

**SCHOOL PRINCIPAL'S STRATEGIES FOR ENHANCING TEACHER
MOTIVATION AND INTEGRITY**

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN
INTEGRITAS GURU: STUDI KASUS DI MTS AL MADANI BOGOR**

Siti Asiah Samman ¹, Muhammad Abdul Jalil ²

¹ Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

² STAI Nurul Iman Parung Bogor, Indonesia

Email: jalilzamrud11@gmail.com ¹, sitiasiahsamman5@gmail.com ²

Diterima: 06 Februari 2025; Diperbaiki: 04 Maret 2025; Disetujui: 15 Mei 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi upaya dalam meningkatkan motivasi dan integritas guru di MTs Al Madani. Dengan fokus pada konteks pendidikan Islam, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja serta integritas guru di MTs Al Madani yaitu peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai inovator dan sebagai motivator menyoroti pentingnya menetapkan jam kinerja, mengaudit kinerja, memberikan umpan balik, dan memberikan hal yang menjadi kebutuhan dari para pegawai dalam hal ini adalah guru-guru, memberikan pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesionalisme, dan pembentukan lingkungan kerja yang positif dalam meningkatkan motivasi dan integritas guru-guru MTs Al Madani. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Motivasi; Integritas Guru; Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to explore efforts in improving teacher motivation and integrity in MTs Al Madani. With a focus on the context of Islamic education, this study uses a qualitative approach involving in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results showed that the role of the principal in improving performance motivation and teacher integrity in MTs Al Madani is the role of the principal as an educator, as a manager, as an administrator, as a supervisor, as a leader, as an innovator and as a motivator highlighting the importance of setting performance hours, auditing performance, provide feedback, and provide what is needed from employees in this case are teachers, provide continuous training, professional development, and the establishment of a positive work environment in increasing the motivation and integrity of MTs Al Madani teachers. These findings provide valuable insights for the development of education policy and human resource management in Islamic educational institutions.

Keywords: *Motivation; Teacher Integrity; Performance.*

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan yang mana peranan tersebut tidak dapat diganti oleh canggihnya mesin-mesin yang telah tercipta saat ini. ("Scientific Journal of Polonia University 44 (2021) 1" 2021). Banyak aspek manusiawi seperti sikap, penanaman nilai, perasaan, motivasi, pembiasaan, dan lain-lain yang tidak bisa didapatkan walau dengan alat canggih sekalipun. Sementara aspek- aspek tersebut merupakan hal yang diinginkan sebagai wujud keberhasilan dalam sebuah proses Pendidikan. Hal inilah yang menjadi kelebihan peran seorang guru jika dibandingkan dengan teknologi yang memang diciptakan untuk kemudahan kehidupan manusia. (Miguel and Salvador 2024)

Berkaitan dengan keberhasilan pembelajaran, (Gaspar 2016) memberikan pendapatnya bahwa keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak pada sosok seorang guru . Oleh karena itu keberhasilan pembelajaran tergantung pada kualitas dan kemampuan yang dimiliki seorang guru serta kinerja yang baik dengan dilandasi motivasi kerja dan integritas yang tinggi diyakini akan menghasilkan murid-murid yang berkualitas dan berkarakter. Dari kualitas pendidikan yang baik akan menentukan kualitas dan kemajuan suatu bangsa terlebih pada masa saat ini yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Untuk itu, diperlukan usaha perbaikan dan peningkatan yang beriringan dengan semakin tingginya permintaan dan kebutuhan masyarakat terhadap generasi yang berkualitas dan berkarakter. (Djajasoepena et al. 2024).

Seorang guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi sehingga diharapkan dapat memberikan performa terbaik untuk peserta didik hingga menjadi daya tarik tersendiri bagi murid-murid di dalam proses pembelajaran. Guru dengan kinerja yang tinggi tentu akan memiliki daya kreatifitas dan inisiatif yang tinggi pula dalam memperbaiki proses keberlangsungan pendidikan. Performa kinerja bisa maksimal jika para tenaga pendidik memiliki motivasi dan integritas yang baik. Karena sebanyak apa pun dan seberat apa pun tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (Dasar 2024) Berbanding terbalik dengan guru yang memiliki motivasi rendah atau bahkan krisis motivasi, mereka akan menyelesaikan tugasnya dengan kurang serius dan tidak teratur atau bahkan seenaknya. Oleh karena itu, penting untuk menjaga tingkat motivasi kerja agar kinerja guru tetap optimal.

Kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan sejauh mana motivasi tersebut memengaruhi kinerja tergantung pada sejauh mana intensitas motivasi diberikan. Motivasi kerja menurut (Safitri, Wahyu Lelly Hana Setyanti, and Sri Utami 2024) adalah segala dorongan dan motivasi yang membangkitkan keinginan individu untuk melakukan tugas dan aktivitas secara terstruktur, terencana, dan berkelanjutan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut (Miguel and

Salvador 2024) menyatakan bahwa motivasi terdapat dua jenis, pertama motivasi bawaan yang ada dalam diri seseorang sejak lahir, merujuk pada dorongan atau keinginan yang muncul secara alami dan inheren dalam diri individu tanpa perlu adanya dorongan eksternal atau usaha tambahan. Motivasi bawaan ini cenderung muncul secara alami dan menjadi bagian dari sifat atau kepribadian individu. Kedua, motivasi yang dipelajari yakni dorongan yang muncul sebagai hasil dari pembelajaran atau pengalaman, seperti keinginan untuk menguasai pengetahuan tertentu. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja ialah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan bertanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. (Oh and Ahn 2024).

