



**PSIKOLOGI KINERJA DAN PRODUKTIVITAS DALAM ORGANISASI
PENDIDIKAN: INTEGRASI PENDEKATAN PSIKOLOGIS
DAN NILAI-NILAI ISLAM**

Dianing Banyu Asih, Badrudin

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Pendidikan Islam,

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Abstrak

Organisasi pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga keberhasilannya sangat ditentukan oleh kinerja dan produktivitas tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Dalam beberapa dekade terakhir, organisasi pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, seperti perubahan kebijakan, tuntutan akuntabilitas publik, serta perkembangan teknologi digital yang berdampak pada meningkatnya beban psikologis tenaga pendidik. Pendekatan manajemen pendidikan yang bersifat administratif dan berorientasi pada output kuantitatif dinilai belum mampu menjawab persoalan psikologis secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep psikologi organisasi, kinerja, dan produktivitas dalam konteks organisasi pendidikan melalui integrasi pendekatan psikologis dan nilai-nilai Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terhadap buku, jurnal ilmiah, serta sumber-sumber keislaman yang relevan. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis melalui sintesis teori psikologi organisasi, teori kinerja dan motivasi, serta perspektif Islam mengenai kerja dan produktivitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja dan produktivitas tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, kepercayaan diri, dan kesehatan mental, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja. Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, itqan, dan ihsan berperan sebagai penguat moral dan spiritual dalam memaknai kerja. Dengan demikian, psikologi organisasi yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam dapat menjadi strategi konseptual untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara berkelanjutan dalam organisasi pendidikan.

Kata Kunci: Kinerja, Organisasi Pendidikan, Psikologi Organisasi.

*Correspondence Address : dianingbanyuasih@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v13i1.2026. 325-332

© 2026UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan merupakan sebuah institusi yang memiliki peran strategis dalam membentuk manusia yang berkualitas pada sebuah bangsa (Maulana et al., 2025). Keberhasilan organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh bagaimana kurikulum yang digunakan, sarana prasarana yang tersedia tetapi, juga ditentukan oleh bagaimana kinerja dan produktivitas tenaga pendidik seperti guru, dosen dan tenaga kependidikan yang ada pada organisasi pendidikan tersebut, karena tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan merupakan aktor utama yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik melalui kegiatan pembelajaran dan administrasi (Istiqomah et al., 2025).

Namun, berebarapa dekade terakhir, tidak sedikit lembaga pendidikan yang menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks seperti, perubahan kebijakan, tuntutan akuntabilitas public, serta perkembangan teknologi digital yang semakin pesat dan membawa perubahan terhadap cara kerja pendidik dan tenaga kependidikan secara signifikan yang membuat tenaga pendidik dan kependidikan perlu banyak beradaptasi. Proses adaptasi ini tidak jarang menimbulkan beban psikologis seperti tekanan kerja, kelelahan emosional, dan stress berkepanjangan. Fenomena ini tentunya berpotensi untuk menurunkan kinerja dan produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik (Fahmi et al., 2022).

Selain itu, pendekatan manajemen pendidikan yang bersifat administratif dan struktural sering kali tidak mampu menjawab persoalan-persoalan yang berkaitan dengan

piskologi pendidik dan tenaga kependidikan secara komperhensif (Al Risi et al., 2025; Mgaiwa & Milinga, 2024; Setiono et al., 2026; Vasel, 2025). Karena kebanyakan penilaian kinerja yang dilakukan pada sebagian besar organisasi pendidikan hanya didasarkan pada penilaian kerja berdasarkan *output* kuantitatif, seperti capaian akademik siswa dan pemenuhan administrasi, tanpa mempertimbangkan aspek psikologis seperti Kesehatan dan kesejahteraan mental pendidik dan tenaga kependidikan. Karena aspek piskologis masih dianggap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja maupun produktivitas individu dan kelompok dalam sebuah organisasi (Nofitasari et al., 2025).

Maka dari itu, psikologi organisasi hadir sebagai cabang ilmu yang berfokus untuk mempelajari perilaku manusia dalam konteks kerja dan organisasi. Dalam dunia pendidikan, psikologi organisasi memiliki peran untuk memahami, memprediksi, serta mengelola perilaku tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal (Kurniawati & Patmawati, 2024). Namun, pendekatan psikologis pada lembaga pendidikan Islam justru seringkali belum terintegrasi dengan nilai-nilai religious yang merupakan karakter khas yang harus dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan Islam (Nofitasari et al., 2025).

