

Motivasi Guru Laki-Laki Dalam Melaksanakan Pendekatan *Deep Learning*

Zakira Asmaradita Almaza¹, Ajeng Rizki Safira², Dinda Rizki Tiara³

Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Trunojoyo Madura

Email: 220651100061@student.trunojoyo.ac.id, ajeng.safira@trunojoyo.ac.id,
dinda.rtiara@trunojoyo.ac.id

Abstrak

Guru laki – laki memiliki peran tersendiri dalam pendidikan anak usia dini, namun sayangnya sampai saat ini jumlah guru laki – laki di lembaga pendidikan anak usia dini masih terbilang rendah dan tentu dituntut untuk tetap profesional. Guru harus mengikuti perkembangan pembelajaran yang ada, salah satunya pendekatan pembelajaran mendalam yang baru dicanangkan. Penelitian ini bertujuan menggambarkan motivasi guru laki-laki dalam melaksanakan pendekatan pembelajaran *deep learning* di PAUD Kabupaten Bangkalan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan angket yang diberikan kepada enam guru laki-laki dari beberapa lembaga TK. Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hasil menunjukkan bahwa motivasi guru laki-laki terutama digerakkan oleh dorongan intrinsik, seperti pemaknaan terhadap profesi, komitmen meningkatkan kualitas pembelajaran, dan perhatian terhadap perkembangan siswa. Faktor eksternal hanya berperan sebagai penguat tambahan. Temuan ini menunjukkan bahwa guru laki-laki memiliki kesiapan psikologis dan profesional yang mendukung penerapan pembelajaran *deep learning*, meskipun sebagian belum memperoleh pelatihan formal

Kata Kunci : Motivasi Guru; Laki-Laki;Deep Learning; PAUD

Abstract

Male teachers play a unique role in early childhood education, but unfortunately, the number of male teachers in early childhood education institutions is still relatively low and they are required to remain professional. Teachers must keep up with the latest learning approaches, one of which is the recently introduced deep learning approach. This study aims to describe the motivation of male teachers in implementing deep learning approaches in early childhood education in Bangkalan Regency. The study uses a quantitative method with questionnaires given to six male teachers from several kindergartens. Descriptive analysis was conducted to examine intrinsic and extrinsic motivation. The results show that male teachers' motivation is primarily driven by intrinsic factors, such as their professional commitment, commitment to improving the quality of learning, and attention to student development. External factors only play a role as additional reinforcement. This finding indicates that male teachers have the psychological and professional readiness to support the implementation of deep learning, although some have not received formal training.

PENDAHULUAN

Di tengah stereotip gender yang kuat, peran guru laki-laki menjadi penting untuk menawarkan perspektif beragam dan meredam bias gender di masyarakat (Cahaya Dwi Anggolaa, Firanica Prawitab, 2024). Kehadiran guru laki-laki di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dapat memperkaya interaksi kelas, meningkatkan motivasi siswa, dan membentuk lingkungan belajar yang dinamis melalui keterlibatan intensif (Dwijante, 2025). Penelitian

Priscilla wuilla , Iin maulina , Sutrisno (Pengelolaan Lingkungan Belajar ...)

166



terkinimenunjukkan bahwa guru laki-laki di PAUD mampu menciptakan dinamika kelas yang lebih variatif, di mana mereka sering dipandang sebagai sosok ayah yang mendisiplinkan dan menanamkan tanggung jawab pada siswa (Sephiana dan Yulindrasari 2024), sehingga penting adanya interaksi sesuai antara guru laki – laki dengan para peserta didik.