Motivasi kerja guru memiliki peran penting dalam menggerakkan dan mendorong guru untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, membantu menentukan jalannya tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta membantu guru dalam mengevaluasi dan mengeliminasi kegiatan yang tidak relevan dalam penyelesaian tugas mereka. (Hutasoit et al. 2024) Fungsi motivasi kerja juga memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya secara teratur dan efisien. Selain itu, motivasi juga berperan sebagai pemandu dan pendorong utama dalam mencapai tujuan akhir, yakni menyelesaikan pekerjaan. Kesuksesan dalam pelaksanaan fungsi ini akan mempengaruhi sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat atau lambat. (Sthefany, Parhusip, and Lubis 2024)

Selain motivasi, integritas juga menjadi bagian penting bagi seorang guru. Integritas merupakan karakteristik atau kondisi yang mencerminkan kesatuan yang kokoh dan memiliki kapasitas serta potensi untuk menunjukkan kewibawaan dan kejujuran. Seorang guru yang menjunjung tinggi integritas dapat dilihat melalui sikap dan perilaku sehari-hari mereka, baik ketika mengajar, berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, maupun masyarakat. (Li 2024) Beberapa karakteristik yang mencerminkan integritas guru sebagaimana yang disampaikan Suparno meliputi menjaga kejujuran dalam ranah akademik, terus meningkatkan profesionalisme melalui pembelajaran berkelanjutan, mengembangkan kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan intelektual (IQ) dalam kehidupan sehari-hari, mengemban tanggung jawab tugas dan panggilan mereka dengan sungguh-sungguh, disiplin, dalam hal waktu dan memenuhi janji, konsisten antara kata-kata dan pemikiran, serta konsisten dengan tindakan yang diambil. (Dodonova et al. 2024) Mereka juga menjalin komunikasi terbuka dengan rekan-rekan sejawat, melakukan refleksi terhadap tindakan mereka, menjaga hubungan spiritual dengan Tuhan Yang Maha Esa, memastikan bahwa tindakan mereka tidak melanggar kode etik, menjadai teladan, berani dalam memberikan umpan balik dan mengungkapkan ketidaksesuaian. Mereka juga menjunjung kejujuran dalam hubungan antara guru

dan siswa, serta berani mengakui kesalahan dan berbicara terus terang.(Aronson 2024)

Banyak ditemui fenomena guru memiliki kendala yang berasal dari dirinya yang menyebabkan kegiatan pembelajaran tidak berjalan secara maksimal.(Prabowo 2024) Hal ini bukan karena guru tidak kompeten, tetapi karena budaya kerja yang positif belum terbangun dengan baik. Situasi tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan integritas pendidik yang lemah yang berujung pada penurunan produktivitas kerja. (Marimon, Aranguez, and Bauyot 2024)menyebutkan dalam penelitiannya, gairah kerja bagaikan grafik sinus yang suatu saat akan menjumpai titik jenuh jika tidak ada usaha untuk pencegahan atau pun perbaikan baik dari dirinya sendiri ataupun arahan dan bimbingan dari atasannya. Guru akan merasa termotivasi ketika kepala sekolah memberikan perhatian, memastikan adanya kesesuaian, mempercayai mereka, dan memberikan kepuasan, sementara komunikasi yang efektif terjaga dengan baik antara guru, kepala sekolah, maupun antara sesama guru. Semua factor tersebut dapat menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerjanya.(Organisasi et al. 2024)

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini akan mencoba membahas upaya dalam membangun motivasi dan integritas guru terutama guru di lingkungan MTs Al Madani Tajur Halang Bogor Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya dalam meningkatkan motivasi kerja dan integritas pendidik yang dilakukan di SMP Al Madani Tajur Halang Bogor dan dampaknya terhadap produktivitas kerja.

Motivasi

(Kataoka, Shimakawa, and Harada 2024) mengatakan bahwa motivasi adalah usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang agar sesuai dengan tujuan organisai. (Wang, n.d.) juga menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang timbul dari keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan mereka, seperti makan dan minum. (Ayasha Siddiqua 2023) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari motif yang mengacu pada dorongan untuk memulai tindakan dalam suatu perilaku. (Mrs. MBVSV Lakshmi, Dr T. Varalakshmi, and Mohd Muzaffar Ahmed 2024) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan usaha tinggi menuju tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu. (Sabar Iman, Addin Widi Wicaksono, and Tina Ika Vidyana 2024) menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari pembelajaran dan pertimbangan yang berdampak pada perubahan situasi efektif. (Koroleva and Suvalova 2023) juga mengambil kontribusi dalam definisi tentang motivasi, dia berpendapat bahwa motivasi sebagai kecenderungan untuk beraktifitas yang dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian. (Ikhsan et al. 2024) berpendapat, ada beberapa hal yang menjadi tujuan

