

## Growth Mindset Guru: Studi Efektivitas Pelatihan Menumbuhkan Growth Mindset pada Guru

### *Teacher's Growth Mindset: Study of the Effectiveness of Training in Growing Teacher's Growth Mindset*

Fatin RN Wahidah<sup>1</sup>, Shelia Anjarani<sup>1</sup>, Nur'aeni<sup>1</sup>, Gunawan<sup>1</sup>, Nindya Pranita<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto

\*[fatinrohmahwahidah@ump.ac.id](mailto:fatinrohmahwahidah@ump.ac.id)

#### Abstrak

Motivasi menjadi hal penting untuk dimiliki guru. Salah satu variabel yang baru-baru ini diteliti dalam dunia pendidikan dan diketahui berpengaruh pada motivasi adalah growth mindset. Beberapa penelitian untuk menguji efektivitas pelatihan growth mindset, namun belum diketahui efektivitasnya pada guru. Penelitian ini bertujuan mengetahui efektivitas pelatihan growth mindset pada guru, apakah terdapat perbedaan growth mindset guru sebelum dan setelah mengikuti pelatihan growth mindset? Sebanyak 15 guru dari sekolah menengah pertama berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, kuasi eksperimen. Sekelompok guru diberikan perlakuan dengan sebelumnya diberikan pre-test dan post-test setelahnya untuk mengetahui perbedaan growth mindset yang dimiliki guru. Adapun pre-test dan post-test dilakukan dengan memberikan skala growth mindset guru ( $\alpha$  Cronbach = 0,783). Wilcoxon test paired sample menjadi teknik analisis statistik yang digunakan dalam studi ini. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan growth mindset pada guru, sebelum dan setelah mengikuti pelatihan growth mindset ( $M$  differences = 0.15;  $SE$  differences = 0.725;  $p > 0,05$ ), namun terjadi peningkatan skor mean setelah pelatihan. Studi lebih lanjut dibutuhkan agar terjadi efektivitas. Hasil penelitian lain yang berkaitan juga didiskusikan pada bagian pembahasan.

**Kata kunci:** growth mindset, guru, pelatihan, sekolah menengah pertama

#### Abstract

*Motivation is an important thing for teachers to have. One of the variables that has recently been studied in the world of education and is known to have an effect on motivation is the growth mindset. Several studies have examined the effectiveness of growth mindset training, but its effectiveness on teachers is not yet known. This study aims to determine the effectiveness of growth mindset training for teachers, is there a difference in teacher growth mindset before and after participating in growth mindset training? A total of 15 teachers from junior high schools participated in this study. This study uses a quantitative approach, quasi-experimental. A group of teachers was given treatment with pre-test and post-test afterwards to determine the differences in the growth mindset of teachers. The pre-test and post-test were carried out by giving the teacher's growth mindset scale ( $\alpha$  Cronbach = 0.783). The Wilcoxon paired sample test is the statistical analysis technique used in this study. The results of this study indicate that there is no significant difference in the growth mindset of teachers, before and after participating in growth mindset training ( $M$  differences = 0.15;  $SE$  differences = 0.725;  $p > 0.05$ ), but there is an increase in the mean score after the training. Further studies are needed for effectiveness to occur. The results of other related studies are also discussed in the discussion section.*

**Keywords:** growth mindset, teachers, training, junior high school

#### Pendahuluan

Masa pandemi kerap menjadi tantangan di segala bidang, tak terkecuali pendidikan. Berbagai kebijakan yang mempengaruhi institusi pendidikan juga berdampak pada guru. Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan kepala sekolah di beberapa jenjang sekolah menengah pertama ditemukan bahwa kinerja para guru menurun saat pandemi. Secara umum, berdasarkan

pengamatan kepala sekolah disampaikan bahwa adanya jam kerja yang relatif tidak penuh dan terkesan lebih longgar dibandingkan pembelajaran sebelum masa pandemi, membuat guru kerap meminta izin untuk tidak masuk kerja pada jam kerja dengan alasan yang kurang urgen. Hal ini mengesankan beberapa guru kurang memprioritaskan pekerjaan sehingga sedikit banyak berdampak pada performa sekolah yang dirasa kurang memuaskan bagi sekolah. Adanya penurunan performa kerja pada guru sering terjadi seiring turunnya motivasi kerja pada guru.

