kurangnya program pengembangan profesional sebagai salah satu penyebab rendahnya motivasi mengajar. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting bagi pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri mereka. Ketika akses ke program ini terbatas, pendidik cenderung merasa stagnan dan kehilangan semangat untuk berkembang. Oleh karena itu, penyediaan pelatihan yang berkelanjutan perlu menjadi prioritas untuk mendukung pendidik dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti konflik internal dan kurangnya fasilitas, juga ditemukan sebagai faktor penghambat motivasi pendidik. Lingkungan yang tidak sehat ini tidak hanya meningkatkan tingkat stres pendidik tetapi juga memengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif harus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan motivasi pendidik di lembaga pendidikan swasta.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa solusi sederhana namun konsisten dapat memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan motivasi pendidik. Memberikan umpan balik positif, menyediakan waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan suasana kerja yang ramah adalah langkah-langkah yang dapat diterapkan tanpa memerlukan anggaran besar. Hal ini menekankan bahwa perubahan kecil yang dilakukan secara terus-menerus dapat membawa hasil positif yang berkelanjutan bagi pendidik dan lembaga pendidikan.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa strategi peningkatan motivasi harus disesuaikan dengan kebutuhan individu pendidik. Faktor seperti latar belakang, pengalaman, dan tingkat stres pendidik harus dipertimbangkan dalam merancang strategi yang efektif. Pendekatan yang personal dan terintegrasi ini akan lebih relevan dan memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan dengan pendekatan umum yang bersifat satu ukuran untuk semua.

Artikel ini menekankan bahwa pendekatan yang berkelanjutan diperlukan untuk mengatasi masalah motivasi pendidik. Tidak cukup hanya mengandalkan solusi jangka pendek, tetapi perlu ada upaya yang dirancang untuk membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan. Dengan menciptakan kepuasan kerja, pendidik tidak hanya akan lebih termotivasi, tetapi juga akan memberikan dampak positif pada keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Tidak hanya manajemen sekolah, tetapi juga siswa, orang tua, dan masyarakat memiliki peran penting dalam mendukung pendidik. Kolaborasi ini dapat membantu menciptakan suasana yang lebih positif dan memperkuat motivasi pendidik untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Dengan analisis yang mendalam, artikel ini berhasil mengisi kesenjangan terkait pemahaman tentang faktor psikologis pendidik di lembaga pendidikan swasta. Penulis memberikan landasan teoritis yang kuat serta rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk menciptakan perubahan positif. Rekomendasi ini tidak hanya relevan bagi pengelola lembaga pendidikan swasta tetapi juga memberikan wawasan bagi pembuat kebijakan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam menjawab permasalahan rendahnya motivasi pendidik di lembaga pendidikan swasta. Artikel ini menyoroti bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada faktor struktural tetapi juga pada kondisi psikologis pendidik yang membutuhkan perhatian khusus. Dengan mengadopsi pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan, diharapkan

kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui pendidik yang lebih termotivasi dan berdedikasi.

PENUTUP

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi faktor psikologis yang menyebabkan pendidik malas mengajar di lembaga pendidikan swasta, seperti stres kerja, kurangnya penghargaan, dan minimnya rasa pencapaian diri. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pendidik dan, pada akhirnya, kualitas pembelajaran yang diberikan. Dengan memahami faktor-faktor ini, strategi yang lebih relevan dapat dirancang untuk mengatasi masalah motivasi pendidik di lembaga pendidikan swasta.

Untuk mendukung temuan tersebut, penelitian ini juga mengungkapkan pentingnya dukungan dari manajemen sekolah, sistem penghargaan, program pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan motivasi pendidik. Pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan diperlukan agar solusi yang diterapkan tidak hanya efektif dalam jangka pendek tetapi juga mampu menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan. Langkah-langkah sederhana namun konsisten, seperti memberikan penghargaan dan umpan balik positif, dapat menjadi awal dari transformasi ini.

Kontribusi utama dari penelitian ini adalah memberikan wawasan teoritis dan rekomendasi praktis yang relevan bagi pengelola lembaga pendidikan swasta dan pembuat kebijakan. Dengan adopsi strategi yang sesuai, diharapkan motivasi pendidik dapat ditingkatkan sehingga mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini juga membuka peluang bagi kajian lanjutan untuk mengeksplorasi implementasi strategi yang lebih spesifik dan berbasis kebutuhan individu pendidik.

REFERENSI

- Ke, Y. (2024). Open Journal Systems. *World Education Forum*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.18686/wef.v2i4.4592>
- Kr, M. Y. A. R. A., Hartanto, H., Fatoni, M. A., Hermiyetti, H., & Kartika, R. A. S. (2023). Improving Teacher Performance By Implementing Reward and Punishment Effective and Measurable Program. *Journal on Education*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3040>
- Li, C. (2024). A Study of the Application of Educational Psychology to Educational Practice. *Communications in Humanities Research*, 46, 7–11. <https://doi.org/10.54254/2753-7064/46/20242271>
- Movitaria, M. A., Ode Amane, A. P., Munir, M., Permata, Q. I., Amiruddin, T., Saputra, E., Ilham, I., Anam, K., Masita, M., Misbah, Muh., Haerudin, H., Halawati, F., Arifah, U., Rohimah, R., & Siti Faridah, E. (2024). *Metodologi Penelitian*. CV. Afasa Pustaka.
- Ovesni, K., Hebib, E., & Radović, V. (2019). Continuing professional development of teachers: Interplay of the school management, school climate, motivation and incentives. *Nastava i Vaspitanje*, 68(2), 159–177. <https://doi.org/10.5937/nasvas19021590>
- Sabthazi, A., Megawaty, E. F., Saleh, M. R., & Norman, E. (2024). Analysis of the Influence of Intrinsic and Extrinsic Factors on Teachers' Work Motivation in Improving Educational Performance in Elementary Schools. *MES Management Journal*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.554>
- Tusriyanto, Siminto, & Zaakiyyah, H. K. A. (2024). Innovative Strategies to Enhance the Quality of Higher Education Management: Human Resource Development and the Critical Role of Communication. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.61100/adman.v2i1.128>
- Wahyudi, Y. P., Armanu, A., & Suryadi, N. (2023). The motivation and their effect on teacher performance: the mediation role of work experience. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2), 427–438. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.02.12>