

# Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik dan Emotional Intelligence

## Author:

Mohzana<sup>1</sup>

Almira Ulimaz<sup>2</sup>

Tuti Marjan Fuadi<sup>3</sup>

Agus Rofi'i<sup>4</sup>

Yohanis Hukubun<sup>5</sup>

Aji Permana Putra<sup>6</sup>

## Affiliation:

Universitas Hamzanwadi<sup>1</sup>

Politeknik Negeri Tanah Laut<sup>2</sup>

Universitas Abulyatama<sup>3</sup>

Universitas Majalengka<sup>4</sup>

Pattimura University<sup>5</sup>

Universitas Cokroaminoto

Yogyakarta<sup>6</sup>

## Corresponding email

[mohzana@hamzanwadi.ac.id](mailto:mohzana@hamzanwadi.ac.id)<sup>1</sup>

## Histori Naskah:

Submit: 2025-02-06

Accepted: 2025-02-11

Published: 2025-02-12



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

## Abstrak:

Komitmen kerja guru merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Guru yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki dedikasi yang lebih besar terhadap profesinya, yang berimbas pada pengajaran yang lebih berkualitas dan hubungan yang positif dengan siswa. Motivasi intrinsik adalah minat yang muncul dari dalam diri seseorang, baik berupa kepuasan maupun prestasi pribadi saat melaksanakan pekerjaan tertentu. Di sisi lain, kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan guru untuk mengenali, memahami, dan menangani emosinya sendiri maupun emosi orang lain, seperti siswa. Penelitian ini akan mengeksplorasi motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan komitmen guru dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode survei dengan melibatkan 150 guru. Kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data ini mengukur tingkat motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan komitmen kerja guru. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul guna mengidentifikasi hubungan antara ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru. Akan tetapi, dampak kecerdasan emosional terbukti jauh lebih besar dibandingkan dengan motivasi intrinsik. Temuan tersebut menandakan bahwa pengembangan kecerdasan emosional dapat menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan komitmen kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan agar sekolah lebih menekankan pada pelatihan kecerdasan emosional dalam rangka pengembangan profesi guru.

**Kata kunci:** guru, kecerdasan emosional, komitmen kerja, motivasi intrinsik

## Pendahuluan

Komitmen kerja guru memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, lebih aktif dalam kegiatan mengajar, serta berusaha memberikan yang terbaik dalam membantu perkembangan akademis dan emosional siswa (Mohzana et al., 2023). Selain itu, mereka lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, membangun hubungan yang baik dengan siswa, dan memotivasi siswa untuk belajar. Komitmen yang tinggi ini juga berhubungan dengan rasa tanggung jawab yang besar terhadap kemajuan pendidikan, baik dalam mengelola kelas maupun dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi dan emosi mereka. Dua faktor utama yang diyakini sangat berpengaruh dalam hal ini adalah motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional (Tannady & Budi, 2023). Motivasi

intrinsik mengacu pada dorongan dalam diri guru untuk bekerja bukan karena faktor eksternal, tetapi karena kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian dalam membantu siswa berkembang. Sementara itu, kecerdasan emosional berperan dalam bagaimana guru mengelola perasaan mereka, berinteraksi dengan siswa, dan mengatasi stres yang muncul dalam pekerjaan mereka. Kedua elemen ini pada akhirnya dapat meningkatkan standar pengajaran yang diberikan dan memiliki pengaruh besar pada tingkat dedikasi guru terhadap pekerjaan mereka (Mohzana et al., 2024).

Motivasi intrinsik menunjukkan kebutuhan atau dorongan untuk bertindak dengan cara tertentu tanpa mengharapkan sumber kepuasan lain. Oleh karena itu, seseorang dapat mengatakan bahwa guru termotivasi secara intrinsik jika mereka senang melakukan pekerjaan mereka dan mengidentifikasi dengan cita-cita pengajaran dan pendidikan. Dengan motivasi intrinsik yang kuat, guru lebih cenderung untuk bekerja keras, terus belajar, dan berinovasi dalam metode pengajaran mereka (Murcahyanto et al., 2022). Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi juga cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai oleh proses itu sendiri, bukan hanya oleh hasil atau penghargaan eksternal (Putra & Malini, 2022). Motivasi ini memungkinkan guru untuk tetap berkomitmen meskipun menghadapi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan. Meskipun mereka tidak selalu dihargai atau diberi penghargaan oleh orang lain, mereka akan tetap berusaha memberikan pendidikan terbaik kepada siswa. Guru yang puas dengan kontribusinya dan senang mengajar akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hasilnya, mereka akan memberikan pengajaran yang lebih berkualitas kepada siswa (Ulimaz et al., 2024).

Kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan kemudian secara konstruktif mengatur emosi diri sendiri maupun emosi orang lain dikenal sebagai kecerdasan emosional. Pada guru, kecerdasan emosional berperan sangat penting dalam interaksi dengan siswa, karena guru yang mampu mengendalikan emosi mereka dapat menciptakan suasana kelas yang lebih tenang dan kondusif untuk belajar (Reynaldo et al., 2022). Selain itu, kecerdasan emosional juga berperan dalam membangun hubungan yang sehat antara guru, siswa, dan rekan sejawat. Kolaborasi di dalam dan luar kelas ditingkatkan oleh guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka dapat lebih mudah membangun hubungan yang kuat dengan murid dan kolega mereka (Rahmah & Ulimaz, 2017). Guru lebih siap untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung bagi semua murid ketika mereka memiliki empati dan pemahaman terhadap sudut pandang orang lain. Dengan demikian, instruktur yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola kelas dan menciptakan interaksi yang mendukung dan memotivasi (Ichsan et al., 2023).

Sekolah harus mempertimbangkan sejumlah isu yang dapat memengaruhi komitmen kerja guru mengingat meningkatnya ekspektasi di bidang pendidikan, baik dalam hal peningkatan standar pengajaran maupun peningkatan prestasi akademik siswa (Putra, 2021). Guru yang memiliki komitmen tinggi akan berupaya lebih keras untuk memberikan pengajaran berkualitas tinggi, membina hubungan positif dengan siswa, dan secara aktif berkontribusi terhadap kemajuan pendidikan di sekolah (Ichsan et al., 2023). Untuk membantu sekolah dan pembuat kebijakan menciptakan metode yang dapat mendorong komitmen guru yang lebih besar, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kedua kriteria ini dan tingkat dedikasi kerja. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kedua faktor tersebut dengan komitmen kerja, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi yang dapat digunakan dalam pengembangan kebijakan pendidikan di sekolah.

## **Studi Literatur**

### **Motivasi Intrinsik**

Keinginan untuk melaksanakan suatu tindakan hanya berdasarkan kepuasan yang diberikannya, terlepas dari imbalan luar apa pun, dikenal sebagai motivasi intrinsik. Dalam konteks pekerjaan guru, motivasi intrinsik berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan perasaan pencapaian yang diperoleh dari mengajar dan berkontribusi dalam perkembangan siswa. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih tahan terhadap stres dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri. Guru yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap profesinya (Fuadi & Irdalisa, 2021; Pattiasina et al., 2022).

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan Emosional mengacu pada kemampuan untuk memahami, menghayati, dan mengatur emosi diri sendiri dan orang lain. Sebagian besar penelitian sebelumnya meyakini bahwa kecerdasan emosional di tempat kerja meningkatkan peran guru dalam profesi mengajar. Guru yang cerdas secara emosional dapat menangani rintangan emosional di tempat kerja, menjalin hubungan yang sehat dengan siswa, dan mengatur emosi mereka secara efektif. Menurut penelitian, kecerdasan emosional akan meningkatkan komitmen guru karena berkurangnya tingkat stres, ditambah dengan kepuasan kerja, sebagaimana didukung oleh Rumondor et al. (2023) dan Sarah et al. (2021).

