

## **Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Guru: Kajian Library Research Berdasarkan Jurnal Empiris**

**Raffi Nur Alfarizqi<sup>1</sup>, Ard hany Kusumawati<sup>2</sup>, Mita Sendri Septya Ardhita<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta  
Surakarta Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20 Nusukan, Banjarsari, Surakarta,  
Kode Pos 57135  
Telp. (0271) 7470550  
E-mail: [raffinurlfarizqi@gmail.com](mailto:raffinurlfarizqi@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja guru, baik intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, dalam meningkatkan mutu pembelajaran berdasarkan kajian literatur dari jurnal terikat dan beberapa jurnal pendukung yang digunakan. Metode penelitian yang digunakan adalah library research, yaitu dengan mengumpulkan dan mencermati temuan dari sumber-sumber tertulis, terutama jurnal ilmiah. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan mengajar, dan komitmen profesi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja guru. Selain itu, motivasi ekstrinsik berupa fasilitas sekolah, kompensasi, apresiasi, serta lingkungan kerja juga terbukti mendorong guru untuk meningkatkan efektivitas dalam pembelajaran. Jurnal yang dianalisis sama-sama menegaskan bahwa kombinasi motivasi internal dan eksternal sangat penting dan mempengaruhi dalam menentukan kinerja guru di sekolah. Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa guru dengan motivasi intrinsik tinggi seperti rasa puas dalam mengajar dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil, kreatif, dan bertanggung jawab. Sementara itu faktor motivasi ekstrinsik seperti fasilitas sekolah, dukungan kepala sekolah, serta bentuk apresiasi atau penghargaan tertentu juga memperkuat semangat kinerja guru. Kedua bentuk motivasi ini saling melengkapi dalam mendukung profesionalitas guru, dengan demikian motivasi kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kualitas Pendidikan secara keseluruhan.*

*Kata Kunci: Motivasi ekstrinsik, Motivasi intrinsik, Kinerja guru*

### **Abstrack**

*This study aims to analyze teacher work motivation, both intrinsic and extrinsic, in improving the quality of learning based on a literature review of journals and several supporting journals used. The research method used is library research, namely by collecting and examining findings from written sources, especially scientific journals. The results of the study indicate that intrinsic motivation, such as a sense of responsibility, teaching satisfaction, and professional commitment have a significant influence on the quality of teacher performance. In addition, extrinsic motivation in the form of school facilities, compensation, appreciation, and the work environment has also been shown to encourage teachers to increase their effectiveness in learning. The analyzed journals both confirm that the combination of internal and external motivation is very important and influences in determining teacher performance in schools. Furthermore, the results of the study show that teachers with high intrinsic motivation such as satisfaction in teaching and having a commitment to their work tend to show more stable, creative, and responsible performance. Meanwhile, extrinsic motivational factors such*

*as school facilities, support from the principal, and certain forms of appreciation or recognition also strengthen the enthusiasm of teacher performance. These two forms of motivation complement each other in supporting teacher professionalism, thus work motivation is an important aspect that needs to be considered in efforts to improve teacher performance and the overall quality of education.*

*Keywords: extrinsic motivation, intrinsic motivation, teacher performance.*

## **1. Pendahuluan**

Mutu pendidikan merupakan aspek fundamental dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses pendidikan adalah peran guru sebagai pendidik, fasilitator, sekaligus pembimbing bagi peserta didik. Kualitas guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi profesional dan pedagogiknya, tetapi juga oleh motivasi kerja dan komitmen mereka terhadap tugas yang diemban. Motivasi kerja guru berpengaruh langsung pada cara guru merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa, dan melakukan evaluasi pembelajaran yang bermakna. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja secara optimal, berinisiatif dalam pembelajaran, serta mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa motivasi guru merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Uswatun Khasanah dkk. menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam mengajar, memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja guru dibandingkan motivasi ekstrinsik yang terkait dengan insentif dan penghargaan dari sekolah. Guru yang termotivasi secara intrinsik cenderung menghasilkan perencanaan pembelajaran yang lebih matang, strategi mengajar yang kreatif, serta interaksi yang lebih positif dengan siswa. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru berdampak pada rendahnya kualitas kinerja, termasuk kurang optimalnya perangkat pembelajaran yang disiapkan.

