

Motivasi Dalam Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Al Mubarak Jember

Shilatul Alivil Aimmah¹, Siti Nur Fadilah², Iqbal Alfian³, Rofiq Hidayat⁴

^{1,2,3,4} UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Shilatulaimmah1@gmail.com¹ Nurfadilah191004@gmail.com² iqbalalif279@gmail.com³
rofiqhidayat@uinkhas.ac.id⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah AL Mubarak Jember. Dengan pengakuan terhadap peran penting manajemen yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian ini mengeksplorasi proses perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan pendidik serta tenaga administrasi, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi, melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Faktor pendukung seperti dukungan administratif dan ketersediaan fasilitas di lingkungan sekolah juga diperhatikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan administratif, lingkungan kerja yang positif, hubungan kolegal, dedikasi terhadap lembaga, dan program pengembangan profesional yang konsisten memiliki dampak signifikan terhadap motivasi staf dan hasil belajar siswa. Metode motivasi yang diterapkan di Madrasah Aliyah, seperti program pengembangan profesional, penghargaan, dan keterlibatan pendidik dalam pengambilan keputusan, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan efektivitas pendidikan. Temuan ini memiliki implikasi penting untuk meningkatkan sistem manajemen di Madrasah Aliyah, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan. Rekomendasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu madrasah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Kata kunci: Manajemen Pendidik, Motivasi, Pengembangan Profesional, Staf Pendidikan.

Abstract: This study aims to analyze and understand the management of educational and non-educational staff resources at Madrasah Aliyah AL Mubarak Jember. With the recognition of effective management's crucial role in enhancing educational quality, this study explores the processes of planning, recruitment, placement, and development of teaching and administrative staff, as well as the impact of these processes on their motivation and performance. The research employs a qualitative approach using in-depth interviews and observations, involving the school principal, teachers, and administrative staff. Supportive factors such as administrative backing and the availability of facilities within the school environment are also considered. The results reveal that administrative support, a positive work environment, collegial relationships, dedication to the institution, and consistent professional development programs have a significant impact on staff motivation and student learning outcomes. Motivational methods applied at Madrasah Aliyah such as professional development programs, recognition, and the involvement of educational staff in decision making significantly contribute to enhancing motivation and educational effectiveness. These findings have important implications for improving the management system at Madrasah Aliyah, fostering a higher-quality and more sustainable educational environment. The recommendations from this study are expected to assist madrasahs in managing human resources more effectively.

Keywords: Educational Staff, Management of Educators, Motivation, Professional Development.

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu aspek pokok dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan, motivasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja individu, melainkan juga berkontribusi pada efektivitas keseluruhan proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan dapat menghasilkan lingkungan belajar yang lebih produktif dan positif bagi siswa (Haryanto, 2019). Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Institusi pendidikan dituntut untuk tidak hanya memperhatikan aspek administratif, tetapi juga menciptakan lingkungan yang memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan. Motivasi yang baik dapat mendorong pendidik untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, sementara tenaga kependidikan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mendukung kegiatan pendidikan (Rahardjo, 2021).

Menurut Robbins dan Judge, motivasi merupakan proses psikologis yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tepat akan mendorong kinerja yang optimal dari para pendidik dan tenaga kependidikan. Manajemen yang efektif dalam hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik (Robbins, S. P., & Judge, T. A, 2019). Sedangkan menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menekankan bahwa individu terdorong oleh lima tingkatan kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks pendidik dan tenaga kependidikan, kebutuhan dasar seperti gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang aman merupakan fondasi yang penting untuk menjaga motivasi. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, pendidik dan tenaga kependidikan juga memerlukan pengakuan, pencapaian, dan kesempatan untuk pengembangan diri sebagai bentuk motivasi lebih lanjut dalam pekerjaan mereka (Maslow, A. H, 1943).

Selain Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg memberikan pandangan bahwa motivasi dalam pekerjaan terbagi menjadi dua kategori utama: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian dalam pekerjaan, merupakan faktor yang mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi intrinsik. Sementara itu, faktor *hygiene* seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan manajemen yang adil lebih terkait dengan pencegahan ketidakpuasan. Dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, perhatian yang seimbang terhadap kedua faktor ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Herzberg, Frederick, 1966).

