

---

---

## **Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Menurut Abraham Maslow pada Kinerja Guru di MTSN 6 Sumedang**

**Dedeh Sariah<sup>1</sup>, Mulyawan Safwandy Nugraha<sup>2</sup>, Ratna Rukmana<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> MAS Persis 40 Sarongge Sumedang

<sup>2</sup> UIN Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>3</sup> MTsN 6 Sumedang

de2h.sr@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id, ratna.rukmana@gmail.com

---

---

### **Abstract**

This study aims to fill the gap in the study of the relationship between Maslow's motivation theory and teacher performance, which has not been widely explored in the context of madrasah. The main problem identified was the low performance of teachers at MTs Negeri 6 Sumedang, such as the lack of use of varied learning media and innovative methods, as well as the lack of motivation to improve pedagogical quality. This study uses qualitative methods through interviews, observations, and documentation to assess the fulfillment of teacher needs based on Maslow's hierarchy. The results of the study show that the fulfillment of physiological needs and sense of security of ASN teachers is relatively good, but the need for appreciation and self-actualization still requires special attention. The awards given tend to be limited to verbal praise, while self-actualization is reflected in the teacher's participation in the training. Motivational strategies include the provision of performance-based incentives, periodic training, and formal recognition. A conducive work environment and transformational leadership also contribute significantly to teacher motivation. The application of Maslow's theory is able to improve teacher motivation and performance through a structured approach at each level of need. It is recommended that madrasah increase formal awards and provide more opportunities for professional development. This effort is expected to be able to create teachers who are more motivated, innovative, and contribute to the quality of education.

*Keywords: Madrasah; Maslow's Theory; Motivation; Teacher Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan studi tentang hubungan teori motivasi Maslow dengan kinerja guru, yang belum banyak dieksplorasi dalam konteks madrasah. Masalah utama yang diidentifikasi adalah rendahnya kinerja guru di MTs Negeri 6 Sumedang, seperti minimnya penggunaan media pembelajaran variatif dan metode inovatif, serta kurangnya motivasi untuk meningkatkan kualitas pedagogik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengkaji pemenuhan kebutuhan guru berdasarkan hierarki Maslow. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman guru ASN relatif baik, namun kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri masih memerlukan perhatian khusus. Penghargaan yang diberikan cenderung terbatas pada pujian lisan, sementara aktualisasi diri tercermin dari partisipasi guru dalam pelatihan. Strategi peningkatan motivasi meliputi pemberian insentif berbasis kinerja, pelatihan berkala, dan pengakuan formal. Lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan transformasional juga berkontribusi signifikan terhadap motivasi guru. Penerapan teori Maslow mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pendekatan yang terstruktur pada setiap tingkatan kebutuhan. Disarankan agar madrasah meningkatkan penghargaan formal dan menyediakan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan profesional. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan guru yang lebih termotivasi, inovatif, dan berkontribusi terhadap kualitas pendidikan.

*Kata Kunci: Kinerja Guru; Madrasah; Motivasi; Teori Maslow.*

### **Pendahuluan**

Kualitas pendidikan di madrasah sebagai lembaga pendidikan yang berada di bawah Kementerian Agama memberikan pengaruh pada kualitas pendidikan secara umum. Peran kinerja guru memberikan pengaruh terhadap layanan pembelajaran kepada peserta didik. Dalam ilmu psikologi organisasi, kinerja guru berkaitan dengan faktor-faktor motivasi

yang berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas di madrasah (Pratiwi et al., 2021). Faktor guru merupakan sumber daya yang paling penting dalam pendidikan di madrasah sehingga kinerjanya perlu lebih ditingkatkan, karena berdasarkan fakta di lapangan, kinerja guru masih belum sesuai dengan harapan. Ditemukannya kinerja guru yang mengajar tidak sesuai dengan kurikulum. Saat proses pembelajaran masih jarang menggunakan media pembelajaran yang variatif. Guru hanya mengandalkan buku pelajaran saja tanpa menggunakan sumber belajar yang lain. Ketika proses pembelajaran pun masih ada yang menggunakan metode ceramah, sedikit yang menggunakan metode diskusi maupun tanya jawab (Adawiyah, 2021).