motivasi yakni, mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

(Andriani, Kesumawati, and Kristiawan 2018) menjelaskan bahwa *the term "motivation" is frequently used interchangeably with the concept of "motive" which refers to needs, incentives, and the emotional drive. Teacher motivation pertains to a teacher's willingness to fulfil their responsibilities. The level of motivation, whether high or low, significantly influences a teacher's task performance. Several motivational theories suggest that motivation arises from unfulfilled needs, creating tension that propels an individual to take action.* Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan konsep motif yang mana merujuk pada kebutuhan, insentif, dan dorongan emosional. Motivasi kerja guru berkaitan dengan kemauan seseorang untuk menjalankan tanggung jawabnya. Tingkat motivasi baik tinggi atau rendah secara signifikan memengaruhi kinerja seorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beberapa teori motivasi menyarankan bahwa motivasi berasal dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, sehingga menciptakan ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Terdapat beberapa model yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan motivasi, yakni model tradisional. Pada model ini, kepala sekolah selaku pimpinan bisa membuat para guru bisa menjalankan tugasnya dengan cara yang paling efektif dan efisien walau pun pekerjaan tersebut dilakukan berulang dan juga membosankan. Oleh karenanya, kepala sekolah akan menggunakan sistem insentif sebagai umpan balik terhadap kinerja yang telah dilakukan. Model ini terbilang efektif karena pekerjaan bisa selesai, hanya saja terkadang penyelesaiannya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kedua, model hubungan manusia, di mana pimpinan mencoba memberikan motivasi dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Hubungan kepala sekolah dan guru berlangsung secara informal dan informasi pun tersampaikan tanpa harus mengadakan pertemuan secara formal. Model ketiga yakni Sumber Daya Manusia, kepala sekolah bersama para guru bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah. Dari ketiga model di atas, kepala sekolah dapat memberikan motivasi dengan dua cara, motivasi positif dan negatif. Motivasi positif yakni memberikan reward bagi mereka yang menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan, sedangkan motivasi negatif dengan memberikan hukuman atau punishment bagi yang melalaikan tugas atau bahkan tidak menjalankannya sama sekali. (Aimang et al. 2024)

Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja diantaranya terdapat dua dimensi yang memengaruhi kinerja seorang guru, yakni dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal di antaranya adalah : (1) tanggung

jawab sebagai seorang guru yang merupakan status dan kedudukan yang dimilikinya (2) melaksanakan tugas sesuai dengan target dan tujuan yang jelas, (3) memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (4) adanya penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan sebagai imbalan (4) merasa senang ketika bekerja (5) berusaha unggul atau melampaui yang lain, hal ini berkaitan dengan hadiah khusus yang akan diterimanya ketika berhasil mencapai kinerja yang unggul atau melampaui pencapaian rekan guru yang lain, (6) mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi seorang guru dalam menjalankan tugasnya maka semakin baik prestasi yang diraih, atau sebaliknya. Sedangkan dimensi eksternal indikatornya adalah : (a). selalu berusaha agar kebutuhan hidup terpenuhi, (b). senang bila pekerjaan yang dilakukan mendapat penghargaan dan pujian, (c). bekerja dengan mengharap insentif, (d). bekerja dengan harapan untuk mendapatkan perhatian dari rekan atau atasan.(Rahayu et al. 2024)

Integritas

Kata integritas sudah dikenal sejak dahulu. Integritas sendiri berasal dari kata Yunani yakni *integer* yang berarti “lengkap atau penuh”. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran.(Adolph 2016) Integritas seorang pendidik ditentukan oleh upaya pribadinya dalam mempersiapkan diri untuk peran sebagai guru. Ini mencakup aspek-aspek seperti kemampuan akademik, loyalitas, pelaksanaan pembelajaran, kompetensi, serta tekad yang kuat untuk menjalankan tugas kependidikan dengan baik. Selain itu, guru harus terus mengembangkan pengetahuannya guna meningkatkan kualitas pendidikannya. Penting bagi seorang pendidik untuk menerima masukan dan kritikan dari berbagai pihak, termasuk peserta didik untuk terus memperbaiki proses dan hasil pembelajaran. Oleh karena itu, integritas seorang pendidik dapat dilihat melalui komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sejalan dengan kompetensi dan prinsip etika.(Iqbal Farabi Sufi, Wahidah, and Wiandari 2024)

Dalam meningkatkan integritas guru dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja seperti yang dijelaskan oleh Supono berikut adalah Langkah-langkah yang dapat diambil oleh kepala sekolah yaitu mengadakan evaluasi untuk mengukur kompetensi guru dalam bidangnya, memeriksa bukti evaluasi diri guru mengenai kinerjanya, menilai kualitas pengajaran guru dengan memperhatikan kemampuan komunikasinya dan dampaknya terhadap pemahaman dan motivasi siswa, memeriksa dokumen atau laporan perkembangan dan inovasi yang dihsailkan oleh guru setiap tahun, serta mengawasi perilaku guru dengan memastikan bahwa tidak

ada pelanggaran terhadap kode etik yang berlaku bagi guru.(Aziz, Gunawan, and Bachtiar 2023)