Adanya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh besar pada performa kerja guru. Banyak penelitian yang mengungkapkan hasil tersebut, diantaranya penelitian Ardiana (2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru SMK di Madiun sebesar 80,6%. Senada dengan hasil tersebut, penelitian lain yang dilakukan kepada guru SMP dan SD juga menunjukkan hasil serupa bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru (Fadri et al., 2021; Imran et al., 2021; Supriadi, 2018). Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Mayasari et al., 2021).

Satu faktor yang disebutkan berperan besar terhadap performa kerja adalah berkaitan dengan motivasi. Motivasi sering dikaitkan dengan gairah atau dorongan yang mendorong seseorang untuk berbuat. Motivasi dapat berupa eksternal maupun internal, namun yang paling berpengaruh dan lebih bisa diandalkan adalah motivasi yang bersifat internal atau bersumber dari dalam diri individu. Sebagaimana organisasi pada umumnya, setiap sekolah juga ingin berkembang optimal dengan kinerja guru yang baik. Dengan meningkatkan motivasi internal pada guru, diharapkan performa kerja guru bisa meningkat.

Setiap organisasi menginginkan untuk mencapai tujuan yang optimal, melalui kinerja anggota yang baik. Oleh karena itu, organisasi umumnya berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada anggota untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, dan keamanan kerja. Misalnya di perusahaan, bentuk-bentuk motivasi yang selama ini diberikan diantaranya: memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi, serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda (Ady & Wijono, 2013). Tujuan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari kontribusi guru. Guru diharapkan mampu menghadapi beban kerja juga stimulus negatif agar tetap menampilkan performa yang baik (Muhibbin & Suryanto, 2020).

Motivasi pada akhirnya menjadi hal penting untuk dimiliki guru. Terlebih dalam memunculkan motivasi internal, bukanlah hal mudah. Salah satu variabel yang baru-baru ini diteliti dalam dunia pendidikan dan diketahui berpengaruh pada motivasi adalah *growth mindset*. Pada siswa, diketahui bahwa adanya *growth mindset* dapat mengembangkan kegigihan siswa melalui motivasi belajar (Zhao et al., 2018). Meski penelitian serupa belum banyak dilakukan pada guru, peran *growth mindset* juga dipercaya bisa mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja. Adanya *growth mindset* erat kaitannya dengan motivasi intrinsik yang berperan penting dalam kinerja, performa, dan perilaku termotivasi pada seseorang (Ng, 2018). Perilaku yang termotivasi dapat mempengaruhi kognitif sebagaimana motivasi juga dapat membentuk apa dan bagaimana orang berpikir (Hughes & Zaki, 2015). Dengan kata lain, *growth mindset* diyakini juga bisa mempengaruhi motivasi internal para guru.

*Growth mindset* didasarkan pada keyakinan bahwa kualitas atau potensi yang dimiliki seseorang adalah sesuatu yang dapat dikembangkan melalui kerja keras dan strategi yang dilakukan, serta bantuan dari orang lain (Dweck, 2006). Sehingga orang dengan *growth mindset* akan terus berusaha dan belajar untuk meningkatkan kemampuannya (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Guru yang memiliki *growth mindset* akan bertanggung jawab meningkatkan performa mereka, melihat kegagalan dan umpan balik sebagai kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilannya, secara aktif mencari kesempatan belajar dan tantangan baru, serta memiliki harapan tinggi dan positif pada siswanya (Herbert-Smith, 2018). Hal ini mengartikan bahwa adanya *growth mindset* pada guru akan mengembangkan sikap positif berupa kegigihan, kerja keras, dan termotivasi untuk menghadapi tantangan dalam bekerja. Lebih dari itu, *growth mindset* pada akhirnya berhubungan dengan tingkat *well-being* yang lebih tinggi pula (F R Wahidah & Royanto, 2019).

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan *growth mindset* diantaranya mengetahui seberapa besar diri kita memiliki kecenderungan *growth mindset*, mendapat informasi terkait dampak memiliki *growth mindset*, dan mempelajari cara berpikir *growth mindset*. Hal ini bisa

dilakukan salah satunya dengan memberikan pelatihan sebagai bentuk intervensi guna mengubah perilaku. Dalam kode etik himpunan psikologi Indonesia (2010) pasal dijelaskan macam-macam intervensi dalam psikologi, yaitu psikoedukasi, konseling, dan terapi. Dalam hal ini, pelatihan adalah bagian dari psikoedukasi yang didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan pemahaman atau keterampilan pada suatu kelompok, komunitas, atau masyarakat (HIMPSSI, 2010).