Fakta lain ditemukan masih ada guru yang belum membekali dirinya dengan pengetahuan pedagogik yang memadai. Disebabkan karena rendahnya kesadaran guru untuk meningkatkan kualitas dirinya (Kurniawati, 2022). Sebagai contoh ketika proses pembelajaran tidak menggunakan metode pembelajaran dengan tepat terhadap materi tertentu dan kurangnya memanfaatkan waktu pembelajaran dengan sebaik mungkin. Selain itu, masih terdapat juga guru yang mementingkan urusan pribadi dengan mengesampingkan urusan pekerjaan di madrasah (Hasbi, 2022). Namun dalam hal ini berbagai macam permasalahan kinerja guru yang beragam seperti adanya efek kinerja guru di madrasah terhadap keharmonisan anggota keluarga dan terhadap kebahagiaan keluarganya. Kurangnya pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kinerja guru secara layak.

Penelitian mengenai kinerja guru di madrasah menjadi penting untuk dilakukan sebab pemahaman faktor motivasi berperan dalam kinerja mereka. Teori motivasi dari Abraham Maslow sangat relevan, karena menyajikan kerangka kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang saling mempengaruhi kinerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan dasar manusia harus terpenuhi untuk mendorong individu dalam mencapai performa optima (Darmawan, 2022). Sebagai contoh, kebutuhan fisiologi seperti kebutuhan dasar akan makanan, air, dan tempat tinggal merupakan prioritas yang dapat berdampak langsung terhadap kepuasan dan motivasi kerja (Van Haitsma et al., 2020).

Penelitian terdahulu telah banyak meneliti hubungan antara motivasi dan kinerja guru, tetapi sebagian besar mengabaikan penerapan teori motivasi Maslow dalam konteks madrasah. Seperti 1) penelitian Alan, dkk, dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru* yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru Penjas tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai didukung oleh banyak faktor antara lain Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik, dan Motivasi Kerja Guru yang tinggi (Karo et al., 2020). 2) Penelitian M. Sukron Djazilan dan Didit

Darmawan dengan judul *Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru* hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi kerja memiliki peran positif yang signifikan dalam membentuk motivasi guru. Hal yang sama juga terjadi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sangat berperan dalam pembentukan motivasi kerja guru (Djazilan & Darmawan, 2022). 3) penelitian Aris Tri Haryanto dan Septiana Novita Dewi dengan judul *Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar* hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta (Haryanto & Dewi, 2020). Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh teori motivasi Maslow terhadap kinerja guru di madrasah.

Kerangka berpikir penelitian ini berdasarkan teori motivasi hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa individu memiliki lima tingkat kebutuhan, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam pendidikan di madrasah, kebutuhan-kebutuhan ini berperan penting dalam membentuk kinerja guru, karena pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi mendorong guru untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam mendidik. Internalisasi nilai-nilai pendidikan yang berlandaskan teori Maslow dapat membantu guru memahami pentingnya motivasi untuk meningkatkan profesionalisme, disiplin, dan tanggung jawab mereka. Dengan meneliti bagaimana nilai-nilai ini diinternalisasi di MTsN 6 Sumedang, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemenuhan kebutuhan tersebut terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Kemudian, mengidentifikasi sejauh mana pemenuhan kebutuhan guru madrasah berdasarkan teori Maslow dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada kajian pendidikan mengenai model sekolah madrasah berbasis nilai-nilai yang diajukan para ilmuwan yang relevan secara konstruktif untuk menghadirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan wawancara, survey dan dokumentasi. Untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi berdasarkan teori Maslow mempengaruhi kinerja guru di MTs Negeri 6 Sumedang. Metode kualitatif ini dipilih karena mampu menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan kepala madrasah secara lebih mendalam terkait dengan kebutuhan dasar dan motivasi kerja guru dalam di madrasah. Proses penelitian melibatkan observasi langsung, wawancara mendalam dengan guru-guru yang berstatus PNS maupun PPPK, serta kepala madrasah. Serta untuk mendukung fakta di lapangan dengan menggunakan studi literatur yang berasal dari artikel jurnal yang berhubungan dengan penelitian Teknik ini diharapkan dapat menggambarkan secara komprehensif hubungan antara motivasi dan kinerja guru dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sesuai dengan teori Maslow.

