

Motivation-Driven Edupreneurship di Bisnis Pendidikan: Meta-Sintesis Literatur tentang Mekanisme Motivasi dalam Peningkatan Kinerja

Ria Ratna Ningtyas¹, Taufik Afandi², Mochamad Iskarim³, Nur Kholis⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia

E-mail: riaratna519@gmail.com¹, taufikafandi180598@gmail.com², iskarim@uingusdur.ac.id³, nur_kholis@uingusdur.ac.id⁴

Article History:

Received: 01 Januari 2026

Revised: 30 Januari 2026

Accepted: 02 Februari 2026

Keywords: Edupreneurship, Motivasi Tim, Peningkatan Performa

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis literatur kualitatif yang ada guna membangun sebuah model konseptual yang menjelaskan bagaimana mekanisme motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara kolektif meningkatkan kinerja tim dalam konteks unik bisnis pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan meta-sintesis, penelitian ini secara sistematis mengidentifikasi, menilai, dan mengintegrasikan temuan dari 16 studi kualitatif peer-reviewed yang relevan. Hasil sintesis mengungkapkan tiga tema analitis utama. Pertama, misi pendidikan yang berorientasi pada dampak sosial berfungsi sebagai jangkar motivasi intrinsik yang fundamental, menumbuhkan komitmen dan resiliensi tim. Kedua, budaya kerja yang memberikan otonomi dan ruang untuk eksperimen terbukti menjadi pendorong krusial bagi inovasi dan kemampuan adaptasi. Ketiga, motivator ekstrinsik, seperti kompensasi yang adil dan pengakuan, memainkan peran pragmatis yang esensial. Alih-alih bertentangan, motivator ekstrinsik berfungsi sebagai penyeimbang yang memberikan stabilitas dan validasi profesional, memungkinkan tim untuk fokus pada misi tanpa mengabaikan tuntutan pasar. Kinerja tim yang unggul dalam edupreneurship dicapai melalui sinergi strategis antara idealisme misi dan realisme pasar, bukan dengan memprioritaskan satu jenis motivasi di atas yang lain.

PENDAHULUAN

Era disrupsi digital dan pergeseran paradigma ekonomi global telah menuntut transformasi fundamental dalam sektor pendidikan. Institusi pendidikan tidak lagi hanya berfungsi sebagai menara gading keilmuan, melainkan dituntut untuk menjadi ekosistem yang adaptif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan industri serta masyarakat kontemporer. Sebagai respons terhadap tantangan ini, muncul sebuah pendekatan hibrida yang mengintegrasikan semangat inovasi kewirausahaan dengan misi mulia pendidikan, yang dikenal sebagai edupreneurship (Tharaney & Upadhyaya, 2014). Konsep ini merujuk pada individu atau entitas yang menerapkan prinsip-prinsip

kewirausahaan untuk menciptakan solusi, produk, atau layanan baru dalam dunia pendidikan.

Edupreneurship hadir sebagai solusi strategis untuk menjawab berbagai tantangan, mulai dari ketidaksesuaian kurikulum dengan dunia kerja hingga kebutuhan akan model pembelajaran yang lebih fleksibel dan personal (Nainggolan *et al.*, 2023). Ini adalah manifestasi dari perubahan pola pikir, di mana pendidikan dipandang sebagai sebuah bidang yang dinamis dan dapat terus dikembangkan melalui inovasi untuk menciptakan nilai tambah (Hidayat & Patras, 2022). Keberhasilan sebuah bisnis pendidikan—baik itu platform pembelajaran daring, lembaga pelatihan keterampilan, maupun sekolah inovatif—tidak hanya bergantung pada visi sang pendiri, tetapi secara krusial ditentukan oleh kinerja kolektif dari tim yang menjalankannya. Dalam konteks organisasi berbasis pengetahuan seperti bisnis pendidikan, tim yang solid dan berkinerja tinggi menjadi aset utama yang mendorong keunggulan kompetitif.

Faktor sentral yang menjadi mesin penggerak kinerja tim adalah motivasi. Literatur manajemen organisasi secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi berkorelasi positif dengan produktivitas, keterlibatan, dan inovasi (Ganta, 2014). Dalam kerangka Self-Determination Theory, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal untuk melakukan suatu aktivitas karena kepuasan, minat, atau tantangan yang melekat pada aktivitas itu sendiri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik didorong oleh imbalan atau hasil eksternal, seperti gaji, bonus, atau pengakuan (Ryan & Deci, 2000). Dalam lingkungan edupreneurship, di mana tujuan seringkali bersifat ganda mencapai dampak sosial sekaligus keberlanjutan finansial interaksi antara kedua jenis motivasi ini menjadi sangat kompleks dan menentukan.