Lebih lanjut, Teori Ekspektansi Vroom menekankan bahwa motivasi individu tergantung pada persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha yang dilakukan, hasil yang diharapkan, dan penghargaan yang akan diperoleh (Oktiani, Ifni, 2017). Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan akan lebih termotivasi apabila mereka yakin bahwa upaya yang mereka lakukan akan membawa hasil yang signifikan, baik bagi kemajuan peserta didik maupun terhadap pengembangan karier mereka sendiri. Oleh karena itu, kebijakan manajemen yang mampu memberikan kejelasan tentang penghargaan yang akan diperoleh dari kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi secara signifikan (Yossa, Sevy, 2013). Manajemen motivasi yang baik akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada gilirannya akan memengaruhi kualitas pendidikan (Juniarti, Elvi, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah, 2020). Sebagaimana diungkapkan oleh Luthans, organisasi yang berhasil mampu mengelola motivasi tenaga kerjanya dengan baik sehingga menciptakan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan bersama. Hal ini menjadi sangat penting dalam konteks pendidikan, di mana kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan berdampak langsung pada mutu pendidikan yang diberikan kepada peserta didik (Luthans, F, 2012). Oleh karena itu, penting bagi manajemen pendidikan untuk merumuskan strategi yang tepat dalam mengelola motivasi pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional dan personal. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan-tujuan pendidikan secara holistik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga pendidikan meliputi perencanaan yang matang, program pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta dukungan administratif yang memadai. Penelitian oleh Ryan dan Deci menekankan pentingnya teori motivasi berbasis kebutuhan, yang menyatakan bahwa individu cenderung lebih termotivasi ketika kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan untuk berkompetisi dan merasa puas dengan pekerjaannya (Ryan, Richard M., and Edward L. Deci, 2020). Dengan memahami dan mengelola motivasi ini, diharapkan institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi dapat diintegrasikan dalam strategi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah *field research* dengan jenis penelitian kualitatif. Field research melibatkan pengumpulan data langsung dari lapangan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Dalam konteks ini, peneliti berfokus pada manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Mubarak Jember. Khususnya terkait dengan motivasi kerja mereka. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi persepsi, sikap, dan pengalaman pendidik serta tenaga kependidikan dalam lingkungan kerja alami mereka, serta menggali faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Penelitian kualitatif sering digunakan dalam studi manajemen pendidikan karena sifatnya yang deskriptif dan interpretatif, yang sangat sesuai untuk menggali fenomena kompleks (Fadli, Muhammad Rijal, 2021). Penelitian ini dilakukan di beberapa Madrasah Aliyah AL Mubarak Jember yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti reputasi, lokasi, dan aksesibilitas. Penentuan lokasi ini bertujuan untuk mendapatkan variasi konteks lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan data yang lebih beragam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dan subjek penelitian melibatkan pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (administrasi dan staf non-guru) di Madrasah Aliyah Al Mubarak Jember.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode kualitatif, yaitu observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. melakukan observasi partisipan untuk melihat dinamika motivasi dalam keseharian kerja, termasuk interaksi antara pendidik, tenaga kependidikan, dan manajemen sekolah, serta kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi. Selain itu, peneliti juga melakukan Wawancara secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka yang memungkinkan eksplorasi mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Wawancara ini melibatkan 15 responden, terdiri dari guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al Mubarak Kalisat Jember. Dokumentasi yang relevan, seperti kebijakan sekolah, program motivasi yang diterapkan, dan catatan evaluasi kinerja, dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pendekatan manajemen yang diterapkan.

Penelitian ini menggunakan triangulasi data, yaitu menggabungkan beberapa sumber data dan metode pengumpulan data untuk memastikan akurasi informasi yang diperoleh (Fajar, Arif Malik, Darul Prayogo, and Fitri

Kensiwi,2024). Dengan mengombinasikan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti dapat memverifikasi informasi dan menemukan konsistensi antar data. Selain itu, validitas internal ditingkatkan dengan melakukan *member checking*, di mana hasil wawancara dan temuan awal dikonfirmasi kembali kepada partisipan untuk memastikan kesesuaian antara pemahaman peneliti dan pengalaman subjek (Lincoln, Yvonna S., and Egon G. Guba,1985). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis melalui proses kodifikasi, pengelompokan, dan identifikasi tema-tema utama yang muncul. Peneliti mencari pola yang menunjukkan bagaimana manajemen sumber daya mempengaruhi motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis tematik dipilih karena cocok untuk penelitian kualitatif yang berfokus pada penggalian makna dan pemahaman mendalam terkait subjek penelitian (Braun, Virginia, and Victoria Clarke,2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tujuan Motivasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MA Al Mubarak Jember