Pengumpulan data mengikuti tahapan kualitatif yang diawali dengan persiapan. Peneliti melakukan studi literatur dan menyusun panduan wawancara serta observasi. Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti melaksanakan observasi lapangan untuk memahami dinamika lingkungan kerja di madrasah. Wawancara mendalam dilakukan selama dua minggu (17-30 September 2024), dengan analisis data yang berfokus pada motivasi berdasarkan teori Maslow, yang melibatkan penyaringan data, pengkodean, dan pengidentifikasian tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara dan observasi. Selanjutnya, tahap penarikan kesimpulan dilakukan untuk menyusun laporan penelitian yang menggambarkan keterkaitan antara pemenuhan kebutuhan motivasi guru dengan kinerja di MTs Negeri 6 Sumedang.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Sekilas tentang Abraham Maslow dan Teori Nilai-Nilai Pendidikan**

Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan yang dapat digunakan dalam lingkungan pendidikan untuk menentukan mengapa guru termotivasi untuk bekerja (Maslow, 1943). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dapat digunakan untuk mengevaluasi kesulitan yang diidentifikasi dalam penelitian motivasi kinerja guru di MTs Negeri 6 Sumedang, termasuk kenyamanan yang berlebihan dan keyakinan di antara guru ASN bahwa gaji mereka masih dibayar meskipun kinerjanya belum optimal (Junaidi et al., 2022).

Salah satu tuntutan yang paling mendasar adalah memiliki cukup uang untuk menutupi pengeluaran sehari-hari seseorang (Putu Eka Nopitasari, 2021). Jika pendidik percaya gaji mereka cukup, mereka mungkin cenderung tidak merasa tertekan untuk berbuat lebih baik dan

sebaliknya lebih puas dengan situasi saat ini (Basri & Afandi, 2023). Oleh karena itu, sangat penting untuk menjamin pada kebutuhan tersebut. Bagi instruktur ASN, pemicu stres terkait pekerjaan seperti status pekerjaan tetap dan nilai stabil dapat membuat mereka merasa rentan. Namun, jaminan ini juga dapat menciptakan perasaan yang lebih positif dan menyenangkan dalam diri mereka, membuat mereka merasa tidak perlu mencari sumber penghasilan lain karena pekerjaan dan penghasilan mereka sudah memuaskan.

Guru juga memiliki kebutuhan akan relasi sosial yang baik dengan kolega, siswa, dan pimpinan. Jika lingkungan kerja mendukung hubungan sosial yang positif, ini bisa mendorong motivasi. Namun, di beberapa kasus, kenyamanan dalam hubungan sosial juga dapat membuat guru enggan menghadapi tantangan baru atau bekerja lebih keras (Maas et al., 2022). Maslow menekankan pentingnya penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan atas kinerja maupun status profesional (Busby, 2023). Jika guru tidak merasa diapresiasi untuk usaha ekstra atau prestasi, mereka mungkin merasa bahwa bekerja lebih keras tidak membawa manfaat. Di MTs Negeri 6 Sumedang, perlu dikembangkan sistem penghargaan yang tepat untuk mendorong guru meningkatkan kinerjanya, misalnya melalui pengakuan formal, insentif, atau peluang karir yang lebih baik.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yang melibatkan pengembangan potensi penuh seseorang. Dalam konteks guru, aktualisasi diri bisa dicapai melalui pelatihan lanjutan, kesempatan untuk inovasi dalam pengajaran, atau keterlibatan dalam program-program pengembangan diri (Soni & Soni, 2013). Guru yang mencapai tahap ini biasanya termotivasi secara internal untuk terus berkembang dan memperbaiki kinerjanya. Menghadapi tantangan ini, madrasah perlu mempertimbangkan strategi yang bisa meningkatkan motivasi di tiap tingkatan kebutuhan (Sulaiman Kurdi, 2021). Misalnya, menciptakan mekanisme penghargaan, membangun suasana kerja yang kondusif, dan memberikan pelatihan agar guru dapat mengembangkan potensi diri mereka, sehingga mereka tidak hanya merasa aman dalam posisi mereka, tetapi juga terdorong untuk berprestasi lebih tinggi.

Bapak Drs. Trisnahada sebagai kepala Madrasah MTs Negeri 6 Sumedang menjelaskan bahwa beberapa guru cenderung merasa terlalu nyaman dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Trisnahada, 2024). Untuk mengatasi hal ini, strategi yang dapat diusulkan untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik, sesuai dengan model Maslow, adalah sebagai berikut: Penghargaan yang terukur dan teratur dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan motivasi guru (Risman, 2023). Ini bisa berupa penghargaan formal seperti piagam, penghargaan tahunan, atau bahkan bentuk penghargaan non-material seperti pengakuan publik

di hadapan kolega dan siswa. Pemberian penghargaan ini bisa diberikan kepada guru yang konsisten tepat waktu dalam mengumpulkan administrasi mengajar atau menunjukkan dedikasi dalam mengajar (Fujiwara et al., 2022).