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menjelaskan bahwa jenis penelitian di mana informasi atau temuan tidak diperoleh melalui prosedur statistic atau perhitungan matematis. Penelitian ini umumnya berfokus pada pemahaman mendalam tentang aspek-aspek kehidupan, Sejarah, perilaku individu, dan sejenisnya. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dengan cara wawancara, pengamatan, juga berdasarkan sumber lainnya seperti dokumen, buku, rekaman video. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus di mana peneliti secara cermat menganalisis suatu program, peristiwa, aktivitas, proses sekelompok individu. Peneliti akan secara sistematis mengumpulkan beragam informasi dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data yang telah direncanakan sebelumnya. Proses penyusunan studi kasus dilakukan dengan tiga langkah. Pertama, yaitu mengumpulkan data mentah tentang individu, organisasi, program, tempat kejadian yang menjadi dasar penelitian studi kasus. Dalam hal ini, penelitian dilakukan di MTs Al Madani yang berada di bawah naungan sebuah Yayasan Insan Madani Al Islami yang didirikan pada 15 Mei 2012 yang terletak di Perum Kartika Sejahtera Blok H9 No. 10. Langkah kedua adalah Menyusun data yang masih berupa data mentah, mengklasifikasi dan mengedit dan memasukkannya dalam satu file yang dapat diatur, dan dapat dijangkau. Langkah terakhir yakni penyusunan laporan akhir penelitian kasus dalam bentuk narasi. Laporan harus disusun dengan cara yang memudahkan pembaca untuk memahami kasus yang diteliti. Peneliti harus menceritakan dengan jelas tentang individu, program, atau organisasi yang menjadi subjek penelitian dengan cara yang sederhana sehingga pembaca dapat dengan mudah memahami inti kasus dan juga memahami detail-detail khususnya. Cerita tentang kasus tersebut dapat disusun dengan baik secara berurutan atau berdasarkan tema atau kombinasi keduanya.

Sumber data utama pada penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara. Pada penelitian ini, teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara dengan melakukan pembicaraan informal (*informal convercational interview*). Wawancara dilakukan secara langsung kepada kepala sekolah, dan guru-guru Mts al Madani. Selain itu, peneliti juga akan melakukan observasi guna menambah informasi tentang objek kajian penelitian. Observasi yang dilakukan adalah observasi pasif (*passive participation*) di mana peneliti ikut turun ke lapangan namun tidak terlibat dalam aktivitas di tempat penelitian.

RESULT AND DISCUSSION (Book Antiqua 12, spasi 1.15)

Upaya mengembangkan dan meningkatkan motivasi merupakan suatu kebutuhan yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut tetap harus dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat berubah akan mendorong meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.

Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah al Madani untuk meningkatkan kinerja guru yakni dengan motivasi kerja dan pelatihan. Motivasi kerja diterapkan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja sementara pelatihan digunakan untuk menangani permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kemampuan guru.

Motivasi kerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan. Tahapan yang dilakukan dalam motivasi kerja yaitu penetapan standar kinerja. Dalam penentuan standar kerja kepala sekolah MTs Al Madani bersama para guru melakukan musyawarah dan mempertimbangkan dengan seksama agar para guru memiliki tanggung jawab untuk menjalankannya. Dan hasil dari musyawarah tersebut menetapkan bahwa setiap guru memiliki beban kerja 10 jam perminggunya. Untuk guru yang memiliki bayi, diperkenankan pulang lebih awal pada hari Jumat dari jam pulang pegawai yang sudah ditetapkan.

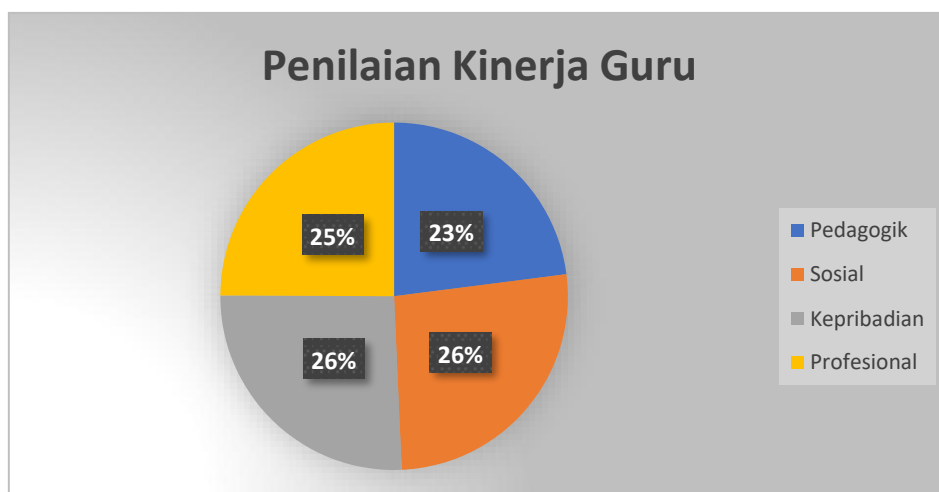
Tahap kedua adalah audit kinerja. Audit ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu pekerjaan dilaksanakan, hasil audit akan menjadi dasar dalam memberikan umpan balik dan motivasi kinerja kepada guru. Hal ini terlihat di MTs Al Madani, di mana kepala sekolah memeriksa administrasi guru yang mengajar di sekolah tersebut, Sebagai hasilnya, Nampak guru yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik namun ada juga guru yang memiliki hasil maksimal.