Penelitian berkaitan dengan efektivitas pelatihan growth mindset pernah dilakukan sebelumnya pada siswa. Intervensi yang menysasar siswa SMA ini menunjukkan bahwa intervensi growth mindset berpengaruh terhadap perubahan belief siswa mengenai tugas-tugas akademik (Fatin Rohmah Wahidah et al., 2021; Paunesku, Dweck, Romero, Smith, Yeager, & Walton, 2015). Dengan hasil tersebut, tidak menutup kemungkinan juga akan efektif diberikan kepada guru untuk mengubah belief yang dimiliki guru sehingga pada akhirnya meningkatkan motivasi bekerja para guru.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan performa guru menjadi perhatian utama dalam penelitian ini karena performa guru berkaitan erat dengan motivasi guru dalam bekerja. Peningkatan motivasi guru diupayakan dengan meningkatkan growth mindset guru melalui pelatihan. Peneliti tertarik melakukan studi untuk menguji efektivitas pelatihan growth mindset yang diberikan pada guru, apakah akan ada peningkatan growth mindset guru setelah diberikan pelatihan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kuasi eksperimental. Tidak ada kelompok kontrol dalam hal ini. Hanya ada sejumlah guru yang akan diberikan perlakuan, kemudian menguji efektivitas perlakuan tersebut melalui pengujian sebelum dan setelahnya (pre-test dan post-test).



Gambar 1. Desain Penelitian

## Responden

Peserta pada kegiatan ini adalah guru sekolah menengah pertama, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Mereka mengajar mata pelajaran di sekolah dengan latar belakang studi sains ataupun sosial. Sebagian besar juga merangkap menjadi wali kelas dan tentunya merupakan peserta yang direkomendasikan dari kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan ini. Ditargetkan kegiatan ini melibatkan responden sebanyak 20 guru sekolah menengah pertama. Akan tetapi hingga hari pelaksanaan, hanya ada 18 guru yang bisa hadir karena guru lainnya sedang bertugas di luar kota.

## Instrumen

Instrumen dalam kegiatan ini disiapkan untuk menjadi alat ukur pada pre-test dan post-test. Instrumen yang digunakan adalah teacher growth mindset scale mengacu pada teori Dweck (2006) dan dimodifikasi dari studi Mesler et al., (2021). Adapun koefisien reliabilitas Cronbach alpha instrumen ini adalah 0,783. Skor yang dihasilkan merupakan skor tunggal. Semakin tinggi skor yang diperoleh seseorang, menunjukkan semakin tinggi growth mindset yang dimiliki. Teknik analisis data yang digunakan adalah Wilcoxon paired sample t-test karena jumlah sampel kurang dari 30 (Gravetter & Wallnau, 2014) dengan alat bantu Jamovi versi 1.8.4

## Persiapan

Setelah diketahui fokus permasalahan mitra, dilakukan kesepakatan topik pelatihan bersama mitra. Penelusuran tema seputar pelatihan growth mindset juga dilakukan bersama dengan referensi, alat ukur, materi, serta alat dan bahan yang akan digunakan dalam kegiatan. Pada prosedur pelatihan berdasarkan penelitian sebelumnya, kegiatan dilakukan melalui tatap muka sebanyak dua kali pertemuan, dengan jarak dua pekan antarpertemuan. Setiap pertemuan dilakukan pelatihan selama

kurang lebih 60 menit. Akan tetapi, dalam studi ini hanya dilakukan satu kali pertemuan karena keterbatasan waktu guru. Aktivitas yang mestinya dilakukan dua kali pertemuan menjadi diringkas satu kali pertemuan dengan durasi 120 menit. Pada hari pelatihan, kegiatan diawali dengan mengerjakan pre-test melalui formulir daring menggunakan google form dan diakhiri dengan mengerjakan post-test pada formulir yang sama.

**Prosedur**

Pelatihan dimulai dengan menggali perspektif guru tentang perannya saat ini dan kendala yang dihadapi selama menjadi guru. Peserta kemudian diberikan sebuah artikel tentang plastisitas otak. Lalu diminta untuk menuliskan rangkuman dari artikel tersebut. Kemudian peserta diberikan sebuah studi kasus mengenai guru yang merasa kurang berprestasi di sekolah. Peserta kemudian diminta untuk memberi masukan kepada guru dalam studi kasus tersebut, berdasarkan apa yang telah mereka ketahui. Setelah sesi berakhir, guru diajak berdiskusi dan diberikan pemahaman tentang pengertian growth mindset, manfaat memilikinya untuk pengembangan diri dan menghadapi para siswa, serta bagaimana cara guru mengembangkan growth mindset. Selain itu, guru juga diberikan wawasan ragam tantangan yang mungkin dihadapi sebagai guru di era saat ini. Kemudian diminta memikirkan tujuan hidup dan makna hidup yang ingin diperoleh, dan bagaimana niat yang kuat, usaha, dan kerja keras dapat membantu mereka mencapai tujuan tersebut.