Penting untuk memberikan pengakuan tidak hanya atas kinerja secara kolektif, tetapi juga pengakuan personal terhadap guru yang menunjukkan inisiatif atau prestasi. Pengakuan ini bisa diberikan dalam rapat bulanan, melalui surat apresiasi dari kepala madrasah, atau dalam forum yang lebih luas. Hal ini akan membantu guru merasa dihargai atas kontribusi mereka, dan dapat memotivasi mereka untuk terus berusaha memberikan yang terbaik (Jelena Maksimović, 2019). Guru-guru yang merasa memiliki peluang untuk berkembang lebih jauh dalam karirnya biasanya lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Madrasah dapat menyelenggarakan pelatihan rutin, workshop pengembangan kompetensi, atau program mentoring untuk membantu guru meningkatkan keterampilan. Selain itu, memberikan kesempatan bagi guru untuk naik pangkat atau mendapatkan tugas-tugas yang lebih menantang dapat membuat mereka lebih terlibat dan termotivasi (Schina et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif, dengan hubungan yang baik antara sesama guru, staf, dan kepala madrasah, sangat penting untuk mendukung motivasi. Suasana kerja yang penuh kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari pimpinan dapat membuat guru merasa lebih nyaman dan dihargai. Peran kepala madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang positif sangat penting, karena akan berdampak langsung pada motivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik (Chafi et al., 2022). Strategi ini mencakup pendekatan untuk membantu guru mencapai aktualisasi diri, misalnya dengan memberikan kebebasan berinovasi dalam metode pengajaran, melibatkan mereka dalam perencanaan madrasah, atau memberikan proyek-proyek khusus yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Dengan cara ini, guru akan merasa bahwa mereka tidak hanya bekerja, tetapi juga berkembang secara pribadi dan profesional (Njenga, 2023). Penerapan strategi-strategi ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan proaktif di kalangan tenaga pendidik, sehingga kinerja secara keseluruhan di madrasah dapat meningkat.

Peningkatan motivasi tenaga pendidik yang dihasilkan melalui model Maslow, dengan strategi seperti pemberian penghargaan, pengakuan pencapaian, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dalam beberapa aspek penting (Susanto & Lestari, 2018). Motivasi yang lebih tinggi akan mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam merancang dan menyampaikan pengajaran yang lebih berkualitas. Ketika guru merasa diakui dan dihargai atas pencapaian mereka, mereka lebih

terdorong untuk melakukan persiapan yang lebih matang, menggunakan metode yang inovatif, dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan (Pramana et al., 2021). Dengan adanya penghargaan dan pengakuan, guru juga akan lebih termotivasi untuk menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan siswa, menggunakan pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, serta memberikan pengakuan terhadap kontribusi individu, guru akan lebih terdorong untuk berkolaborasi (Rahmawati et al., 2020). Rasa keterikatan sosial, sesuai dengan kebutuhan sosial dalam hierarki Maslow, akan membuat guru lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan, berpartisipasi dalam diskusi kelompok, dan bekerja sama dalam proyek-proyek madrasah. Kolaborasi yang lebih baik ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara kolektif (de Jong et al., 2022), karena: a) Guru akan saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tantangan pembelajaran. b) Inovasi dalam pembelajaran dapat tercipta melalui brainstorming dan pertukaran ide yang lebih intensif. c) Guru dengan kemampuan yang lebih kuat dapat membimbing rekan-rekannya, sehingga keseluruhan tim pengajar akan tumbuh secara bersamaan.

Guru memiliki peluang untuk pengembangan karir dan diberikan kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri. Mereka akan lebih sadar akan tanggung jawab profesionalnya (Ariyanto & Sulistyorini, 2020). Kebutuhan akan penghargaan dan pencapaian dalam hierarki Maslow mendorong mereka untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pekerjaan. Dengan demikian, guru akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas administratif seperti pengumpulan administrasi mengajar, mematuhi aturan madrasah, dan memenuhi target pembelajaran (Antera, 2021).