Pemberian motivasi di Madrasah Aliyah Al Mubarak memiliki tujuan yang sangat penting dalam pengembangan potensi siswa, terutama dalam hal prestasi akademik dan pembentukan karakter. Salah satu tujuan utama motivasi kerja di MA Al Mubarak Jember adalah untuk meningkatkan semangat kerja pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas nya dengan baik dan mencapai hasil akademik yang lebih optimal. Pendidik dan tenaga kependidikan yang termotivasi secara otomatis akan dapat memotivasi siswanya untuk lebih giat dalam menghadapi tugas-tugas akademik dan lebih konsisten dalam usahanya mencapai prestasi. Proses ini penting karena pendidikan di MA tidak hanya berfokus pada pengetahuan umum, tetapi juga integrasi nilai-nilai agama yang menjadi dasar kehidupan siswa di masa depan (Hefniy, M., and Fairus, M,2019).

Selain peningkatan akademik, motivasi kerja di sekolah juga bertujuan untuk mengembangkan potensi diri dan kepercayaan diri siswa nya. Di MA Al Mubarak, siswa diharapkan tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki keterampilan sosial dan sikap yang baik. Motivasi yang diberikan guru melalui penghargaan, dorongan, dan pengakuan atas usaha siswa sangat berpengaruh dalam menumbuhkan rasa percaya diri. Siswa yang percaya pada kemampuannya sendiri akan lebih siap menghadapi tantangan, baik di sekolah maupun dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini juga membantu mereka dalam membentuk karakter yang disiplin dan bertanggung jawab, yang sangat penting dalam pembentukan kepribadian (Rosyad, S., and Zuchdi, Z,2018).

Terakhir, tujuan motivasi dalam manajemen sumber daya pendidik juga mencakup peningkatan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab. Dengan adanya motivasi yang jelas, tenaga pendidik diharapkan dapat lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga seluruh sistem pendidikan berjalan dengan lebih efektif. Dalam konteks ini, manajemen yang baik tidak hanya sekadar mengatur, tetapi juga harus mampu menginspirasi dan mendorong tenaga pendidik untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis (Amelia, Ulya,2023).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MA Al Mubarak Jember

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi di MA Al Mubarak, yang antara lain adalah dukungan administratif, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Dukungan dari manajemen sekolah sangat krusial dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik. Ketika manajemen memberikan pengakuan terhadap prestasi dan upaya tenaga pendidik, hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras (Astuti, S,2016). Lingkungan kerja yang positif, di mana tenaga pendidik merasa aman dan didukung, juga akan meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik dalam proses belajar mengajar (Imron, Muzammil,2023), hubungan antar rekan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi. Kolaborasi yang baik antara tenaga pendidik dapat menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi mereka untuk saling membantu dan berbagi pengalaman. Ketika para pendidik memiliki rasa saling percaya dan dukungan di antara satu sama lain, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja sama demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Hefniy, M., and Fairus, M, 2019).

Dikarenakan Ma Al Mubarak berada di bawah naungan Yayasan pondok pesantren, Pengabdian di pondok pesantren juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi pendidik dan tenaga kependidikan (Agustian, Indro, et al,2023). Dalam konteks ini, pengabdian tidak hanya dilihat sebagai komitmen untuk mengajar, tetapi juga sebagai dedikasi terhadap nilai-nilai keagamaan dan sosial yang diusung oleh lembaga pendidikan tersebut. Pendekatan yang berbasis pada pengabdian ini sering kali meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan tenaga pendidik, yang berdampak positif pada motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pengajaran (Ahmadi,2023).

3. Metode Motivasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MA Al-Mubarak Jember

Di MA Al-Mubarak, metode motivasi yang diterapkan meliputi pengembangan profesional, penghargaan, dan pelibatan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan. Pengembangan profesional melalui pelatihan dan workshop secara rutin membantu tenaga pendidik untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Dengan mendapatkan akses ke pelatihan yang relevan, tenaga pendidik merasa bahwa mereka dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran (Astuti, S,2016). MA Al-Mubarak juga melibatkan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah, sehingga mereka merasa memiliki

peran penting dalam proses manajemen dan pengembangan sekolah. Dengan melibatkan tenaga pendidik, madrasah dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara aktif (Afifah, Siti Nur, et al.,2024).