Media atau alat bantu yang digunakan dalam pelatihan berupa power point untuk menampilkan materi dan kertas lembar kerja. Pelatihan ini menggunakan berbagai metode, untuk memudahkan peserta mendapatkan pembelajaran terkait materi yang akan disampaikan yaitu: reading, studi kasus, diskusi, dan pengerjaan tugas mandiri. Diharapkan adanya metode yang bervariasi bisa memotivasi peserta untuk dapat terus terlibat hingga akhir pelatihan.

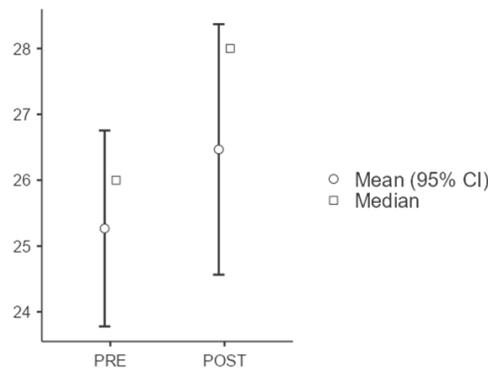
**Hasil Penelitian**

Terdapat 18 guru yang hadir pada pelaksanaan hari kegiatan. Mengingat adanya formulir pengisian pre-test dan post-test, maka peserta yang tidak mengikuti kedua pengisian akan digugurkan. Hingga akhir pelatihan berlangsung, hanya 15 guru yang mengisi kedua pengisian tersebut karena tiga guru tidak mengisi formulir post-test, sehingga data dari 15 guru yang diolah pada penelitian ini. Berikut ini penjelasan data demografi pada tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi (N=15)

Levels	Counts	% of Total	Cumulative %
<b>Usia</b>			
20-30	9	60.0 %	60.0 %
31-40	1	6.7 %	66.7 %
>40	5	33.3 %	100 %
<b>Jenis Kelamin</b>			
Laki-laki	5	33.3%	33.3 %
Perempuan	10	66.7%	100.0 %
<b>Peran di sekolah</b>			
Guru BK	2	13.3 %	13.3 %
Guru Mapel	3	20 %	33.3 %
Wali Kelas dan Guru Mapel	10	66.7 %	100.0 %

Diketahui berdasarkan data demografi, sebagian besar Responden penelitian ini adalah guru berusia antara 20-30 tahun (60%) berjenis kelamin perempuan (66.7%) dan merupakan wali kelas sekaligus guru mata pelajaran (66.7%).



Gambar 2. Perubahan Skor Mean Growth mindset

Adapun pada gambar 1 menunjukkan adanya kenaikan skor mean, median, dan SD growth mindset para guru setelah mengikuti pelatihan dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan growth mindset. Awalnya, mean sebelum pelatihan adalah 25.3; mediannya sebesar 26, dan SD 2.94. Kemudian setelah pelatihan mean naik menjadi 26.; median sebesar 28 dengan SD 3.76. Hanya saja, hasil uji Wilcoxon paired sample t-test pada tabel 2 berikutnya, menunjukkan peningkatan ini tidak memiliki perbedaan yang signifikan ( $W=28$ ;  $p>0.05$ ). Artinya pelatihan dalam studi ini belum efektif mengubah growth mindset guru.