Adapun tolak ukur dalam penilaian kinerja guru di MTs Al Madani terbilang sama dengan sekolah-sekolah pada umumnya di mana penilaian guru dinilai dari 4 kompetensi, profesionalitas, pedagogik, social, dan kepibadian. Hal ini merujuk pada Permen Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Berikut adalah indikator dari 4 aspek yang dinilai oleh sekolah :

Kompetensi	Indikator
Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
	Pengembangan kurikulum

	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
	Pengembangan potensi peserta didik
	Komunikasi dengan peserta didik
	Penilaian dan evaluasi
Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social, dan kebudayaan
	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
	Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, tasa bangga menjadi guru
Sosial	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif

Berikut adalah hasil penilaian kinerja guru MTs al Madani semester ganiil tahun ajar 2021-2022



Upaya ketiga yakni dengan pemberian umpan balik secara langsung. Umpan balik ini dilakukan untuk memberikan data-data pekerjaan guru yang bersangkutan untuk memantau pekerjaannya sendiri. Di MTs Al Madani, setiap guru mendapatkan raport kinerjanya setelah mendapatkan penilaian oleh kepala sekolah setiap bulannya. Hal ini dilakukan agar setiap guru bisa mengetahui perkembangan kinerjanya dari waktu ke waktu dengan harapan guru bisa memperbaiki apa yang salah dan menambah apa yang menjadi kekurangannya dengan terus belajar. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan apresiasi bagi guru yang memiliki kinerja tinggi dengan memberikan pujian secara langsung dan bonus tentunya. Kepala sekolah juga memberikan insentif bagi setiap guru yang memenuhi standar kerja. Ketika pelaksanaan PTS di MTs Al Madani, kepala sekolah memberikan bagi setiap guru dengan skema insentif sebagai berikut :

No	Kegiatan	Jumlah Honor
1	Pembuatan soal permapel dan perkelas	Rp. 50.000
2	Mengawas Ujian per ruang	Rp. 25.000
3	Mengoreksi jawaban ujian per siswa	Rp. 1000
4	Pengisian raport per siswa	Rp. 10.000
5	Panitia PTS	Ketua Rp. 350.000 Sekretaris Rp. 250.000 Bendahara Rp. 250.000

Terakhir pemberian motivasi kerja. Motivasi tidak dapat dipisahkan dari istilah kebutuhan (*needs*) baik bersifat fisiologis maupun yang bersifat psikis. Kepala sekolah Al Madani dalam memenuhi kebutuhan para guru selain memberikan insentif sebagai umpan balik bagi guru, memberikan pujian bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, juga memfasilitasi yang menjadi kebutuhan guru di sekolah salah satunya dengan menyediakan pantry. Selain itu juga tidak jarang kepala sekolah mengadakan kegiatan makan bersama dengan para guru yang dilakukan seminggu sekali. Hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah demi untuk menjalin hubungan yang baik dengan para guru dan meningkatkan semangat bekerja agar mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut informasi yang didapatkan, kepala sekolah juga mengagendakan acara kebersamaan antara kepala sekolah dan keluarga dari guru-guru dengan trip ke luar kota, biasanya dilakukan 1 tahun sekali.

Selain itu, sekolah juga membuat program pelatihan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugasnya. Menurut (Susilowati, Rivai Zainal, and Hakim 2023), sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, efektif, dan psikomotorik. Selain itu hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Di MTs Al Madani ketika akan menghadapi moment Penilaian Tengah Semester Genap, guru-guru dibekali materi cara penulisan kisi-kisi soal dan pelatihan pengisian RDM (Raport Digital Madrasah). Hasil dari pelatihan tersebut langsung dipraktekkan para guru dalam kegiatan Penilaian Tengah Semester Genap bulan Maret lalu. Sekolah juga memfasilitasi para guru untuk mengupgrade diri mereka dari aspek spiritual dengan mengadakan pengajian setiap minggunya. Adapun yang mengisi

pengajian tersebut adalah guru yang mampu di bidang keagamaan namun tidak jarang juga kepala sekolah mengundang ustadz dari luar sekolah untuk memberikan materi di sekolah. Dengan harapan, setiap guru dan warga sekolah di MTs Al Madani bisa menjadi warga yang berkarakter dan berkualitas demi untuk menjadikan sekolah Al Madani bermutu dan berimtaq.

Guru-guru MTs al Madani adalah guru-guru yang memiliki capabilitas dan loyalita yang tinggi terhadap sekolah. Terbukti dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan kepala sekolah bahwa sebagian besar para guru memiliki nilai yang baik. Guru-guru melakukan tugasnya dengan baik yang dilandaskan dengan keikhlasan. Mereka berasumsi, bahwa uang yang dihasilkan adalah sebagai bonus saja bukan factor utama dalam menjalankan tugas sebagai guru, namun semata-mata mengharapkan keridhaan Allah SWT.

CONCLUSION

Upaya untuk meningkatkan motivasi dan integritas guru di MTs al Madani memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja guru dan perilaku etis dalam menjalankan tugas mereka. Melalui program pelatihan, pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada integritas, serta budaya organisasi yang mendorong integritas, guru dapat diberdayakan untuk menjadi lebih termotivasi dalam memberikan pengajaran berkualitas dan menjaga integritas dalam lingkungan Pendidikan. Dalam konteks ini, kinerja guru cenderung meningkat, menghasilkan hasil belajar yang lebih baik bagi siswa, dan membentuk lingkungan sekolah yang sehat.