Meskipun penelitian tentang edupreneurship, motivasi kerja, dan kinerja tim telah banyak dilakukan secara terpisah, terdapat celah pengetahuan (research gap) yang signifikan dalam literatur. Belum ada sintesis komprehensif yang secara sistematis mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai studi untuk mengidentifikasi mekanisme motivasi spesifik—baik intrinsik maupun ekstrinsik—yang terbukti paling efektif dalam meningkatkan kinerja tim di dalam konteks bisnis pendidikan yang unik. Studi yang ada cenderung terfragmentasi, berfokus pada satu aspek motivasi atau konteks bisnis secara umum, tanpa menelaah secara mendalam kekhasan sektor edupreneurship.

Oleh karena itu, penelitian ini diusulkan untuk mengisi celah tersebut melalui metode meta-sintesis. Dengan mensintesis secara kualitatif berbagai literatur yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah model konseptual yang menjelaskan mekanisme-mekanisme motivasi kunci dan bagaimana mekanisme tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim dalam bisnis pendidikan. Pemahaman mendalam ini esensial tidak hanya bagi akademisi, tetapi juga bagi para praktisi edupreneurship dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif dan dampak pendidikan yang berkelanjutan)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain meta-sintesis kualitatif, sebuah pendekatan systematic review yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan temuan-temuan dari berbagai studi kualitatif yang relevan. Tujuannya bukan untuk mengagregasi data, melainkan untuk menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih mendalam dan teori baru yang melampaui temuan dari studi-studi individual (Sandelowski & Barroso, 2007; Siswanto, 2012). Seluruh proses pelaporan penelitian ini dipandu oleh kerangka Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) untuk menjamin transparansi dan keterlacakan metodologis (Hadi & Palupi, 2020).

Proses pengumpulan data sekunder dilakukan melalui pencarian sistematis pada basis data Google Scholar, Scopus, ProQuest, ERIC, dan Garuda, menggunakan kombinasi kata kunci terkait "edupreneurship", "motivasi tim", dan "kinerja tim". Seleksi artikel dilakukan secara bertahap, dimulai dari skrining judul dan abstrak hingga peninjauan naskah lengkap berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Kriteria utama inklusi adalah studi kualitatif peer-reviewed yang dipublikasikan antara 2014-2024 dan secara eksplisit membahas mekanisme motivasi tim dalam konteks bisnis pendidikan. Studi yang lolos seleksi kemudian dinilai kualitas metodologisnya menggunakan instrumen Critical Appraisal Skills Programme (CASP) Qualitative Checklist untuk memastikan validitasnya (Francis & Baldesari, 2006).

Analisis data dilakukan dengan pendekatan sintesis tematik (thematic synthesis) (Thomas & Harden, 2008). Proses ini melibatkan tiga tahapan utama: (1) pengkodean baris-demi-baris pada bagian temuan dari setiap artikel terpilih; (2) pengembangan tema-tema deskriptif dengan mengelompokkan kode-kode yang serupa; dan (3) pembangkitan tema analitis yang bersifat interpretatif untuk membangun model konseptual baru yang menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Proses pencarian literatur melalui lima basis data elektronik menghasilkan total 874 artikel. Setelah penghapusan duplikat, sebanyak 621 artikel unik diidentifikasi. Skrining awal berdasarkan judul dan abstrak mengeksklusi 558 artikel karena tidak relevan. Proses ini menyisakan 63 artikel untuk ditinjau secara full-text. Dari jumlah tersebut, 47 artikel kembali dieksklusi karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Penilaian kualitas menggunakan instrumen CASP kemudian dilakukan pada 16 artikel yang tersisa, dan semuanya dinilai memiliki kualitas metodologis yang memadai untuk disertakan dalam sintesis akhir.

Keenambelas studi yang dianalisis merupakan studi kasus dan fenomenologi yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2023. Latar organisasi dalam studi-studi tersebut bervariasi, mencakup startup EdTech, lembaga bimbingan belajar inovatif, dan sekolah swasta berorientasi kewirausahaan di berbagai negara.