Penelitian lain menegaskan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berhubungan erat dengan komitmen profesional. Penelitian oleh beberapa penulis pada periode 2024–2025 mengemukakan bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, merasa puas dengan peran mereka dalam membantu perkembangan siswa, serta memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap hambatan dalam proses mengajar. Penelitian tersebut juga menyoroti peran penting kecerdasan emosional, yang memungkinkan guru mengelola stres, memahami emosi siswa, dan membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan sekolah.

Selain itu, studi yang dianalisis dari Haratua, C. S., Hanief, M., Nurdin Toha, A., Muhamad, L., Mauludin, N., dan Ikhsan, M. (2024) menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peningkatan motivasi dan kinerja guru secara simultan. Guru dengan kinerja tinggi ditandai oleh kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis, menerapkan metode inovatif, serta memberikan layanan akademik yang responsif terhadap kebutuhan siswa. Di sisi lain, motivasi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan sekolah, pelatihan profesional, serta penghargaan terhadap prestasi. Ketika faktor-faktor pendukung ini terpenuhi, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peranan sentral dalam peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran di sekolah. Dalam konteks pendidikan saat ini yang semakin kompleks, guru dituntut tidak hanya menguasai materi pembelajaran tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dinamika siswa, serta berbagai tuntutan administrasi. Oleh karena itu, memperkuat motivasi guru menjadi salah satu langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya motivasi dalam memengaruhi kinerja guru, penelitian ini berfokus

untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja, khususnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, berperan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Melalui kajian literatur dari berbagai penelitian terkini, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja guru, serta implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

## **2. Metodologi**

### **2.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis library research (studi kepustakaan). Penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber literatur sebagai bahan utama untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan fokus kajian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak bertujuan mengumpulkan data empiris melalui observasi lapangan, melainkan menganalisis teori, konsep, serta temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dan kinerja guru. Melalui studi kepustakaan, peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja guru berdasarkan kajian ilmiah yang telah dilakukan sebelumnya.

### **2.2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur yang relevan dengan variabel penelitian. Sumber-sumber tersebut meliputi jurnal ilmiah nasional, artikel penelitian, buku referensi, dokumen ilmiah, serta literatur pendukung lainnya yang membahas motivasi kerja guru dan kinerja guru. Dua jurnal ilmiah utama dijadikan sebagai landasan analisis karena secara langsung membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, peneliti juga menggunakan literatur tambahan untuk memperluas perspektif dan memperkuat landasan teoretis, seperti teori motivasi, teori kinerja guru, dan konsep manajemen pendidikan. Pemilihan sumber data dilakukan dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, relevansi isi, serta tahun publikasi agar data yang digunakan tetap aktual dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### **2.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai literatur yang relevan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi literatur, yaitu menelusuri database jurnal dan sumber digital terpercaya dengan menggunakan kata kunci seperti motivasi kerja guru, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja guru. Tahap kedua adalah seleksi literatur, yaitu memilih sumber-sumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan variabel penelitian, sedangkan literatur yang tidak relevan atau kurang kredibel dieliminasi. Tahap ketiga adalah klasifikasi literatur, yaitu mengelompokkan sumber-sumber berdasarkan tema kajian agar memudahkan proses analisis secara sistematis.

### **2.4. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis isi (content analysis) yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kecenderungan utama dari berbagai literatur yang dikaji. Proses analisis diawali dengan tahap reduksi data, yaitu dengan menyeleksi dan mengelompokkan literatur berdasarkan kesesuaian tema, teori, serta hasil penelitian yang relevan dengan fokus kajian. Pada tahap ini, informasi yang tidak berkaitan secara langsung dengan variabel penelitian atau bersifat berulang dieliminasi agar data yang dianalisis lebih terfokus dan sistematis.

Tahap selanjutnya adalah penyajian data, yang dilakukan dengan menyusun ringkasan temuan penelitian dalam bentuk narasi deskriptif. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami keterkaitan antar konsep serta membandingkan hasil temuan dari berbagai sumber. Apabila diperlukan, data juga dapat disajikan dalam bentuk tabel perbandingan teori atau temuan penelitian guna memperjelas persamaan dan perbedaan pandangan antar literatur.