Di mana dalam ajaran Islam kegiatan bekerja bukan hanya sekedar sarana untuk mencari nafkah, tetapi merupakan bentuk ibadah dan amanah yang harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas yang optimal.

Sebagaimana berikut ini: Q.S At-Taubah:105

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَبَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَرِّدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالسَّهَادَةُ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
105

"Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (Q.S At-Taubah: 105).

Oleh karena itu, integrasi psikologi organisasi dengan nilai-nilai Islam, menjadi kebutuhan konseptual dan praktis dalam mengelola kinerja dan produktivitas pada organisasi pendidikan. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji konsep psikologi organisasi, kinerja, dan produktivitas pada organisasi pendidikan dengan menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya, serta bagaimana merumuskan bagaimana strategi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas berdasarkan pendekatan psikologis yang diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature study* (Afrizal, 2014), sehingga data dalam penelitian ini bersifat sekunder dan berasal dari referensi yang memiliki relevansi dengan tema penelitian (Pratama & Apriani, 2023). Adapun referensi dalam penelitian ini terdiri buku maupun jurnal-jurnal terbaru yang mendukung analisis data dalam penelitian ini, selain itu sumber-sumber keislaman seperti Qur'an dan hadits juga menjadi referensi dalam penelitian ini. Untuk teknik pengumpulan data peneliti melakukan

penelusuran literatur yang dilakukan secara sistematis dan selektif (Afrizal, 2014).

Sedangkan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif analisis, yaitu mendeskripsikan konsep dan teori yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan mengintegrasikannya untuk memudahkan membangun pemahaman integratif antara psikologi organisasi dan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini akan memungkinkan peneliti untuk menggali makna konseptual secara mendalam tanpa terikat pengukuran statistik karena sifatnya yang kualitatif (Pratama et al, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja dan produktivitas tenaga pendidik merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, tenaga pendidik tidak hanya berperan sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga sebagai agen pembentuk karakter dan nilai (Vasel, 2025). Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka perlu dipahami secara komprehensif agar upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan secara tepat dan berkelanjutan.

Faktor internal yang memengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga pendidik meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, kepercayaan diri, serta kondisi kesehatan mental. Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang menentukan sejauh mana individu bersedia mengerahkan usaha dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Tenaga pendidik yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, memiliki inisiatif dalam mengembangkan pembelajaran, serta mampu bertahan menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya

motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan semangat, sikap apatis, dan menurunnya kualitas kinerja.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam organisasi (Agustina et al., 2023). Tenaga pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas, serta berupaya memberikan kinerja terbaik. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga mencakup pengakuan profesional, hubungan sosial yang harmonis, serta kesempatan untuk berkembang.

Kepercayaan diri merupakan faktor psikologis internal yang turut memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Kepercayaan diri yang tinggi memungkinkan individu untuk mengambil keputusan secara tepat, menghadapi tantangan dengan sikap positif, dan berani berinovasi dalam pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya kepercayaan diri dapat menghambat potensi individu, menurunkan kualitas interaksi dengan peserta didik, serta berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Dalam lingkungan pendidikan yang dinamis, kepercayaan diri menjadi modal penting bagi tenaga pendidik untuk beradaptasi dan berkembang.

Selain itu, kondisi kesehatan mental juga berperan penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas. Tekanan kerja yang berlebihan, tuntutan administratif, serta konflik peran dapat memicu stres dan kelelahan emosional. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang tanpa penanganan yang memadai, maka dapat menurunkan konsentrasi, kreativitas, dan kualitas kinerja tenaga pendidik (Joshi, 2025). Oleh karena itu, perhatian terhadap

kesehatan mental menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi pendidikan.

Di samping faktor internal, faktor eksternal organisasi turut memberikan pengaruh besar terhadap kinerja dan produktivitas tenaga pendidik. Faktor eksternal tersebut meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja fisik dan sosial. Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk iklim kerja dan memengaruhi perilaku tenaga pendidik. Kepemimpinan yang partisipatif dan visioner mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, mendorong keterlibatan aktif, serta memberikan arahan yang jelas terhadap tujuan organisasi (Bangun et al., 2023).

Budaya organisasi juga menjadi faktor eksternal yang menentukan kinerja kolektif. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja. Budaya yang positif, seperti budaya kolaborasi, keterbukaan, dan profesionalisme, dapat mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara optimal dan saling mendukung. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak kondusif dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan menghambat pencapaian kinerja (Priliantari & Raharja, 2022).

Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Penghargaan tidak selalu berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan karier. Sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat perilaku positif. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan sosial yang nyaman turut mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang memadai, serta hubungan sosial yang harmonis akan menciptakan rasa

nyaman dan mendukung kinerja tenaga pendidik (Mohd Rokeman et al., 2023).