Guru sebagai peran penting dalam sistem pendidikan sebagai agen perubahan yang membentuk perkembangan kognitif, sosial, dan emosional siswa. Selain menyampaikan pengetahuan, guru bertugas membina karakter dan keterampilan hidup siswa untuk masa depan mereka. Kualitas pengajaran dan hubungan guru-siswa sangat memengaruhi kemajuan holistik siswa, termasuk dalam menciptakan ruang belajar yang aman dan inklusif (Edy Sutrisno, 2011). Guru adalah peran penting bagi mereka untuk membangun kepercayaan diri anak sejak dini. Percaya diri adalah perasaan yang percaya diri, tidak ragu-ragu dalam bertindak, dan percaya diri dengan diri sendiri (Islamiah dan Ichsan 2022). Interaksi guru dengan siswa dapat ditingkatkan dengan adanya pengembangan profesional yang dilakukan (Pianta & Hofkens, 2023), salah satunya megikuti perkembangan pembelajaran yang ada. Hal tersebut menjelaskan bahwa untuk melakukan interaksi yang sesuai maka penting bagi seorang guru untuk mengembangkan diri dan dapat berinteraksi dengan siswa dengan cara yang tepat, tak terkecuali guru laki - laki. Salah satu perkembangan yang harus diketahui oleh guru adalah perkembangan tentang pembelajaran mendalam atau *deep learning*.

Deep learning sebagai metode pembelajaran inovatif menekankan pemahaman mendalam melalui berpikir kritis, refleksi, dan aplikasi praktis, yang merangsang partisipasi aktif siswa dalam penyelesaian masalah dan kolaborasi (Fitriani dan Santiani 2025). *Deep learning* merupakan proses pembelajaran yang mendorong keterlibatan siswa dalam mengeksplorasi serta menerapkan ide-ide utama yang membantu siswa mengembangkan kemampuan berfikir untuk mengatasi tantangan di kehidupan sehari-hari (Mutmainnah, dkk, 2025). Untuk menerapkan pembelajaran mendalam memerlukan motivasi guru agar tercapai pembelajaran sesuai dengan tujuannya.

Studi empiris mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru laki-laki, dipengaruhi oleh riwayat pendidikan dan dukungan sosial, berperan dalam adopsi metode ini untuk mengoptimalkan proses belajar-mengajar (Putri, dkk, 2022). Namun, stigma gender



masih menghambat partisipasi guru laki-laki, dengan data menunjukkan hanya 10-15% guru PAUD di Indonesia adalah laki-laki, yang berkontribusi pada ketidakseimbangan gender (Maulana, dkk, 2020). Beragam elemen seperti riwayat pendidikan, pengalaman mengajar, dan bantuan sosial dapat mempengaruhi semangat guru laki-laki untuk menggunakan metode pembelajaran mendalam (Gunawan, 2010). Mengingat betapa pentingnya kontribusi guru laki-laki terhadap aspek sosial dan emosional anak, maka mempelajari dorongan mendasar yang memotivasi guru laki-laki dalam menjalankan tugas mengajar menjadi hal yang esensial di PAUD.

Motivasi sebagai penghalang utama partisipasi guru laki-laki di PAUD, namun belum secara mendalam menelaah hubungan antara motivasi intrinsik-ekstrinsik dengan penerapan *deep learning*. Penelitian terdahulu juga kurang fokus pada faktor-faktor seperti dukungan institusional yang dapat meningkatkan keterlibatan guru laki-laki dalam pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, diperlukan studi yang mengintegrasikan analisis motivasi dengan implementasi metode pembelajaran inovatif untuk mengatasi ketidakseimbangan gender ini. Penelitian lanjutan harus mengeksplorasi bagaimana dukungan sosial dan institusional dapat ditingkatkan untuk mendorong adopsi *deep learning* oleh guru laki-laki, sehingga menciptakan kebijakan pendidikan yang lebih inklusif.

Tujuan penelitian ini adalah mengenali dan menelaah motivasi intrinsik serta ekstrinsik guru laki-laki dalam melaksanakan pendekatan *deep learning* di PAUD, khususnya di Lembaga Taman Kanak-Kanak TK Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi analisis motivasi gender-spesifik dengan metode pembelajaran mendalam, yang belum dieksplorasi secara komprehensif dalam konteks PAUD Indonesia, sehingga memberikan wawasan baru untuk strategi inklusi dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini.