Selain itu, upaya dalam pengembangan budaya integritas, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan prestasi guru memiliki peran penting dalam memotivasi guru untuk menjaga integritas mereka. Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, MTs al Madani dapat mengambil langkah-langkah konkret lainnya dalam mendukung dan memajukan motivasi dan integritas guru yang pada akhirnya akan membawa manfaat besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, Ralph. 2016. "濟無No Title No Title No Title," 1-23.
- Aimang, Hasrat A, Loso Judijanto, Anik Mufarrihah, and Degdo Suprayitno. 2024. "Empowering Educational Leadership: The Role of Principal in Enhancing Learning Quality and Teacher Performance" 08 (03): 1028-42.
- Andriani, Septi, Nila Kesumawati, and Muhammad Kristiawan. 2018. "The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers

- Performance." *International Journal of Scientific and Technology Research* 7 (7): 19–29.
- Aronson, Jeffrey K. 2024. "When I Use a Word . . . Academic Integrity-a Brief History, a Proposed Definition, Guidelines, and Violations." *BMJ (Clinical Research Ed.)* 387:q2303. <https://doi.org/10.1136/bmj.q2303>.
- Ayasha Siddiqua, Most. 2023. "Exploring Motivation in Organizational Behavior: A Review." *South Asian Journal of Social Studies and Economics* 20 (3): 169–79. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2023/v20i3721>.
- Aziz, Husni Abdul, Agus Gunawan, and Machum Bachtiar. 2023. "Supervisi Program Pendidikan Kepala Madrasah Pada Profesionalisme Guru Di MA Al-Jauharotunnaqiyyah Palas Cilegon." *Al-Riwayah : Jurnal Kependidikan* 15 (1): 139–67. <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v15i1.848>.
- Dasar, Pendidikan. 2024. "2809-Article Text-10586-2-10-20240528" 9 (1): 63–68.
- Djajasoepena, Rafie, Iwan Setiawan, Muhammad Agni Catur Bhakti, Ariana Tulus Purnomo, Media Anugerah Ayu, Muhammad Johan Alibasa, and Wandy Wandy. 2024. "Utilization of Artificial Intelligence to Support the Development of Teaching and Project Modules." *Journal of Community Services: Sustainability and Empowerment* 4 (01): 7–11. <https://doi.org/10.35806/jcsse.v4i1.440>.
- Dodonova, Vira, Roman Dodonov, Liudmyla Voinarovska, Dmytro Chornomordenko, Yurii Pavlov, Kristina Binkivska, and Olena . Lobanchuk. 2024. "Promoting Sustainable Education through Academic Integrity: The Habitus and Socialization Nexus." *European Journal of Sustainable Development* 13 (2): 209. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n2p209>.
- Gaspar, Helena. 2016. "A PEDAGOGIA – AO LONGO DOS TEMPOS Title : THE PEDAGOGY - THROUGHOUT THE TIMES Helena Gaspar e Célia Ribeiro 1 . A PEDAGOGIA – AO LONGO DOS TEMPOS 1 . 1 . A Pedagogia – o Reflexo de Uma Cultura Ancestral . Neste Artigo , Pretende-Se Demonstrar a Forma Como" 24:191–211.
- Hutasoit, Rolambok, Rencan Carisma Marbun, Binur Panjaitan, Lustani Samosir, and Ratna Saragih. 2024. "The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Elementary School Teachers in Clusters 1 and 2 in Onan Ganjang District, Humbang Hasundutan Regency." *Journal of Educational Analytics* 3 (2): 349–70. <https://doi.org/10.55927/jeda.v3i2.8925>.
- Ikhsan, Muhamad Nurul, Senen Machmud, Ester Manik, Windi Matsuko Danasasmita, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi Pasundan. 2024. "The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance (At a Fashion Company in Bandung)." *Acman: Accounting and Management Journal* 4 (1): 10–19.
- Iqbal Farabi Sufi, M, Wahidah Wahidah, and Fadhillah Wiandari. 2024. "Menjadi Guru Profesional: Sekadar Profesi Atau Panggilan Hati." *Diksi: Jurnal Pendidikan Dan Literasi* 3 (1): 1–10. <https://doi.org/10.62719/diksi.v3i1.53>.