Tabel 2. Wilcoxon Paired Samples T-Test

			Statistic	p	Mean difference	SE difference
Pre	Post	Wilcoxon W	28,0 <sup>a</sup>	0.130	-1,50	0,725

\* 1 pair(s) of values were tied

Pada tabel 3 menunjukkan analisis perubahan respon subjek pada setiap aitem. Secara umum dapat dikatakan bahwa adanya perubahan respon ke arah lebih positif pada keseluruhan aitem berdasarkan jumlah respon dari responden. Aitem nomer 1,2, dan 3 mengandung pernyataan aitem yang cenderung fixed mindset, menunjukkan pergeseran jumlah respon ‘setuju’ yang mulanya 40% berkurang menjadi 26.6%. Artinya, responden yang menyetujui pernyataan ‘Siswa bisa mendapatkan nilai yang lebih baik, tetapi siswa tidak bisa mengubah kemampuan akademik mereka’ berkurang karena semakin banyak yang tidak menyetujui pernyataan tersebut. Berikutnya pada aitem nomer 2, sebelum pelatihan dilakukan terdapat 46.7% responden yang menjawab ‘setuju’ pada pernyataan ‘Siswa bisa naik ke kelas yang lebih tinggi, akan tetapi nilai ujian dan kemampuan yang siswa miliki di sekolah tidak akan jauh berbeda’. Setelah pelatihan dilakukan, terjadi penurunan jumlah responden yang menyetujui karena berubah menjadi sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada aitem yang mengandung growth mindset, yaitu nomer 4 sampai dengan 8, responden yang menyetujui pernyataan tersebut juga semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan. Misalnya pada aitem nomer 6, responden yang menjawab ‘sangat setuju’ bertambah dari 80% menjadi 86,7% karena responden yang awalnya menjawab tidak setuju berubah menjadi sangat setuju. Begitu pun dengan pernyataan pada nomer 4,5, dan 7, kecuali pada pernyataan nomer 8, tidak terjadi perubahan yang berarti. Meski demikian, sebagian besar responden (93.3%) sudah menyetujui bahwa mereka memiliki harapan positif pada siswanya.

## Pembahasan

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, menunjukkan bahwa setelah diberikan pelatihan, responden menjadi lebih positif karena lebih banyak responden yang menyetujui pernyataan mengandung growth mindset dibanding fixed mindet. Temuan ini menarik, karena hanya dalam waktu singkat sudah terjadi perubahan mindset para guru. Dalam waktu yang relatif lama, akan sangat mungkin perubahan ini menjadi lebih positif dan cenderung menetap. Memiliki mindset yang berkembang atau growth mindset pada guru tentu menjadi keunggulan tersendiri. Herbert-Smith (2018) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki growth mindset memiliki beberapa atribut positif seperti bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuannya, melihat kemunduran dan umpan balik sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilannya, secara aktif mencari kesempatan belajar dan tantangan baru, cenderung memiliki harapan yang positif dan tinggi terhadap siswanya, menggunakan bahasa yang membangun atau tidak merendahkan kemampuan saat mengajar siswa maupun pada dirinya sendiri. Guru yang selama ini berperan penting pada siswa dengan keseluruhan sikap, perilaku, pemikiran, kepribadiannya, pun cara pandang/ mindset yang dimiliki. Menurut Dweck (2015), para siswa yang mungkin kurang berprestasi atau performa belajarnya rendah akan tetap bisa diatasi dan berkembang menjadi lebih positif dengan

guru yang memiliki growth mindset. Karena guru dengan growth mindset akan lebih mengharagai pembelajaran dan siswa yang dihadapinya. Dalam pekerjaannya, guru yang memiliki growth mindset memiliki kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan yang ditemui (Dweck, 2015). Individu dengan growth mindset akan bekerja lebih keras, pantang menyerah, dan terus mengembangkan diri tanpa memikirkan intensif reward yang akan diperoleh. Pada akhirnya, guru dengan growth mindset akan merasakan manfaat positif bagi dirinya maupun siswa yang dihadapi.

Growth mindset berhubungan dengan proses kinerja otak dan proses kinerja otak berkaitan juga dengan perilaku motivasi yang berkaitan dengan apa dan bagaimana seseorang berpikir (Ng, 2018). Tujuan dan kebutuhan yang dipikirkan oleh seseorang akan mengarahkan mereka pada tingkah laku motivasinya. Individu dengan growth mindset percaya bahwa motivasi intrinsik dapat dipupuk atau ditumbuhkan dan motivasi ekstrinsik dapat diinternalisasikan. Dalam pandangan menyeluruh, growth mindset dan motivasi intrinsik menjadi penting dan saling terkait (Ng, 2018). Peran growth mindset terhadap motivasi pada penelitian sebelumnya telah teruji mempengaruhi perilaku anak, khususnya pada motivasi dan resiliensi (Yeager & Dweck, 2012). Growth mindset juga berdampak positif pada motivasi dan performa akademik siswa. Growth mindset yang guru ajarkan pada siswa bisa meningkatkan motivasi dan prestasi akademik siswa (Ng, 2018). Sayangnya pada studi lanjut, belum dibahas pengaruh growth mindset pada motivasi guru sehingga pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan fokus penelitian yang berkaitan dengan variabel tersebut.