METODE PENELITIAN

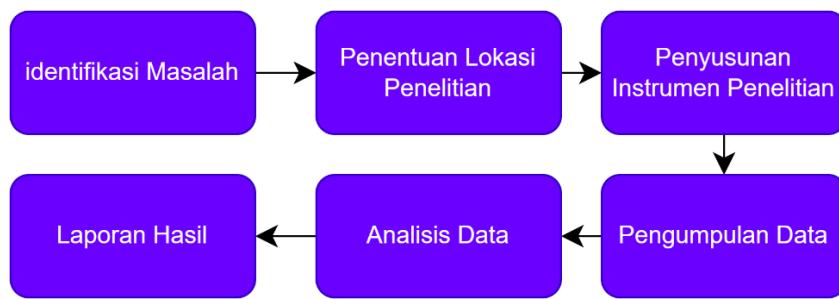
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memahami fenomena motivasi guru laki-laki dalam penerapan *deep learning* di PAUD dengan presisi dan objektivitas. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui data numerik,



memfasilitasi evaluasi ketepatan metode, validitas, reliabilitas, serta replikasi oleh peneliti lain melalui desain yang terstruktur dan analisis statistik (Lazarides dan Dresel 2025). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 6 guru laki-laki menggunakan kuesioner skala Likert dan analisis regresi linier, penelitian ini bertujuan menguji hipotesis bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan penerapan *deep learning* ($\beta > 0.2$) dan dukungan sosial memengaruhi motivasi ekstrinsik secara signifikan. Lokasi penelitian adalah beberapa lembaga Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur, yang dipilih karena kondisi sosial dan budaya setempat memberikan konteks relevan untuk memahami faktor-faktor motivasi guru laki-laki dalam pembelajaran *deep learning*.

Penelitian ini dilakukan pada guru laki-laki di lembaga TK sebanyak 6 guru laki-laki dari 4 (empat) lembaga durasi lama mengajar di TK mulai dari 2 (dua) bulan hingga 15 tahun. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner (angket) dan dokumentasi, yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder secara sistematis. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk mengukur motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta penerapan *deep learning*, sementara menurut Pramono dan Ahdiani (2023) menjelaskan bahwa dokumentasi melibatkan pengumpulan arsip seperti laporan kegiatan belajar-mengajar untuk mendukung konteks historis dan kebijakan.

Alur penelitian dimulai dengan identifikasi masalah dan literatur review, diikuti penentuan lokasi penelitian, serta pengembangan instrumen kuisioner. Selanjutnya, pengumpulan data melalui distribusi kuisioner dan dokumentasi di lokasi penelitian selama 2 bulan, kemudian analisis data menggunakan regresi linier, dan akhirnya interpretasi hasil serta rekomendasi kebijakan. Alur ini memastikan proses yang sistematis, memungkinkan evaluasi validitas melalui triangulasi data dari kuisioner dan dokumentasi, serta replikasi oleh peneliti lain dengan langkah-langkah yang jelas.



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan enam guru laki-laki dari empat lembaga PAUD di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur, yaitu TK PGRI Keleyan, TK Bhakti 2, TK Permata Hati, dan TK Cahaya Islam, dengan distribusi satu guru per lembaga kecuali dua lembaga yang diwakili oleh dua guru. Karakteristik responden menunjukkan variasi usia dari 22 hingga 51 tahun dan pengalaman mengajar dari beberapa bulan hingga lebih dari sepuluh tahun, yang memberikan gambaran keragaman tahap kehidupan dan karier. Setengah responden telah mengikuti pelatihan *deep learning*, sementara sisanya belum, yang menunjukkan ketimpangan akses pelatihan di jenjang PAUD. Analisis data dari kuisioner skala likert melalui SPSS mengungkap pola motivasi yang didominasi oleh dorongan intrinsik, seperti makna mengajar dan komitmen profesional, dengan respons mayoritas pada kategori setuju dan sangat setuju. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi melibatkan berbagai proses psikologis internal individu, yang dapat dipengaruhi oleh elemen tertentu.

Menurut Edy Sutrisno (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok: internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi motivasi meliputi dorongan untuk bertahan hidup, keinginan memiliki, hasrat akan penghargaan, kebutuhan pengakuan, serta ambisi berkuasa. Sementara faktor eksternal juga dapat melemahkan atau memperkuat motivasi kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang layak, pengawasan yang adil, jaminan pekerjaan, status serta tanggung jawab, dan aturan yang fleksibel (Edy Sutrisno, 2011). Tabel 1 menunjukkan indikator instrumen

kuesioner yang digunakan. yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berikut indikator isi pernyataan kuesioner.