Guru yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk beraktualisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pengembangan madrasah secara keseluruhan (Haki, 2021). Mereka akan lebih terlibat dalam perencanaan program-program madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan madrasah di luar jam kerja reguler, dan mendukung inovasi yang membawa dampak positif terhadap siswa dan komunitas madrasah (Daly-Smith et al., 2021). Dengan motivasi yang meningkat melalui pendekatan berbasis hierarki kebutuhan Maslow, guru akan menjadi lebih terlibat, proaktif, dan bertanggung jawab dalam profesi mereka. Ini akan berkontribusi pada perbaikan keseluruhan kualitas pengajaran, peningkatan kolaborasi, serta pencapaian target-target pendidikan madrasah secara lebih efektif.

Motivasi merupakan suatu alasan dan sebagai dorongan bagi setiap individu untuk melakukan dan menyelesaikan kegiatan. Motivasi kerja guru berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Herwati, 2023). Setiap individu maupun kelompok memiliki keinginan untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Keinginan tersebut berasal dari motivasi yang kuat yang berasal dari dalam maupun dari luar individu (Maslow, 1943).

## **2. Nilai-Nilai Kepemimpinan di Madrasah**

Dalam upaya implementasi model motivasi kerja di lembaga madrasah, posisi kepala lembaga atau pimpinan menjadi sangat penting (Rofiq, 2019). Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai agen perubahan tetapi juga berfungsi sebagai panutan dalam penciptaan lingkungan kerja yang akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dalam kajian ini, kepemimpinan transformasional serta pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada Islam, memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif dan konstruktif serta positif (Nuryati Djihadah, 2020). Berikut ini adalah penjelasan untuk lebih memperjelas peran pemimpin dari perspektif tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan yang mendesak seorang pemimpin untuk berbenah dan memperbaharui secara efektif cara mereka berhubungan dengan staf dan bawahan. Kepemimpinan tersebut berguna untuk kemajuan madrasah di masa depan (Jamilatul Hasanah et al., 2023). Pada madrasah, Pemimpin yang mengemban posisi sebagai pemimpin transformasional akan mampu menjangkit semangat para guru untuk lebih berkiprah dan memberi sumbangan wacana dalam pencapaian visi misi lembaga (M. Alwi AF & Mulyawan Safwandy Nugraha, 2023). Beberapa ciri pemimpin transformasional yakni:

Pemimpin transformasional jelas memiliki faktor kunci dalam menciptakan visi yang jelas dan inspiratif untuk kemajuan institusi (Muhammad Khalaf & Musaib, 2022). Visi yang dirumuskan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademis, tetapi juga melibatkan pengembangan siswa yang berkemauan keras. Di lingkungan madrasah misalnya, sering kali, kepala madrasah menekankan pentingnya meningkatkan tingkat kecerdasan siswa yang diiringi dengan standar moral yang tinggi dan partisipasi sosial yang aktif. Hal ini memotivasi dan mendorong guru untuk lebih giat lagi dalam upaya mereka mengajar karena mereka tahu bahwa mereka memainkan peran penting dalam pencapaian visi yang begitu besar (Saputra & Agung, 2024). Sebagai hasilnya, para guru lebih cenderung terinspirasi dan termotivasi untuk membantu upaya madrasah dan pencapaian siswa dalam jangka panjang.

Salah satu karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberdayakan para guru. Para pemimpin transformasional memberikan kebebasan kepada para guru untuk berinovasi dan mengambil keputusan terkait metode pengajaran (Dau & Ninh, 2023). Ketika diberi kesempatan untuk berkreasi, seorang guru

memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan kebanggaan terhadap pekerjaannya. Para pemimpin juga menyelenggarakan pelatihan, menyediakan materi, dan menawarkan pengembangan profesional yang bermanfaat bagi pekerjaan dan pertumbuhan guru, baik secara aktif maupun pasif (Abidin & Muh. Rahbini, 2022). Hasilnya, para guru menjadi lebih percaya diri dalam mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan kreativitas dalam mengajar serta mengejar pertumbuhan pribadi.

Pemimpin transformasional bukan hanya fasilitator perkembangan guru, tapi juga pemimpin yang mengakui dan menghargai pencapaian guru. Pengakuan ini dapat berupa materi, seperti bonus finansial, atau dalam bentuk non-materi seperti pengakuan di depan umum pada saat pertemuan resmi (Mudatsir, 2021). Pengakuan ini, sebagai faktor motivasi di antara para guru sangat penting untuk mendorong mereka agar lebih giat bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, kepala madrasah menumbuhkan budaya kerja yang mendorong kerja sama tim dan mengakui keberhasilan setiap guru sebagai kontribusi terhadap keberhasilan lembaga. Hasilnya, guru-guru merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka, yang mendorong mereka untuk mempertahankan kinerja yang terpuji (Forbes & Roberts, 2019).