Keterbatasan penelitian ada pada hasil yang tidak signifikan dan waktu pertemuan yang relatif singkat. Mengingat hasil penelitian yang tidak signifikan, dapat dimungkinkan terjadi karena pelatihan hanya dilakukan satu pertemuan. Untuk penelitian selanjutnya, dalam prosedur penelitian bisa dilakukan dengan menambah jumlah pertemuan dan memberikan jarak antarpertemuan agar hasil yang diperoleh lebih konsisten. Lebih lanjut, guru bisa diminta membuat tujuan jangka panjang dan rencana aktivitas yang akan dilakukan setiap 3 bulan agar lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan makna hidupnya.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui perbedaan growth mindset guru sebelum dan setelah diberikan pelatihan. Hasilnya, tidak ada perbedaan signifikan growth mindset yang terjadi pada guru sebelum dan setelah pelatihan. Meski tidak berpengaruh signifikan, peningkatan growth mindset pada guru tetap terlihat berdasarkan perubahan mean dan respon jawaban yang guru berikan. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan satu kali pertemuan pelatihan. Pelatihan dengan satu kali pertemuan dengan metode yang dilakukan dalam studi ini nampaknya belum cukup untuk membuat perubahan growth mindset guru secara signifikan sehingga dibutuhkan waktu lebih lama/lebih intensif dan metode tambahan untuk memberikan perubahan tersebut.

## Ucapan Terima Kasih (bila ada)

Tidak ada

## Daftar Pustaka

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh Growth dan *Fixed mindset* terhadap Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas “X” Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 133. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.422>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset (The New Psychology of Success)*. Random House.
- Dweck, Carol. (2015). Teachers’ Mindsets : “Every Student Has Something To Teach Me.” *Educational Horizons*, January, 10–15.
- Fadri, Saam, Z., & Suarman. (2021). Relationship Between Achieving Motivation And Work Satisfaction With Teacher Performance In Junior High School In Bangkinang District City Kampar District. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 1–13.
- Gravetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences* (8th ed.). Wadsworth.
- HIMPSI. (2010). Kode etik psikologi Indonesia. Surakarta : Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia.

- Herbert-Smith, K (2018). *Growth mindset: the key to successful teaching?* Retrieved from <https://blog.irisconnect.com/uk/community/blog/5-attributes-of-a-growth-mindset-teacher/> November 11, 2021
- Hughes, B.L.; Zaki, J. The neuroscience of motivated cognition. *Trends Cogn. Sci.* 2015, 19, 62–64.
- Imran, R., Makhdalena, & Chairilisyah, D. (2021). Effects of motivation and compensation on teacher performance smp negeri of kecamatan enok indragiri hilir regency. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 32–41.
- Mayasari, S. N., Isjoni, & Hadriana. (2021). Pengaruh sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sd negeri di gugus flamboyan kecamatan bangkinang kota. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 42–49.
- Muhibbin, M. A., & Suryanto, S. (2020). Grit Model of Shadow Teacher ( Phenomenology Study of Grit in Shadow Teacher in Inklusi School Program ). *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi Umb, September*.
- Ng, B. (2018). The neuroscience of *growth mindset* and intrinsic motivation. *Brain Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/brainsci8020020>
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological science*, 26(6), 784-793
- Supriadi, S. (2018). Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 3(2), 90. <https://doi.org/10.29210/02250jpgi0005>
- Wahidah, F R, & Royanto, L. R. M. (2019). Peran Kegigihan Dalam Hubungan *Growth Mindset* Dan School Well-Being Siswa Sekolah Menengah. *Jurnal Psikologi TALENTA*. <https://ojs.unm.ac.id/talenta/article/view/7618>
- Wahidah, Fatin Rohmah, Setyadi, E. J., & Grafiyana, G. A. (2021). Efektivitas Pelatihan *Growth mindset* Pada Siswa Sma. *Psycho Idea*, 19(1), 103. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9147>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed. *Educational Psychologist*, 47, 302-314. <http://dx.doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>
- Zhao, Y., Niu, G., Hou, H., Zeng, G., Xu, L., Peng, K., & Yu, F. (2018). From *Growth mindset* to Grit in Chinese Schools: The Mediating Roles of Learning Motivations. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02007>