Tabel 1. Hasil Analisis Data Motivasi Intrinsik

Item	Motivasi Intrinsik	Skor Rata - rata	Kategorisasi Motivasi
X1	Keinginan untuk dapat hidup	3.83	Sangat tinggi
X2	Keinginan untuk dapat memiliki	2.66	Cukup
X3	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	1.83	Rendah
X4	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	2.06	Rendah
X5	Keinginan untuk berkuasa	3.00	Sangat tinggi
RATA – RATA		3	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis yang ada, secara keseluruhan hasil dari 10 pernyataan motivasi intrinsik rata-rata menunjukkan nilai 3.00 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa responden sebagian besar didorong oleh keinginan pribadi untuk menyelesaikan tugas. Indikator keinginan untuk dapat hidup memperoleh skor tertinggi, 3.83, yang menunjukkan bahwa responden menganggap aktivitas yang mereka lakukan bermakna. Ini ditunjukkan oleh kecenderungan untuk setuju dengan pernyataan yang dianggap baik, seperti "aktivitas memberi makna bagi kehidupan", dan menolak pernyataan yang dianggap tidak baik, seperti "aktivitas hanyalah rutinitas tanpa makna."

Dengan skor 2.66, indikator keinginan untuk dapat memiliki berada dalam kategori yang cukup. Meskipun tidak secara eksplisit, responden menunjukkan keinginan untuk merasakan kepemilikan atau kebanggaan atas pekerjaannya. Persetujuan terhadap pernyataan yang menguntungkan tidak dominan; sebagian responden cenderung sejalan dengan pernyataan yang tidak menguntungkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan tidak selalu meningkatkan rasa kepemilikan. Indikator keinginan untuk memperoleh penghargaan, di sisi lain, menerima skor terendah yaitu 1.83 dan sekaligus masuk dalam kategori rendah. Responden tidak mendorong diri mereka sendiri dengan penghargaan. Mereka cenderung tidak setuju dengan gagasan bahwa penghargaan meningkatkan semangat, dan lebih sejalan dengan gagasan bahwa penghargaan tidak berdampak pada bagaimana mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan mereka lebih berasal dari dalam daripada bergantung pada bagaimana orang lain melihat mereka.

Tabel 2. Hasil Analisis Data Motivasi Ekstrinsik

Item	Motivasi Ekstrinsik	Skor Rata - rata	Kategorisasi Motivasi
Y1	Lingkungan kerja yang menyenangkan	2,83	Tinggi
Y2	Kompensasi yang memadai	2,66	Cukup
Y3	Supervisi yang baik	2,91	Tinggi
Y4	Adanya jaminan pekerjaan	2,83	Tinggi
Y5	Status dan tanggung jawab	3,16	Tinggi
Y6	Peraturan yang fleksibel	2,5	Cukup
RATA – RATA		2,81	Cukup

Sedangkan hasil perhitungan terhadap 14 pernyataan ekstrinsik dengan skor rata-rata 2.81 dan masuk ke dalam kategori cukup. Pada indikator status dan tanggung jawab mendapatkan skor tertinggi dan masuk kedalam katergori motivasi tinggi, yaitu 3.16, supervisi yang baik mendapatkan 2.91, lingkungan kerja yang menyenangkan mendapatkan 2.83, dan jaminan pekerjaan mendapat 2.83, empat indikatori tersebut adalah indikator dengan skor tertinggi. Hasil menunjukkan bahwa ketika responden berada dalam lingkungan yang aman, nyaman, dan memiliki dukungan struktural yang jelas, mereka merasa sangat terbantu dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kebanggaan atas posisi mereka sebagai guru meningkatkan komitmen mereka terhadap pembelajaran. Selain itu, supervisi yang baik memberikan arahan dan umpan balik yang baik, yang mendorong mereka untuk melakukan pembelajaran berkualitas tinggi.