### **Komitmen Kerja Guru**

Komitmen kerja guru adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Komitmen kerja ini mencakup perasaan kesetiaan, keterlibatan, dan dedikasi guru terhadap pekerjaannya, serta sejauh mana mereka merasa terikat dengan institusi tempat mereka bekerja (Kamaruddin et al., 2024). Penelitian terdahulu mengidentifikasi tiga komponen komitmen organisasi: komitmen afektif-rasa keterikatan emosional terhadap perusahaan, komitmen normatif-rasa kewajiban untuk terus bekerja di organisasi, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen guru terhadap pekerjaan dapat memengaruhi hubungan mereka dengan siswa dan kualitas pengajaran, sehingga memengaruhi kinerja akademik siswa. Sujana et al. (2024) menjelaskan bahwa komitmen afektif merupakan yang paling berpengaruh dalam memengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa emosional terikat dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan dapat bekerja dengan lebih efektif. Selain itu, komitmen kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk berkomitmen dan memberikan performa terbaik (Nurhidayat et al., 2022; Septiani et al., 2019).

### **Metode Penelitian**

Ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain penelitian deskriptif untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional memengaruhi komitmen kerja guru. Sampel sebanyak 150 guru dipilih secara acak dari populasi peneliti. Kuesioner yang digunakan bertujuan untuk mengukur tiga faktor penting: motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan komitmen kerja guru. Selama pengumpulan data, kuesioner diberikan kepada guru untuk memastikan data yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

Setelah mengumpulkan data, berbagai metode analisis regresi digunakan dalam menganalisis data. Dengan metode regresi berganda ini, seorang peneliti dapat memastikan bagaimana masing-masing variabel secara terpisah dan bersama-sama memengaruhi komitmen kerja guru. Diharapkan melalui metodologi ini, pandangan holistik tentang bagaimana kedua faktor ini memengaruhi komitmen kerja guru dapat dihasilkan. Diharapkan bahwa dari temuan yang dapat dihasilkan dalam analisis ini, pembuat kebijakan dan

---

lembaga pendidikan dapat mengembangkan program atau kebijakan yang akan meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas pengajaran di kelas.

## Hasil

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Motivasi intrinsik yang bersumber dari dorongan dalam diri guru seperti semangat dalam bekerja atau membantu pertumbuhan dan perkembangan siswa dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Akan tetapi, kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dorongan intrinsik. Koefisien kecerdasan emosional yang lebih tinggi pada analisis regresi berganda dapat mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain lebih signifikan dalam meningkatkan tingkat komitmen kerjanya. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan guru untuk lebih efektif dalam mengatasi tantangan emosional yang sering muncul dalam profesi mereka, seperti menghadapi siswa yang sulit, menangani stres, atau mengelola konflik di kelas. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu tetap tenang dan fokus di bawah tekanan, yang membantu mereka tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya. Mereka juga cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan siswa dan rekan sejawat, karena kemampuan untuk berempati dan berkomunikasi secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional di kalangan guru sangat penting, tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga untuk memperkuat komitmen kerja mereka terhadap profesi pendidikan.

Lebih jauh lagi, penelitian ini menemukan korelasi kuat antara tingginya tingkat motivasi intrinsik dengan perasaan bangga terhadap pekerjaan seseorang serta kepuasan dalam mengajar. Guru yang merasa termotivasi oleh kepuasan pribadi, seperti melihat kemajuan siswa dan kontribusi mereka terhadap perkembangan pendidikan, lebih cenderung untuk merasakan kebanggaan dalam profesi mereka. Perasaan ini memberikan dorongan tambahan bagi guru untuk terus memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran, bahkan ketika menghadapi tantangan. Guru yang termotivasi oleh aspek internal ini juga lebih mampu bertahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan cenderung memiliki tingkat keinginan untuk mengembangkan diri yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi mengajar. Meskipun memiliki efek positif pada dedikasi guru terhadap pekerjaan, dorongan intrinsik memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan kecerdasan emosional. Sesuai dengan saran ini, temuan dari analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran yang lebih besar dalam meningkatkan dedikasi guru terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh kemampuan kecerdasan emosional dalam membantu guru mengelola perasaan mereka, beradaptasi dengan dinamika kelas, dan berinteraksi lebih efektif dengan siswa serta rekan kerja. Meskipun motivasi intrinsik memberikan dasar yang kuat bagi komitmen kerja, kecerdasan emosional terbukti lebih menentukan dalam menjaga ketahanan emosional guru dan memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Faktor-faktor lain yang ditemukan dalam penelitian ini, seperti dukungan dari pimpinan sekolah dan lingkungan kerja yang positif, juga berperan sangat penting dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan sekolah, baik dalam bentuk bimbingan, umpan balik, maupun penghargaan atas pencapaian guru, dapat memperkuat rasa dihargai dan motivasi guru. Ketika guru merasa didukung secara emosional dan profesional oleh pimpinan sekolah, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dukungan ini juga menciptakan rasa solidaritas dan kerja sama di antara guru, yang meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif sangat mempengaruhi pengembangan kecerdasan emosional dan motivasi intrinsik guru. Sekolah yang