Upaya peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga pendidik dalam organisasi pendidikan memerlukan strategi yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Strategi tersebut harus mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi sekaligus memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan individu. Salah satu strategi utama adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan, khususnya di era digital. Melalui pelatihan yang relevan, tenaga pendidik dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan pedagogis, serta mengembangkan kemampuan penggunaan teknologi pembelajaran (Sitopu et al., 2023). Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan motivasi kerja.

Selain pelatihan, konseling dan dukungan psikologis menjadi strategi penting dalam menjaga kesehatan mental tenaga pendidik (Dayagbil & Alda, 2024).

Konseling dapat membantu individu mengelola stres, mengatasi konflik internal, serta menemukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan psikologis yang diberikan oleh organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Izquierdo et al., 2025).

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah penerapan sistem umpan balik dan evaluasi kinerja yang

konstruktif. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif, transparan, dan berorientasi pada pengembangan dapat membantu tenaga pendidik memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Umpan balik yang diberikan secara tepat akan mendorong perbaikan berkelanjutan dan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, evaluasi yang bersifat represif dan tidak adil justru dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan resistensi (Susanto et al., 2025).

Integrasi nilai-nilai Islam dalam psikologi organisasi memberikan dimensi spiritual yang memperkaya makna kerja tenaga pendidik. Dalam perspektif Islam, kerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah. Motivasi spiritual ini memberikan landasan moral yang kuat bagi individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan (Susanto et al., 2025).

Nilai amanah menuntut tenaga pendidik untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Amanah tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban formal, tetapi juga mencakup kejujuran, komitmen, dan konsistensi dalam bekerja. Nilai itqan menekankan pentingnya kualitas dan kesungguhan dalam setiap pekerjaan, mendorong tenaga pendidik untuk selalu berusaha memberikan hasil terbaik. Sementara itu, nilai ihsan mendorong individu untuk melampaui standar minimal dan berupaya mencapai keunggulan dalam kinerja.

Nilai-nilai Islam tersebut berperan sebagai penguat internal yang mampu meningkatkan ketahanan mental dan etos kerja tenaga pendidik. Ketika pekerjaan dimaknai sebagai ibadah, tekanan kerja dapat dihadapi dengan sikap yang lebih positif dan sabar. Dengan demikian, integrasi psikologi

organisasi dan nilai-nilai Islam tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga menciptakan keberlanjutan dan keberkahan dalam organisasi pendidikan.

SIMPULAN

Kinerja dan produktivitas tenaga pendidik merupakan hasil interaksi yang kompleks antara faktor psikologis individu dan faktor struktural organisasi. Pendekatan psikologi organisasi memberikan kerangka konseptual yang penting untuk memahami perilaku kerja, motivasi, dan dinamika hubungan dalam organisasi pendidikan. Faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, kepercayaan diri, dan kesehatan mental terbukti berperan signifikan dalam menentukan kualitas kinerja. Sementara itu, faktor eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja turut membentuk iklim kerja yang memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga pendidik memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan.

Integrasi nilai-nilai Islam dalam psikologi organisasi memperkaya dimensi kerja dengan makna spiritual dan moral. Nilai amanah, itqan, dan ihsan mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas. Ketika kerja dimaknai sebagai ibadah, tekanan dan tuntutan pekerjaan dapat dihadapi dengan sikap yang lebih positif dan konstruktif. Integrasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga memperkuat ketahanan mental dan etos kerja tenaga pendidik. Dengan demikian, sinergi antara psikologi organisasi dan nilai-nilai Islam menjadi landasan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia yang berdaya saing dan berkarakter dalam organisasi pendidikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis utama mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak-pihak yang telah menyempurnakan penelitian ini terutama Penulis ke-2 sebagai Pembimbing Penelitian sehingga memberikan penelitian ini sampai pada hasil terbaiknya. Tim penulis juga mengucapkan terima kasih kepada *platform* Reposcience Indonesia yang menyediakan sumber-sumber kredibel serta kepada redaksi NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial yang telah memberikan kesempatan untuk hasil penelitian ini di publikasikan sebagai suatu gagasan yang ilmiah dan kredibel.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.