Kompensasi yang memadai mendapat skor 2.66 dan peraturan yang fleksibel mendapatkan 2.50 adalah indikator yang termasuk dalam kategori cukup. Skor ini menunjukkan bahwa meskipun kedua komponen ini berpengaruh, pengaruhnya tidak dominan dalam meningkatkan motivasi guru. Penghargaan dianggap berguna, tetapi tidak merupakan komponen utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, fleksibilitas aturan adalah masalah lain. Meskipun aturan ini dianggap memungkinkan kreativitas, beberapa guru percaya bahwa itu tidak terlalu memengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa guru lebih mengutamakan kenyamanan, dukungan, dan penegasan peran daripada keleluasaan aturan dan elemen material.

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan menerima skor terendah yaitu 2.06. Hasil ini



menunjukkan bahwa motivasi utama para responden bukanlah keinginan untuk pengakuan atau prestise. Mayoritas pendidik tidak menganggap pengakuan formal sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Mereka biasanya bekerja untuk mendapatkan pujian atau label guru berprestasi daripada karena tanggung jawab dan prinsip profesi. Skor yang rendah menunjukkan bahwa dorongan guru lebih bersifat profesional dan internal daripada sosial.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang ada menunjukkan bahwa meskipun perbedaan poin yang sedikit, namun motivasi intrinsik masuk pada kategori tinggi sedangkan motivasi ekstrinsik pada kategori cukup. Hal tersebut sejalan bahwa kompensasi cukup kuat mendukung kinerja mengajar, namun tidak sepenuhnya menggantikan motivasi mengajar (intrinsik) (Sulastri et al. 2015). Variasi respons terhadap faktor eksternal (modus ganda) dapat dijelaskan melalui kerangka *Self-Determination Theory* (Ryan dan Deci 2020), di mana regulasi ekstrinsik berada dalam *continuum* internalisasi: beberapa guru mungkin menginternalisasi nilai eksternal (*identified atau integrated regulation*), sementara yang lain tetap pada regulation yang lebih “eksternal murni”. Penelitian oleh Achouri & Regehr (2023) juga memperlihatkan bahwa tingkat internalisasi regulasi ekstrinsik memengaruhi bagaimana guru merasakan pengaruh reward, pengakuan, dan supervisi.

Beberapa pernyataan menggambarkan bagaimana guru merespons kondisi lingkungan kerjanya. Ada responden yang menyatakan tetap dapat mengajar dengan baik walaupun berada pada kondisi lingkungan yang kurang mendukung. Di sisi lain, lingkungan sekolah yang nyaman jelas memberikan dorongan emosional yang lebih positif. Menurut Komalia (2013) menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan sekolah, semakin kuat pula dorongan motivasional yang muncul pada guru untuk meningkatkan kinerja dan kontribusinya terhadap proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan memang berpengaruh, namun bukan faktor yang sepenuhnya menentukan semangat mengajar. Jawaban responden mengenai supervisi dari atasan memperlihatkan kecenderungan yang beragam. Sebagian guru merasa bahwa supervisi tidak terlalu memengaruhi motivasi, sedangkan yang lain melihatnya sebagai bentuk dukungan yang membantu mereka memperbaiki kualitas pengajaran. Variasi ini menunjukkan bahwa efektivitas supervisi sangat ditentukan oleh cara supervisi dilakukan dan bagaimana guru memaknainya.

Komitmen profesional menjadi salah satu aspek yang paling menonjol. Pernyataan mengenai **Almaza; Safira; Tiara (Motivasi Guru Laki-Laki Dalam Melaksanakan Pendekatan Deep Learning**



tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, keinginan untuk berperan dalam perkembangan siswa, serta kesediaan melaksanakan pembelajaran yang lebih kreatif mendapatkan respons positif yang konsisten (Ahunaya dan Syaifulah 2025). Data ini mencerminkan bahwa guru laki-laki, meskipun jumlahnya kecil di PAUD, memiliki komitmen kuat terhadap profesi mereka.