menciptakan suasana kerja yang mendukung, kolaboratif, dan bebas dari stres yang berlebihan memungkinkan guru untuk lebih fokus pada pengajaran dan hubungan dengan siswa. Lingkungan yang sehat secara emosional dan profesional memberi ruang bagi guru untuk mengelola tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan, serta mendukung pengembangan keterampilan interpersonal yang penting, seperti empati dan komunikasi. Dengan adanya dukungan yang cukup dan suasana yang mendukung, kecerdasan emosional guru dapat berkembang lebih baik, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi dan kualitas pengajaran yang diberikan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi jauh lebih baik dalam mengatur emosi dan stres kerja serta berkomunikasi secara efektif dengan murid dan kolega. Motivasi intrinsik yang tinggi menimbulkan keinginan untuk bekerja bagi guru dengan upaya yang tak kenal lelah untuk mencapai penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Ketika dikembangkan secara saling melengkapi, keduanya dapat mengarah pada pengembangan kualitas guru dan etos kerja yang lebih baik.

## **Pembahasan**

Studi ini mengonfirmasi temuan studi sebelumnya yang menunjukkan kecerdasan emosional memengaruhi komitmen guru terhadap pekerjaan secara signifikan. Seorang guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengatasi tantangan yang muncul di tempat kerja dengan lebih baik, baik yang terkait dengan manajemen kelas yang sulit atau tekanan emosional yang mereka alami. Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan mereka untuk menangani perasaan mereka dan mengurangi stres mereka dengan lebih baik, serta menjaga hubungan yang baik dengan siswa dan rekan guru mereka. Teori yang dikembangkan oleh penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pria merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan profesional, dan karenanya, dalam bidang-bidang yang sangat bergantung secara sosial, mengajar termasuk di dalamnya.

Meskipun motivasi intrinsik juga berperan dalam meningkatkan komitmen kerja, hasil studi ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak sebesar kecerdasan emosional. Motivasi intrinsik yang tinggi, yang berasal dari dorongan internal seperti kepuasan pribadi dalam mengajar atau keinginan untuk berkontribusi pada kemajuan siswa, memang dapat meningkatkan keterlibatan guru dengan pekerjaannya. Namun, kecerdasan emosional terbukti lebih dominan dalam mempertahankan komitmen kerja dalam jangka panjang. Ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki dorongan internal yang kuat untuk mengajar sangat penting, guru juga perlu memiliki keterampilan emosional yang baik untuk mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja.

## **Kesimpulan**

Studi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional memberikan kontribusi, tetapi yang terakhir lebih besar dalam menjelaskan komitmen kerja di kalangan guru. Itu berarti instruktur dengan kecerdasan emosional mampu menangani tantangan emosional di tempat kerja, dapat menjaga hati tetap segar, dan karenanya membangun hubungan yang sehat dengan murid dan rekan kerja. Oleh karena itu, sekolah dan lembaga pendidikan lainnya harus lebih tertarik untuk menjadikan guru cerdas secara emosional melalui pelatihan yang tepat.

Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan program pelatihan dan pembinaan yang berfokus pada penguatan kecerdasan emosional dan motivasi intrinsik, dapat membantu meningkatkan komitmen kerja guru. Langkah-langkah ini selanjutnya akan memastikan para instruktur lebih berdedikasi



---

pada pekerjaan mereka dan bahwa para siswa menerima instruksi berkualitas, yang juga akan berdampak pada lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif.