Agustina, Bahri, S., & Raharjo, S. B. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11651>

Al Risi, A. K., Idris, N., & Saleem, I. (2025). A qualitative inquiry of teachers' attrition phenomenon in Omanian public schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101458. <https://doi.org/10.1016/j.ssho.2025.101458>

Bangun, E. S., Lian, B., & Mahasir, M. (2023). The Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation and Rewards on the Performance of Elementary School Certified Teachers. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 607-619. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.13046>

Dayagbil, F., & Alda, R. (2024). Continuing professional development opportunities: Teachers' motivation and perceived effectiveness. *International Journal of Education and Practice*, 12(3), 584-595. <https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3733>

Fahmi, P., Sudjono, ., Parwoto, ., Supriyatno, ., Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, ., Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy.

Journal of Educational and Social Research, 12(3), 80. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>

Istiqomah, S. N., Yahya, F. A., & Haq, A. (2025). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 6(1), 37-52.* <https://doi.org/10.21154/sajiem.v6i1.325>

Izquierdo, A., Pozo-Rico, T., Pérez-Rico, C., Fernández-García, C., Castejón, J.-L., & Gilarr-Corbi, R. (2025). Effectiveness of a Training Program on the Psychological Well-Being and Self-Efficacy of Active Teachers, Controlling for Gender and Experience. *Education Sciences, 15(3), 382.* <https://doi.org/10.3390/educsci15030382>

Joshi, R. P. (2025). Exploring Teacher Burnout: A Comprehensive Study of Causes and Solutions. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran, 10(2), 245-262.* <https://doi.org/10.21462/educasia.v10i2.367>

Kurniawati, E., & Patmawati, T. (2024). Psikologi Organisasi dalam Manajemen Pendidikan: Kajian Kejiwaan, Proses Belajar-Mengajar, dan Perspektif Hadits. *BISMA : Business and Management Journal, 2(4), 23-31.* <https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1399>

Maulana, I., Kudus, W. A., & Kuntari, S. (2025). Peran Pembelajaran Sosiologi dalam Menumbuhkan Toleransi Sosial antar Siswa SMA 46 DAAR ELGUSTI Tangerang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 12(10), 3861-3865.* <https://doi.org/https://doi.org/10.31604/jips.v12i10.2025.3861-3865>

Mgaiwa, S. J., & Milinga, J. R. (2024). Teacher preparation and continuous professional development: A review of 'missing links.' *Social Sciences & Humanities Open, 10, 100990.* <https://doi.org/10.1016/j.ssho.2024.100990>

Mohd Rokeman, N. R., Che Kob, C. G., & Che Sobry, H. (2023). The Role of Reward in Teachers' Job Satisfaction Towards Job Performance: A Literature Review. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 8(11), e002591.* <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i11.2591>

Nofitasari, Sofiyah, S., Noviana, I., Silmia, A., Wibowo, R. D. A., Putri, D. E., & Ghufron, M. N. (2025). Kesehatan Mental Guru dalam

Dinamika Lingkungan Kerja dan Manajemen Stres. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD, 5(2), 227-242.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.35878/guru.v5i2.1685>

Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *SUPREMASI HUKUM, 19(1), 1-15.* <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>

Pratama, D. E., Pratama, B. W., Oxygentri, O., & Ema. (2025). Analisis Motion Graphic untuk Pemasaran sebagai Fenomena Sosial Baru: Studi Kasus Event Eraspace 2023. *Jurnal Intervensi Sosial dan Pembangunan (JISP), 6(1), 97-110.* <https://doi.org/10.30596/jisp.v6i1.21475>

Priliantari, F. S., & Raharja, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SLB Negeri Semarang). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI, 19(2), 94-102.* <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.56400>

Setiono, P., Setyosari, P., Praherdhiono, H., Harsati, T., & Amaliyah, Y. (2026). Connecting theory into practice: Modifying experiential learning for pre-service teachers through the Delphi method. *Social Sciences & Humanities Open, 13, 102335.* <https://doi.org/10.1016/j.ssho.2025.102335>

Sitopu, J. W., Pitra, D. H., Muhammadiyah, M., Nurmiati, A. S., Purba, I. R., & Sari, M. N. (2023). Peningkatan Kualitas Guru: Pelatihan dan Pengembangan Profesional dalam Pendidikan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(6), 13441-13447.* <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.23718>

Susanto, R., Agustina, N., Mujazi, M., Yulhendri, Y., & Nasution, E. S. (2025). Teacher Performance Evaluation: A Holistic Approach to Improving the Quality of Education in Elementary Schools. *Mimbar Sekolah Dasar, 12(2), 289-306.* <https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v12i2.86833>

Vasel, H. (2025). Factors shaping the implementation of educational organizational change: An analysis of Lewin's model in the context of teaching innovations. *Social Sciences &*

Humanities Open, 11, 101599.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101599>