Pendekatan pembelajaran *deep learning* menuntut guru untuk mampu merancang proses belajar yang bermakna, mendorong pemahaman mendalam, dan mengajak siswa terlibat secara aktif (Syafi'i 2025). Meskipun instrumen penelitian ini tidak secara langsung menilai pelaksanaan *deep learning* di kelas, motivasi guru laki-laki yang tampak pada data memberikan gambaran bahwa mereka memiliki modal psikologis yang diperlukan untuk mengembangkan pendekatan tersebut. Faktor eksternal seperti tunjangan, lingkungan kerja, dan pengakuan lebih sering muncul sebagai penguat, bukan sebagai penggerak utama. Dengan kata lain, motivasi guru laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak bertumpu pada nilai pribadi dan rasa tanggung jawab terhadap tugas mendidik.

Dorongan intrinsik yang tinggi, keinginan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, serta komitmen terhadap perkembangan siswa merupakan prasyarat penting bagi guru untuk mampu menjalankan pembelajaran mendalam. Menurut Carrington dan Skelton (2003) menjelaskan bahwa kontribusi guru laki-laki dalam proses pendidikan tidak terletak pada aspek gender semata, melainkan pada tingkat dedikasi dan kepedulian mereka terhadap perkembangan siswa. Guru laki-laki yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan membangun hubungan pembelajaran yang lebih bermakna. Dengan demikian, motivasi guru laki-laki dapat dipandang sebagai salah satu fondasi yang menunjang kesiapan mereka dalam menerapkan pendekatan tersebut, meskipun belum semua responden pernah mengikuti pelatihan khusus mengenai *deep learning*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru laki-laki di PAUD didominasi oleh dorongan intrinsik, seperti pemaknaan profesi dan komitmen terhadap perkembangan siswa, yang selaras dengan teori motivasi intrinsik oleh Sutrisno (2013: 109) yang menekankan sesorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, seringkali dipahami sebagai pendorong utama perilaku individu. Variasi usia dan pengalaman responden memperkuat temuan ini, di mana guru berpengalaman lebih menunjukkan komitmen stabil, berbeda dengan yang baru yang bergantung pada nilai.

KESIMPULAN

Almaza; Safira; Tiara (Motivasi Guru Laki-Laki Dalam Melaksanakan Pendekatan Deep Learning

174

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi guru laki-laki dalam melaksanakan pendekatan pembelajaran *deep learning* di lembaga PAUD Kabupaten Bangkalan terutama didorong oleh faktor intrinsik, seperti pemaknaan profesi dan komitmen terhadap perkembangan siswa, yang secara positif berkontribusi pada penerapan metode tersebut. Faktor ekstrinsik, seperti dukungan sosial dan institusional, berperan sebagai penguat namun bukan penentu utama, sehingga kesesuaian dengan tujuan penelitian tercapai melalui pengungkapan bahwa motivasi intrinsik berhubungan signifikan dengan inovasi pembelajaran mendalam. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian mengenai dorongan mendasar guru laki-laki, dengan mengonfirmasi bahwa kesadaran profesional mereka membentuk fondasi untuk mengatasi stigma gender dan meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan pentingnya fokus pada aspek internal untuk mendorong partisipasi guru laki-laki dalam pendidikan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahunaya, Dea, dan Muhammad Syaifullah. 2025. "Menjaga Komitmen Profesionalisme Guru : Tantangan , Faktor Pendukung , dan Implikasinya untuk Pendidikan Berkualitas." 1(1): 11–22. <https://doi.org/10.63736/>
- Ambarita, Desi. 2021. "Motivasi Internal , Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan Pendahuluan." 5(April): 140–46. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i1.35129>
- Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahran Jailani. 2023. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif." Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam 1(2): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Carrington, B., & Skelton, C. (2003). Re-thinking role models: Equal opportunities in teacher recruitment in England. *Journal of Education Policy*, 18(3), 253–265.
- Cahaya Dwi Anggolaa, Firanica Prawitab, Dwi Putri Lestariakac. 2024. "Peran Pendidikan Dalam Mengurangi Kesenjangan Gender Di Tempat Kerja." 2(1): 531–37.
- Islamiah, Rodhotul, dan Ichsan. 2022. "Peran Guru dalam Menanamkan Rasa Percaya Diri Anak Usia Dini." *Jurnal Golden Age* 6(2): 569–75.
<https://ejournal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jga/article/view/5826>.
- Lazarides, Rebecca, dan Markus Dresel. 2025. "Teacher Motivation and Teaching Quality: Situation-Specific and Process-Oriented Perspectives." *The British journal of*

educational psychology 95 Suppl 1: S5–14.