Tahap akhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan, yaitu dengan mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja guru berdasarkan hasil sintesis dari seluruh literatur yang dianalisis. Kesimpulan disusun untuk menjawab rumusan

masalah dan mencapai tujuan penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2.5. Prosedur Validasi Data

Untuk memastikan keandalan temuan, peneliti melakukan triangulasi sumber, dengan cara membandingkan berbagai hasil penelitian dari sumber berbeda untuk menghindari bias interpretasi. Selain itu, literatur diuji berdasarkan kredibilitas penerbit, metode penelitian, serta relevansi konteks.

3. Hasil dan Pembahasan

Penulis / Tahun Publikasi	Metode	Hasil
(Fitriya et al. 2025) Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam	Pendekatan Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian dari persebaran angket, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik peserta didik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai hasil belajar yang optimal, terutama dalam konteks pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI)
(Haratua et al. 2024) Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru	Kualitatif dengan metode penelitian Studi Pustaka (Literature Review)	Hasil penelitian menunjukkan Peningkatan kinerja guru memerlukan perhatian yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor intrinsik seperti disiplin kerja, profesionalisme, motivasi diri, kompetensi, dan pengalaman mengajar merupakan pondasi penting dalam mendorong dedikasi dan kinerja seorang guru. Namun, faktor-faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja yang positif, lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi atau tunjangan yang memadai, budaya sekolah, serta program sertifikasi guru berperan krusial dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan mencapai potensi maksimalnya. Sinergi antara kedua faktor ini menciptakan lingkaran positif yang berdampak signifikan bagi keberhasilan pendidikan.
(Afrida, Zahriyanti, & Siraj, 2025) Pengaruh Kepemimpinan Spritual Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Guru)	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spritual terhadap komitmen afektif guru, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan spritual terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan spritual terhadap komitmen afektif melalui

		motivasi intrinsik, terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen guru, terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif guru.
(Mohzana et al, 2024) Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik dan Emotional Intelligence)	Pendekatan Kuantitatif menggunakan desain penelitian Deskriptif	Studi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional memberikan kontribusi, tetapi yang terakhir lebih besar dalam menjelaskan komitmen kerja di kalangan gur
(Astuti et al, 2024) Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dan supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri kabupaten Magetan.
(Karim et al, 2022) Pengaruh Komitmen Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah	Penelitian Kuantitatif	Besarnya Pengaruh kompetensi kepala sekolah ini dapat diartikan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepala sekolah dan mampu merealisasikannya dalam memimpin sekolah, sedangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru maka kepala sekolah dan semua guru harus memiliki komitmen dalam organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing secara maksima
(Aurellia, 2025) Intrinsic and Extrinsic Motivation of Fourth Grade Teachers at Muhammadiyah 1: Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Guru Kelas IV di Muhammadiyah 1)	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik—kepuasan pribadi, antusiasme mengajar, dan profesionalisme—adalah pendorong utama kinerja guru, sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, pengakuan sosial, dan lingkungan kerja berfungsi sebagai elemen penguat.
(Anggraeni, 2021) Pengaruh faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Dimoderisasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Desain penelitian Kuualitas	asil penelitian menunjukkan bahwa(1) Faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Faktor ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan (3) Faktor intrinsik dan ekstrinsik dimoderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja guru, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, terhadap kinerja guru berdasarkan kajian literatur empiris. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk motivasi intrinsik yang

berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru, serta menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas, dan penghargaan, terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru serta implikasinya terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai literatur yang dikaji, ditemukan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik muncul sebagai faktor dominan yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Motivasi intrinsik yang meliputi kepuasan dalam mengajar, rasa tanggung jawab, komitmen profesional, dan minat terhadap profesi terbukti mampu meningkatkan konsistensi, kreativitas, serta kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Hasil kajian menunjukkan bahwa guru dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis, mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, serta menunjukkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap perkembangan peserta didik. Selain itu, motivasi intrinsik juga berkaitan erat dengan stabilitas kinerja guru dalam menghadapi tantangan, tekanan kerja, dan tuntutan administratif di lingkungan sekolah.