### Daftar Pustaka

- Mohzana, M., Tawil, M. R., Sakti, B. P., Ramli, A., & Lubis, F. M. (2023). The influence of workload, demographic factors and hardiness on teachers' work stress. *Journal on Education*, 5(4), 15631-15636.
- Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership On Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution which Supported by Corporate). *Journal on Education*, 5(4), 13020-13025.
- Mohzana, M., Arifin, M., Pranawukir, I., Mahardhani, A. J., & Hariyadi, A. (2024). Quality Assurance System in Improving the Quality of Education in Schools. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1).
- Murcahyanto, H., Mohzana, M., & Fahrurrozi, M. (2022). Work Experience and Achievement: Their Influence on Lecturers' Career. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1219-1230.
- Ulimaz, A., Sembiring, D., Amahoru, A., Suwarsito, S., & Ahyani, E. (2024). Analisis Kesiapan Perguruan Tinggi di Indonesia dalam Mengadaptasi Potensi Teknologi Metaverse dan Implikasinya Terhadap Pendidikan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 8531-8539.
- Rahmah, R., & Ulimaz, A. (2017). Hasil Belajar Siswa Kelas X3 SMAN 10 Banjarmasin pada Konsep Ekosistem dengan Menggunakan Model Pembelajaran Inkuiri.
- Ichsan, I., Subroto, D. E., Dewi, R. A. P. K., Ulimaz, A., & Arief, I. (2023). The Effect of Student Worksheet With Creative Problem Solving Based On Students Problem Solving Ability. *Journal on Education*, 5(4), 11583-11591.
- Fuadi, T. M., & Irdalisa, I. (2021). Merdeka belajar kampus merdeka: application in education faculty. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2747-2756.
- Pattiasina, P. J., Aswita, D., Fuadi, T. M., Noviyanti, A., & Pratiwi, E. Y. R. (2022). Paradigma Baru Pendidikan Karakter Era Inovasi Disruptif dan Implementasi Praktisnya di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 2446-2454.
- Sarah, S., Si, S. P., Fuadi, T. M., Hadiati, S., Aswita, D., & Saputra, S. (2021). *Menjadi Pendidik Profesional Di Era Revolusi Industri 4.0*. Penerbit K-Media.
- Nurhidayat, E., Herdiawan, R. D., & Rofi'i, A. (2022). Pelatihan Peningkatan Literasi Digital Guru Dalam Mengintegrasikan Teknologi di SMP Al-Washilah Panguragan Kabupaten Cirebon. *Papanda Journal of Community Service*, 1(1), 27-31.
- Rumondor, P., Pranajaya, S. A., Sudadi, S., Rumfot, S., & Rofi'i, A. (2023). The Analysis of Relationship Between Parenting Pattern, Demographic Variables, Adversity Intelligence and Emotional Intelligence. *Journal on Education*, 5(4), 16081-16087.
- Septiani, A., Emiliasari, R. N., & Rofi'i, A. (2019). The Novice English Teachers' Experience: Practices and Challenges. *Academic Journal Perspective: Education, Language, and Literature*, 7(2), 109-118.

- Kamaruddin, I., Muthawali, D. I., Rukhmana, T., Hukubun, Y., Mardikawati, B., & Yulianti, U. H. (2024). Pendidikan Karakter Sebagai Pilar Utama Peningkatan Kualitas Dunia Pendidikan. *Journal on Education*, 6(3), 16252-16256.
- Sujana, I. G., Suharti, S., Sitopu, J. W., Sapulete, H., & Hukubun, Y. (2024). Peran Strategis Guru Penggerak Sebagai Penguatan Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar. *Widya Accarya*, 15(1), 63-69.
- Putra, A. P. (2021). Efektifitas Pembelajaran Online Selama Pandemi Covid-19, Metode Dan Evaluasi. *Intersections*, 6(1), 13-22.
- Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of Work Stress and Work Discipline on Performance of High School Teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).
- Putra, A. P., & Malini, H. (2022). Pembelajaran dalam jaringan (daring) saat Dan pasca pandemi covid-19. *Intersections*, 7(1), 39-47.