- Kataoka, Rintaro, Hiromitsu Shimakawa, and Fumiko Harada. 2024. "Intervention Reflecting Motivation to Achieve Long-Term Goals." *International Journal of Social Science Studies* 12 (3): 1. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v12i3.6693>.
- Koroleva, T., and Tatyana Suvalova. 2023. "The Meaning, Essence and Content of the Motivation System in Modern Conditions." *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia* 12 (1): 70–75. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-70-75>.
- Li, Yupu. 2024. "Integrity Culture and Socio-Economic Development Interactions and Synergies." *Transactions on Economics, Business and Management Research* 7:457–64. <https://doi.org/10.62051/8dbpnj13>.
- Marimon, Mardyn P, Jeniemer B Aranguez, and Marleonie Bauyot. 2024. "Recognizing the Work Values and Motivational Drives as Circumstances of Management Skills of Master Teachers" 04 (12): 1329–34.
- Miguel, San, and El Salvador. 2024. "Revista Ensayos Las Perspectivas de La Enseñanza En La Era de La Inteligencia Artificial Teaching Perspectives in the Era of Artificial Resumen" 19 (2): 1–20.
- Mrs. MBVSV Lakshmi, Dr T. Varalakshmi, and Mohd Muzaffar Ahmed. 2024. "Impact of Employee Motivation on Organizational Growth." *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)* 2 (05): 1633–36. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0228>.
- Oh, Soon Young, and Yongsu Ahn. 2024. "Exploring Teachers' Perception of Artificial Intelligence: The Socio-Emotional Deficiency as Opportunities and Challenges in Human-AI Complementarity in K-12 Education." *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)* 14830 LNAI:439–47. https://doi.org/10.1007/978-3-031-64299-9_41.
- Organisasi, Pengaruh Budaya, Disiplin Kerja, Sucik Rahayu, Susana Aditiya Wangsanata, Dwi Vianita Rosari, and Anisa Muhimmatun Nikhla. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi" 08 (01): 8–20. <https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.1595>.
- Prabowo, Joko. 2024. "Pengaruh Budaya Kerja , Motivasi Kerja , Dan Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta The Influence of Work Culture , Work Motivation and Educational Supervision on the Performance of Primary School Teachers in Wonosari Gunungkidul Yogyakarta Pendahuluan" 1 (2): 66–77.
- Rahayu, Gita, Joko Bagio Santoso, Ali Akhmadi, Siti Nafisah, and Maya Mustika. 2024. "The Influence of Discipline, Motivation, and Compensation on Teachers' Self-Perception of Performance." *Human Capital and Organizations* 1 (2): 101–7. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.223>.
- Sabar Iman, Addin Widi Wicaksono, and Tina Ika Vidyana. 2024. "The Influence Of

- Work Motivation And Leadership On Performance." *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* 2 (1): 198-219. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.1685>.
- Safitri, Rindiani, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, and Elok Sri Utami. 2024. "The Influence of Work Stress, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance." *Journal of Sustainable Development Innovations* 1 (2): 54-62. <https://doi.org/10.61552/jsi.2024.02.001>.
- "Scientific Journal of Polonia University 44 (2021) 1." 2021 44:284-89.
- Sthefany, Rmania, Rolenta Parhusip, and Irsad Lubis. 2024. "Analysis of the Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Teaching Staff at Methodist High School in Berastagi" 4 (2): 888-95.
- Susilowati, Evi, Veithzal Rivai Zainal, and Azis Hakim. 2023. "Analysis of the Effectiveness of Education and Training For Employees in Improving Performance in the Directorate General of Teachers and Educational Personnel of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology." *Journal of Economics and Business UBS* 12 (5): 3348-57. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.670>.
- Wang, Zichang. n.d. "A New Formalized Model for Motivation."
- Adolph, Ralph. 2016. "濟無No Title No Title No Title," 1-23.
- Aimang, Hasrat A, Loso Judijanto, Anik Mufarrihah, and Degdo Suprayitno. 2024. "Empowering Educational Leadership: The Role of Principal in Enhancing Learning Quality and Teacher Performance" 08 (03): 1028-42.
- Andriani, Septi, Nila Kesumawati, and Muhammad Kristiawan. 2018. "The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance." *International Journal of Scientific and Technology Research* 7 (7): 19-29.
- Aronson, Jeffrey K. 2024. "When I Use a Word . . . Academic Integrity-a Brief History, a Proposed Definition, Guidelines, and Violations." *BMJ (Clinical Research Ed.)* 387:q2303. <https://doi.org/10.1136/bmj.q2303>.
- Ayasha Siddiqua, Most. 2023. "Exploring Motivation in Organizational Behavior: A Review." *South Asian Journal of Social Studies and Economics* 20 (3): 169-79. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2023/v20i3721>.
- Aziz, Husni Abdul, Agus Gunawan, and Machum Bachtiar. 2023. "Supervisi Program Pendidikan Kepala Madrasah Pada Profesionalisme Guru Di MA Al-Jauharotunnaqiyyah Palas Cilegon." *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan* 15 (1): 139-67. <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v15i1.848>.
- Dasar, Pendidikan. 2024. "2809-Article Text-10586-2-10-20240528" 9 (1): 63-68.
- Djajasopena, Rafie, Iwan Setiawan, Muhammad Agni Catur Bhakti, Ariana Tulus Purnomo, Media Anugerah Ayu, Muhammad Johan Alibasa, and Wandy Wandy. 2024. "Utilization of Artificial Intelligence to Support the Development