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik juga memiliki peran penting sebagai faktor penguat dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor seperti dukungan kepala sekolah, kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas pembelajaran yang memadai, serta pemberian penghargaan dan kompensasi yang layak terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru. Motivasi ekstrinsik membantu menciptakan iklim kerja yang positif sehingga guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak dapat dipisahkan, melainkan saling melengkapi. Motivasi intrinsik berfungsi sebagai pendorong internal yang menjaga komitmen dan kualitas kerja guru, sedangkan motivasi ekstrinsik berperan sebagai stimulus eksternal yang memperkuat dan mempertahankan kinerja tersebut. Ketidakseimbangan antara kedua jenis motivasi ini berpotensi menurunkan kinerja guru dan berdampak pada kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, hasil kajian literatur ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan memerlukan perhatian yang seimbang terhadap penguatan motivasi intrinsik dan penyediaan faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang mendukung. Upaya peningkatan motivasi kerja guru menjadi strategi penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian literatur dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Motivasi intrinsik, yang mencakup minat terhadap profesi, kepuasan dalam mengajar, komitmen, serta rasa tanggung jawab, terbukti memberikan dorongan internal yang membuat guru mampu bekerja secara konsisten, kreatif, dan profesional. Sementara itu motivasi ekstrinsik seperti dukungan kepala sekolah, fasilitas pembelajaran, insentif, dan lingkungan kerja yang supportif turut memberikan penguatan dari luar yang mendukung peningkatan kualitas kerja guru. Kedua bentuk motivasi tersebut saling melengkapi dan berkontribusi dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Tanpa keseimbangan diantara keduanya, kinerja guru dapat menurun dan berdampak pada efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh mengenai peraan motivasi kerja sangat perlu dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

##### **4.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, sekolah perlu memastikan adanya penguatan motivasi intrinsik melalui pelatihan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta pemberian ruang bagi guru untuk berinovasi dalam pembelajaran. Kedua, pihak sekolah dan pemerintah perlu menyediakan dukungan eksternal yang memadai seperti fasilitas pembelajaran yang lengkap, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan

atas kinerja guru sebagai bentuk apresiasi. Ketiga, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran lebih konkret mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di berbagai konteks pendidikan. Dengan dukungan yang seimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, diharapkan kinerja guru dapat meningkat sehingga mutu pembelajaran di sekolah dapat tercapai secara maksimal.

## 5. Daftar Pustaka

- Abbas, Y. (n.d.). *MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMPETENSI DAN KINERJA GURU*.
- Fitriya, E., Nurhayati, F., Rosulina, D., Santora, P., Taupik Kurahman, O., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2025). Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. In *Didaktika: Jurnal Kependidikan* (Vol. 14, Issue 1). <https://jurnaldidaktika.org>
- Astuti, N. D., Widodo, B. S., Hariyati, N., Khamidi, A., Wijayanti, D. T., & Haq, M. S. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 3443–3448. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1054>
- Haratua, C. S., Hanief, M., Nurdin Toha, A., Muhamad, L., Mauludin, N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(3). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Afrida, N., Zahriyanti, Z., & Siraj, S. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF GURU. *Research and Development Journal of Education*, 11(1), 147. <https://doi.org/10.30998/rdje.v11i1.27782>
- Khasanah, U., Patimah, S., Bedi, F., Arung Arafah, L., Pendidikan Islam, M., & Islam Negeri Raden Intan Lampung, U. (n.d.). *MOTIVASI DAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS AL-ANWAR KABUPATEN OKU TIMUR*.
- 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>
- Dwi Astuti, N., Sigit Widodo, B., Hariyati, N., Khamidi, A., Tri Wijayanti, D., Syaidul Haq, M., & Pendidikan, M. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 3).
- Romandoni, I. Y., Maunah, B., Sayyid, U., & Tulungagung, A. R. (n.d.). *Article Type: Original Research Article 205*. <https://doi.org/10.32478/leadership.v5i2.6853>
- Aurellia, F. (2025). Intrinsic and Extrinsic Motivation of Fourth Grade Teachers at Muhammadiyah 1: Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Guru Kelas IV di Muhammadiyah 1. *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 7(2), 1–20.
- Fitriya, E., Kurahman, O. T., Tarsono, T., Nurhayati, F., Santora, P., & Rosulina, D. (2025). Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1 Februari), 1055–1064.
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 196–205. <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah. *Munaddhomah*, 3(3), 306–318. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>
- 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>
- Nawir, M., Dilfa, & Sahrudin, A. (2024). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(4), 231–240.  
<https://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/4420>
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual. *Ekobis*, Vol.20, No(1), 73–84.