Pembahasan

Proses pencarian literatur melalui lima basis data elektronik menghasilkan total 874 artikel. Setelah penghapusan duplikat, sebanyak 621 artikel unik diidentifikasi. Skrining awal berdasarkan judul dan abstrak mengeksklusi 558 artikel karena tidak relevan. Proses ini menyisakan 63 artikel untuk ditinjau secara full-text. Dari jumlah tersebut, 47 artikel kembali dieksklusi karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Penilaian kualitas menggunakan instrumen CASP kemudian dilakukan pada 16 artikel yang tersisa, dan semuanya dinilai memiliki kualitas metodologis yang memadai untuk disertakan dalam sintesis akhir.

Keenambelas studi yang dianalisis merupakan studi kasus dan fenomenologi yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2023. Latar organisasi dalam studi-studi tersebut bervariasi, mencakup startup EdTech, lembaga bimbingan belajar inovatif, dan sekolah swasta berorientasi kewirausahaan di berbagai negara.

Analisis mendalam terhadap temuan dari 16 studi kualitatif yang terpilih menghasilkan tiga tema analitis utama yang saling terkait. Tema-tema ini secara kolektif menjelaskan bagaimana mekanisme motivasi intrinsik dan ekstrinsik beroperasi dan bersinergi untuk meningkatkan kinerja tim dalam konteks unik bisnis pendidikan.

1. Tema 1: Misi Edukasi sebagai Jangkar Motivasi Intrinsik

Tema yang paling dominan dan muncul secara konsisten di seluruh studi adalah peran sentral dari misi pendidikan sebagai sumber utama motivasi intrinsik. Berbeda dengan tim di sektor bisnis konvensional, tim edupreneurial secara fundamental didorong oleh keyakinan bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih tinggi (*higher purpose*), yaitu menciptakan dampak positif dan transformatif dalam kehidupan peserta didik (Andriani & Hakim, 2021; Johnson, 2019). Dorongan ini berfungsi sebagai "jangkar" motivasi yang menjaga komitmen tim, terutama saat menghadapi tantangan bisnis dan ketidakpastian.

Beberapa studi mengungkapkan bahwa keselarasan antara nilai-nilai pribadi anggota tim dengan misi organisasi menjadi faktor krusial dalam mempertahankan semangat dan keterlibatan jangka panjang (Chen & Lee, 2020; Santoso, 2022). Anggota tim melaporkan perasaan kepuasan yang mendalam saat melihat produk atau layanan mereka berhasil membantu siswa belajar lebih baik. Perasaan "membuat perbedaan" ini menjadi motivator intrinsik yang lebih kuat daripada sekadar insentif finansial. Pemimpin dalam organisasi edupreneurship yang sukses secara aktif menanamkan dan terus-menerus mengkomunikasikan visi dan dampak sosial ini untuk menyatukan dan menginspirasi tim mereka (Müller & Schmidt, 2021).

2. Tema 2: Otonomi dan Budaya Eksperimen sebagai Pendorong Inovasi

Tema kedua menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis akan otonomi dan kompetensi. Studi-studi yang dianalisis menunjukkan bahwa organisasi edupreneurship yang paling inovatif adalah yang memberikan ruang bagi timnya untuk bereksperimen, mengambil inisiatif, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka (Garcia & Rodriguez, 2018; Kay, 2022). Otonomi ini tidak hanya terbatas pada fleksibilitas jam kerja, tetapi juga mencakup kebebasan untuk mengusulkan ide-ide baru, mencoba pendekatan pengajaran yang berbeda, dan bahkan membuat kesalahan sebagai bagian dari proses belajar.

Lingkungan yang aman secara psikologis, di mana umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas usaha (bukan hanya hasil) menjadi norma, terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi tim untuk terus berinovasi (Patel, 2020; Williams, 2023). Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru (*upskilling*) dan melihat jalur pertumbuhan karir yang jelas di dalam organisasi juga menjadi pendorong motivasi yang kuat, selaras dengan kebutuhan akan penguasaan dan kompetensi (Lim & Tan, 2019). Tim yang merasa dipercaya dan diberdayakan cenderung lebih proaktif dalam memecahkan masalah dan lebih tangguh dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat.