- of Teaching and Project Modules." *Journal of Community Services: Sustainability and Empowerment* 4 (01): 7–11. <https://doi.org/10.35806/jcsse.v4i1.440>.
- Dodonova, Vira, Roman Dodonov, Liudmyla Voinarovska, Dmytro Chornomordenko, Yurii Pavlov, Kristina Binkivska, and Olena . Lobanchuk. 2024. "Promoting Sustainable Education through Academic Integrity: The Habitus and Socialization Nexus." *European Journal of Sustainable Development* 13 (2): 209. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n2p209>.
- Gaspar, Helena. 2016. "A PEDAGOGIA – AO LONGO DOS TEMPOS Title : THE PEDAGOGY - THROUGHOUT THE TIMES Helena Gaspar e Célia Ribeiro 1 . A PEDAGOGIA – AO LONGO DOS TEMPOS 1 . 1 . A Pedagogia – o Reflexo de Uma Cultura Ancestral . Neste Artigo , Pretende-Se Demonstrar a Forma Como" 24:191–211.
- Hutasoit, Rolambok, Rencan Carisma Marbun, Binur Panjaitan, Lustani Samosir, and Ratna Saragih. 2024. "The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Elementary School Teachers in Clusters 1 and 2 in Onan Ganjang District, Humbang Hasundutan Regency." *Journal of Educational Analytics* 3 (2): 349–70. <https://doi.org/10.55927/jeda.v3i2.8925>.
- Ikhsan, Muhamad Nurul, Senen Machmud, Ester Manik, Windi Matsuko Danasasmita, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi Pasundan. 2024. "The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance (At a Fashion Company in Bandung)." *Acman: Accounting and Management Journal* 4 (1): 10–19.
- Iqbal Farabi Sufi, M, Wahidah Wahidah, and Fadhillah Wiandari. 2024. "Menjadi Guru Profesional: Sekadar Profesi Atau Panggilan Hati." *Diksi: Jurnal Pendidikan Dan Literasi* 3 (1): 1–10. <https://doi.org/10.62719/diksi.v3i1.53>.
- Kataoka, Rintaro, Hiromitsu Shimakawa, and Fumiko Harada. 2024. "Intervention Reflecting Motivation to Achieve Long-Term Goals." *International Journal of Social Science Studies* 12 (3): 1. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v12i3.6693>.
- Koroleva, T., and Tatyana Suvalova. 2023. "The Meaning, Essence and Content of the Motivation System in Modern Conditions." *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia* 12 (1): 70–75. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-70-75>.
- Li, Yupu. 2024. "Integrity Culture and Socio-Economic Development Interactions and Synergies." *Transactions on Economics, Business and Management Research* 7:457–64. <https://doi.org/10.62051/8dbpnj13>.
- Marimon, Mardyn P, Jeniemer B Aranguez, and Marleonie Bauyot. 2024. "Recognizing the Work Values and Motivational Drives as Circumstances of Management Skills of Master Teachers" 04 (12): 1329–34.
- Miguel, San, and El Salvador. 2024. "Revista Ensayos Las Perspectivas de La Enseñanza En La Era de La Inteligencia Artificial Teaching Perspectives in the Era of Artificial Resumen" 19 (2): 1–20.

- Mrs. MBVSV Lakshmi, Dr T. Varalakshmi, and Mohd Muzaffar Ahmed. 2024. "Impact of Employee Motivation on Organizational Growth." *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)* 2 (05): 1633-36. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0228>.
- Oh, Soon Young, and Yongsu Ahn. 2024. "Exploring Teachers' Perception of Artificial Intelligence: The Socio-Emotional Deficiency as Opportunities and Challenges in Human-AI Complementarity in K-12 Education." *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)* 14830 LNAI:439-47. https://doi.org/10.1007/978-3-031-64299-9_41.
- Organisasi, Pengaruh Budaya, Disiplin Kerja, Sucik Rahayu, Susana Aditiya Wangsanata, Dwi Vianita Rosari, and Anisa Muhimmatun Nikhla. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi" 08 (01): 8-20. <https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.1595>.
- Prabowo, Joko. 2024. "Pengaruh Budaya Kerja , Motivasi Kerja , Dan Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta The Influence of Work Culture , Work Motivation and Educational Supervision on the Performance of Primary School Teachers in Wonosari Gunungkidul Yogyakarta Pendahuluan" 1 (2): 66-77.
- Rahayu, Gita, Joko Bagio Santoso, Ali Akhmadi, Siti Nafisah, and Maya Mustika. 2024. "The Influence of Discipline, Motivation, and Compensation on Teachers' Self-Perception of Performance." *Human Capital and Organizations* 1 (2): 101-7. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.223>.
- Sabar Iman, Addin Widi Wicaksono, and Tina Ika Vidyana. 2024. "The Influence Of Work Motivation And Leadership On Performance." *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* 2 (1): 198-219. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.1685>.
- Safitri, Rindiani, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, and Elok Sri Utami. 2024. "The Influence of Work Stress, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance." *Journal of Sustainable Development Innovations* 1 (2): 54-62. <https://doi.org/10.61552/jsi.2024.02.001>.
- "Scientific Journal of Polonia University 44 (2021) 1." 2021 44:284-89.
- Sthefany, Ramania, Rolenta Parhusip, and Irsad Lubis. 2024. "Analysis of the Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Teaching Staff at Methodist High School in Berastagi" 4 (2): 888-95.
- Susilowati, Evi, Veithzal Rivai Zainal, and Azis Hakim. 2023. "Analysis of the Effectiveness of Education and Training For Employees in Improving Performance in the Directorate General of Teachers and Educational Personnel of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology." *Journal of Economics and Business UBS* 12 (5): 3348-57.

<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.670>.

Wang, Zichang, n.d. "A New Formalized Model for Motivation."