Metode motivasi di MA Al Mubarak juga melibatkan musyawarah antara guru formal, pihak pesantren, dan pengasuh di pesantren memiliki potensi besar dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan efektivitas Pendidikan (Qutni, Darul,2021). Musyawarah ini tidak hanya berfungsi sebagai forum diskusi, tetapi juga sebagai sarana kolaborasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan adanya metode ini di harapkan nilai-nilai keagamaan dan sosial saling berkolaborasi, musyawarah dapat membantu menyelaraskan tujuan pendidikan dengan visi dan misi lembaga. Ketika semua pihak terlibat dalam pengambilan keputusan, hal ini akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap proses Pendidikan (Supriani, Yuli, and Opan Arifudin,2023).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan ini menunjukkan bahwa motivasi di Madrasah Aliyah Al Mubarak memiliki tujuan yang beragam, mulai dari peningkatan prestasi akademik hingga pembentukan karakter siswa. Faktor-faktor seperti dukungan administratif, lingkungan kerja yang positif, hubungan antar rekan kerja, serta pengabdian terhadap lembaga juga sangat memengaruhi motivasi pendidik dan tenaga kependidikan. Metode motivasi yang diterapkan, termasuk pengembangan profesional dan musyawarah antara guru formal dan pengasuh pesantren, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan efektivitas pendidikan. *Novelty* dari penelitian ini terletak pada integrasi nilai-nilai keagamaan dan sosial ke dalam proses motivasi, yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang lebih tinggi di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, MA Al Mubarak tidak hanya berhasil meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga membangun lingkungan belajar yang harmonis dan kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Siti Nur, et al. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi." *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2.4 (2024): 158-181.
- Agustian, Indro, et al. "Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo." *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2.9 (2023): 1873-1882.
- Ahmadi. "Menumbuhkan Kemandirian Belajar Bahasa Arab Remaja: Pendampingan Komunitas Rohis SMA di Pacitan dalam Pembelajaran Kolaboratif." *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4.4 (2023): 3627-3643.
- Amelia, Ulya. "Tantangan pembelajaran era society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan." *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.1 (2023): 68-82.
- Astuti, S. "Peran Tenaga Pendidik dalam Mencapai Tujuan Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 1.6 (2016): 15-25.
- Braun, Virginia, and Victoria Clarke. "Using Thematic Analysis in Psychology." *Qualitative Research in Psychology* 3.2 (2006): 77-101.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami desain metode penelitian kualitatif." *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21.1 (2021): 33-54.
- Fajar, Arif Malik, Darul Prayogo, and Fitri Kensiwi. "Analisis Terjadinya Masalah Rusaknya Gear Coupling pada Pompa Ballast Mt. Sungai Gerong." *Proceedings*. 1.1 (2024): 84-90.
- Haryanto, S. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 4.2 (2019):45-58.
- Hefniy, M., and Fairus, M. "Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia." *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2.1 (2019): 33-44
- Herzberg, Frederick. "Work and the nature of man. Cleveland." *World* 290 (1966): 339-341.
- Imron, Muzammil. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru." *Journal Creativity* 1.1 (2023): 41-62.
- Juniarti, Elvi, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1.3 (2020): 193-199.
- Kusuma, I. Made Wirahadi, and I. Made Pasek Subawa. "Pendidikan Keberagamaan Berbasis Budaya Spiritual Di Kalangan Sai Study Group (SSG)." *Jurnal Penelitian Agama Hindu* (2022): 166-177.
- Lincoln, Yvonna S., and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications, 1985
- Luthans, F. "Organizational Behavior." New York: McGraw-Hill, (2012):275.
- Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50.4(1943):375.
- Mendari, Anastasia Sri. "Aplikasi teori hierarki kebutuhan Maslow dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa." *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* 34.01 (2010): 82-91.
- Muhammad, Maryam. "Pengaruh motivasi dalam pembelajaran." *Lantanida Journal* 4.2 (2017): 87-97.
- Oktiani, Ifni. "Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik." *Jurnal kependidikan* 5.2 (2017): 216-232.

- Qutni, Darul. "Efektivitas Integrasi Kurikulum Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik (Studi Di SMP Daarul Qur'an Internasional Tangerang Internasional Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an)." *Jurnal Tabdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 3.2 (2021): 103-116.
- Rahardjo, D. "Peran Dukungan Administratif dalam Meningkatkan Motivasi Pendidik". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12.1(2021) 34-46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson Education, (2019):28-29.
- Rosyad, S., and Zuchdi, Z. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 5.1 (2018): 23-35.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." *American psychologist* 55.1 (2000): 68.
- Supriani, Yuli, and Opan Arifudin. "Partisipasi orang tua dalam pendidikan anak usia dini." *Plamboyan Edu* 1.1 (2023): 95-105.
- Yossa, Sevy. "Analisis pengaruh kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Srinijaya* 11.4 (2013): 263-286.