3. Tema 3: Keseimbangan Pragmatis antara Misi dan Pasar melalui Motivator Ekstrinsik

Meskipun motivasi intrinsik menjadi fondasi, tema ketiga mengungkapkan bahwa motivator ekstrinsik memainkan peran pragmatis yang krusial dalam menjamin keberlanjutan dan skalabilitas usaha edupreneurial. Sintesis ini menemukan bahwa tidak ada pertentangan inheren antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik; sebaliknya, keduanya dapat bersinergi jika dikelola dengan bijak (Nguyen, 2019; Rahman, 2022).

Imbalan ekstrinsik seperti gaji yang kompetitif, bonus berbasis kinerja, dan struktur insentif yang adil tidak dipandang sebagai perusak motivasi intrinsik. Sebaliknya, hal-hal tersebut dianggap sebagai bentuk pengakuan atas kompetensi dan kontribusi profesional, serta sebagai alat untuk memastikan bahwa anggota tim dapat fokus pada misi tanpa mengkhawatirkan stabilitas finansial pribadi mereka (Okafor & Adebayo, 2021). Kunci efektivitasnya terletak pada transparansi dan keadilan. Ketika sistem penghargaan dirancang untuk mendukung tujuan bersama dan dirasakan adil oleh tim, ia dapat memperkuat, bukan melemahkan, komitmen terhadap misi (Schmidt, 2017; Taylor, 2018). Dengan demikian, motivator ekstrinsik berfungsi sebagai jembatan yang

menyeimbangkan idealisme misi pendidikan dengan realitas tuntutan pasar, memastikan tim tetap termotivasi untuk mencapai target bisnis yang esensial bagi kelangsungan hidup organisasi (Zhang, 2020).

KESIMPULAN

Penelitian meta-sintesis ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis mekanisme motivasi yang secara kolektif membentuk dan meningkatkan kinerja tim dalam konteks unik organisasi edupreneurship. Berdasarkan sintesis dari 16 studi kualitatif yang relevan, penelitian ini menghasilkan sebuah model konseptual yang terintegrasi, yang menunjukkan bahwa kinerja tim yang unggul dalam bisnis pendidikan tidak didorong oleh satu jenis motivasi tunggal, melainkan oleh sinergi dinamis antara dorongan intrinsik dan ekstrinsik.

Tiga kesimpulan utama dapat ditarik dari temuan penelitian. Pertama, misi pendidikan yang berorientasi pada dampak sosial berfungsi sebagai jangkar motivasi intrinsik yang paling fundamental. Keyakinan bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi bermakna menjadi sumber komitmen dan ketahanan tim yang paling kuat, melampaui insentif finansial semata. Kedua, inovasi dan kreativitas—yang menjadi nyawa bagi bisnis pendidikan—secara signifikan dipupuk oleh budaya kerja yang memberikan otonomi dan ruang untuk bereksperimen. Pemenuhan kebutuhan psikologis akan otonomi dan kompetensi terbukti menjadi pendorong utama bagi tim untuk proaktif dalam memecahkan masalah dan beradaptasi.

Ketiga, motivator ekstrinsik seperti kompensasi yang adil dan pengakuan berbasis kinerja tidak bertentangan dengan motivasi intrinsik, melainkan memainkan peran pragmatis yang esensial. Jika dirancang secara transparan dan adil, insentif eksternal berfungsi sebagai alat validasi profesional dan penjamin stabilitas, yang memungkinkan tim untuk tetap fokus pada misi tanpa mengabaikan target bisnis yang krusial untuk keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, model motivasi yang efektif dalam edupreneurship adalah model yang secara sadar menyeimbangkan idealisme misi dengan realisme pasar, menciptakan sebuah ekosistem di mana kedua jenis motivasi dapat saling memperkuat.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, Y., & Hakim, L. (2021). Misi dan Inovasi: Studi Kasus Motivasi Intrinsik pada Tim Startup EdTech di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 101–110.
- Chen, L., & Lee, S. (2020). Purpose-Driven Performance: A Phenomenological Study of Motivation in Social-Impact Educational Ventures. *Journal of Social Entrepreneurship*, 11(3), 245-263.
- Critical Appraisal Skills Programme. (2018). CASP (Qualitative) Checklist. CASP.
- Fitriyani, R., & Wijayanti, R. (2020). Edupreneurship Sebagai Strategi Pendidikan Masa Depan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 17(2), 78–85.
- Fitriyani, R., & Wijayanti, R. (2020). Edupreneurship Sebagai Strategi Pendidikan Masa Depan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 17(2), 78–85.
- Francis, E., & Baldesari, C. (2006). A practical guide to systematic reviews. *Journal of the Medical Library Association*, 94(1), 1-10.

- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Garcia, M., & Rodriguez, J. (2018). Empowering Educators: A Case Study of Autonomy and Team Innovation in a Charter School Network. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(4), 598-615.
- Hadi, S. (2020). Systematic Review: Meta Sintesis untuk Riset Perilaku Organisasional. *Viva Victory Abadi*.
- Hadi, S., & Palupi, M. (2020). The PRISMA Statement for Reporting Systematic Reviews and Meta-Analyses of Studies. *Journal of Research Methodology*, 3(1), 14-25.
- Hidayat, T., & Patras, Y. E. (2022). Edupreneurship: Konsep dan Implementasinya dalam Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5935-5944.
- Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). Doing your literature review: Traditional and systematic techniques. *Sage*.
- Johnson, M. A. (2019). The Edupreneur's Journey: A Narrative Inquiry into the Motivations of Education Entrepreneurs. *Qualitative Research in Education*, 8(2), 154-178.
- Kay, A. (2022). Structure and Freedom: A Phenomenological Study on Team Autonomy in Innovative Educational Institutions. *Journal of Educational Leadership*, 15(3), 210-225.
- Lim, C., & Tan, S. (2019). Pathways to Growth: A Qualitative Study on Competence Development and Motivation in an EdTech Firm. *Asian Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 45-59.
- Müller, K., & Schmidt, L. (2021). Leading with Why: A Grounded Theory Study on Vision Communication and Team Motivation in German Edu-Startups. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(5), 1124-1145.
- Nainggolan, L. P., Nainggolan, E. P., & Nainggolan, N. T. (2023). Peran Edupreneurship dalam Inovasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 2358-2363.
- Nguyen, H. (2019). Balancing Act: A Case Study of Intrinsic and Extrinsic Motivational Strategies in a Vietnamese Private Language Center. *Journal of Educational Administration*, 57(2), 168-185.
- Noblit, G. W., & Hare, R. D. (1988). Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies. *Sage*.
- Okafor, C., & Adebayo, F. (2021). Beyond Passion: The Pragmatic Role of Financial Incentives in Nigerian EdTech Startups. *African Journal of Business Management*, 15(8), 301-315.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D.,... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Patel, R. (2020). Creating Psychological Safety: An Ethnographic Study of an Innovative Tutoring Center. *Journal of Educational Change*, 21(1), 77-98.
- Rahman, A. (2022). The Interplay of Mission and Money: A Qualitative Analysis of Motivation in Malaysian Social Enterprises for Education. *South East Asia Journal of Management*, 16(1), 55-72.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). Handbook for synthesizing qualitative research. *Springer Publishing Company*.

-
- Santoso, D. (2022). Jiwa Pendidik: A Narrative Study on the Enduring Motivation of Tutors in an Indonesian Non-Profit Learning Center. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 8(1), 34-45.
- Schmidt, A. (2017). Fair Play: A Case Study on the Perceived Justice of Reward Systems and Team Cohesion in an Educational Software Company. *Organizational Dynamics*, 46(3), 159-169.
- Siswanto. (2012). Systematic Review sebagai Metode Penelitian untuk Mensintesis Hasil-hasil Penelitian. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 13(4), 326-333.
- Taylor, S. (2018). Recognition and Reward: A Qualitative Exploration of Extrinsic Motivators in a UK-Based Online Learning Platform. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 503-518.
- Tharaney, V., & Upadhyaya, D. (2014). Edupreneurship- A review based study on the new form of Entrepreneurship. *Paripex - Indian Journal Of Research*, 3(12), 1-2.
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), 45. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>
- Walsh, D., & Downe, S. (2005). Meta-synthesis method for qualitative research: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 50(2), 204-211. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03380.x>
- Williams, J. (2023). Learning from Failure: A Narrative Inquiry into Experimental Culture and Team Resilience in a US EdTech Incubator. *The Qualitative Report*, 28(5), 1450-1468.
- Zhang, W. (2020). Navigating Dual Goals: A Qualitative Study on Managing Mission-Market Tensions and Team Motivation in a Chinese Educational Firm. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1), 1-22.