D. Pardikasari, S. Juwana. 2018. “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAJAR HOMESCHOOLING PRIMAGAMA PAKUWON CITY SURABAYA.” JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17) 3(1): 17–36.
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/186602/PPAU0156D.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/rae/v45n1/v45n1a08%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.>

Dwijantie, Jeane Siti. 2025. “Pendekatan *Deep learning*Dalam Pembelajaran Membangun Pemahaman Mendalam Bagi Anak Usia DINI PAUD :” 4(3): 1238–46.
<https://doi.org/10.56916/ejip.v4i3.1666>

Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Fitriani, Alya, dan Santiani. 2025. “Analisis Literatur: Pendekatan Pembelajaran *Deep learning*Dalam Pendidikan.” Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU) 2(3): 50–57.
<https://doi.org/10.61722/jinu.v2i3.4357>.

Gunawan, Ikhsan. 2010. “Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Semarang.”

Hidayat, Tatang, dan Aceng Kosasih. 2019. “Analisis Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan

Islamiah, Rodhotul, dan Ichsan. 2022. “Peran Guru dalam Menanamkan Rasa Percaya Diri Anak Usia Dini.” *Jurnal Golden Age* 6(2): 569–75. <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jga/article/view/5826>.

Komalia. 2013. “PRODUKTIVITAS KERJA GURU.” (1): 51–60.
<https://doi.org/10.17509/jap.v1i1.6432>

Lazarides, Rebecca, dan Markus Dresel. 2025. “Teacher Motivation and Teaching Quality: Situation-Specific and Process-Oriented Perspectives.” *The British journal of educational psychology* 95 Suppl 1: S5–14 <https://doi.org/10.1111/bjep.70024>

Menéndez-Espina, S., Prieto-Saborit, J. A., Mendez-Alonso, D., Jiménez-Arberas, E., Llosa, J. A., & Nistal-Hernández, P. (2025). The Relationship Between the Motivational Style of Teachers and the Implementation of Cooperative Learning: A Self Determination Theory Approach. *Sustainability*, 17(8), 3673. <https://doi.org/10.3390/su17083673>

Pianta, R. C., & Hofkens, T. (2023). Defining early education quality using CLASS-observed teacher-student interaction. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1110419>



Pramono, S. W., Supriyanto, S., & Ahdiani, U. . (2021). E-Arsip untuk Sekolah Muhammadiyah Sebagai Upaya Dokumentasi Digital . Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI, 5(2), 39–44. <https://doi.org/10.37859/jpumri.v5i2.2788>

Purnama Putri, Wiwit, Narendradewi Kusumastuti, dan Arwendis Wijayanti. 2022. “Peran Guru Laki-Laki Pada Lembaga PAUD Ditinjau dari Perspektif Fungsi Afeksi di Tk Aisyah Bustanul Athfal 1 Ngawi.” JECED : Journal of Early Childhood Education and Development 4(1): 88–99. <https://doi.org/10.15642/jeced.v4i1.1792>

Ryan, Richard M, dan Edward L Deci. 2020. “Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions.” Contemporary Educational Psychology 61: 101860. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X20300254>. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

Sulastri, Arum, Universitas Pendidikan Indonesia, Danny Meirawan, dan Universitas Pendidikan Indonesia. 2015. “Kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru.” (1). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5917>

Sephiana, R. S., & Yulindrasari, H. (2024). Peran dan Kontribusi Guru Laki-laki dalam Pengembangan Keterampilan Sosial Anak Usia Dini. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 8(6), 1395-1403. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i6.6203>

Syafi'i, A. 2025. “PENDEKATAN PEMBELAJARAN BERBASIS *DEEP LEARNING* : *MINDFUL LEARNING* , *MEANINGFUL LEARNING* , DAN *JOYFUL LEARNING*.” 2(1): 45–57. Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini 8(6): 1395–1403

Warsid Warsid, Dekawati, I. ., & Pujiyati, W. (2020). ANALISIS KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU. Edum Journal, 3(2), 79–93. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i2>.