Seorang pemimpin transformasional juga diharapkan dapat memberikan teladan dan menunjukkan etika kerja, komitmen, dan integritas yang baik (Windasari et al., 2022). Seorang pemimpin yang berperilaku secara profesional dan memegang nilai-nilai Islam memungkinkan bagi para guru untuk mengaguminya, yang pada akhirnya mendorong para guru untuk meniru perilaku tersebut (Ranam et al., 2021). Di lembaga pesantren misalnya, seorang pemimpin yang disiplin, jujur dan berkomitmen pada tujuan lembaga, membuat para asatidz bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Hasilnya, sebagian besar guru akan terdorong untuk menunjukkan tingkat semangat yang sama seperti yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawab mereka terhadap lembaga.

Pendekatan berbasis nilai-nilai Islam sangat relevan diterapkan di madrasah. Nilai-nilai Islam yang menyentuh aspek moral, spiritual, dan sosial dapat menjadi pendorong kuat dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik (Latifah, 2023). Pemimpin di madrasah harus mencontohkan kepemimpinan yang berlandaskan hikmah (kebijaksanaan) dan akhlak mulia. Ini mencakup sikap adil, sabar, dan jujur dalam mengelola lembaga, serta bijak dalam menghadapi masalah. Dengan mempraktikkan akhlak Rasulullah SAW dalam memimpin, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan empati, rasa hormat, dan persaudaraan, yang membuat guru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja. Etika seorang pemimpin seharusnya tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan mereka sendiri, tetapi juga pada

dampak positif terhadap kelompok dan masyarakat secara keseluruhan. Akhlak yang baik dari pemimpin dapat mendaji contoh bagi bawahannya (Hassan Mydin et al., 2020).

Pemimpin harus mengingatkan tenaga pendidik bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari ibadah, di mana setiap usaha dalam mendidik siswa memiliki nilai amal yang tinggi. Mengaitkan pekerjaan sehari-hari dengan kesadaran spiritual akan menambah motivasi intrinsik dalam bekerja (Makki & Tanti, 2019). Pemimpin dapat mengadakan sesi refleksi atau kajian Islam yang membahas tentang pentingnya bekerja dengan ikhlas, tanggung jawab, dan mencari ridha Allah. Pemimpin dalam menciptakan budaya religius meliputi strategi perencanaan keteladanan rutinitas partisipasi evaluasi koordinasi dan motivasi (Mushthofa et al., 2022)

Nilai-nilai spiritual dan komitmen keagamaan yang kuat kepala madrasah banyak diartikulasikan dalam proses dan prosedur pengelolaan madrasah unggulan. Nilai-nilai spiritual kepala madrasah diantaranya adalah optimis dan percaya diri, ikhlas dan tawakal, rendah hati (tawadhu) dan empat sifat Rasul yaitu jujur/shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah (Walid, 2019). Pemimpin harus menciptakan sistem manajemen yang adil, di mana setiap guru diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi, baik dalam hal pembagian tugas maupun evaluasi kinerja. Selain itu, pemimpin perlu memperhatikan kesejahteraan guru secara fisik dan mental. Pemimpin yang adil dan peduli pada kesejahteraan guru mencerminkan nilai-nilai keadilan Islam dan memberikan rasa aman kepada guru dalam bekerja. Ajaran Islam menekankan keadilan dalam kepemimpinan, di mana para pemimpin diharapkan memperlakukan semua anggota secara setara dan transparan (Munir Munir & Farida Isroani, 2024).

### **3. Strategi Peningkatan Motivasi Guru di MTS 6 Sumedang Menurut Teori Maslow**

Berdasarkan hasil kuesioner, motivasi fisiologis guru ASN di MTs Negeri 6 Sumedang menempati posisi terendah dengan rata-rata nilai 3,79. Kebutuhan fisiologis sendiri mencerminkan tingkatan kebutuhan paling dasar dalam hierarki manusia, yang meliputi kebutuhan esensial untuk keberlangsungan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, istirahat, dan aktivitas dasar lainnya (MUKBA, 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi para pengelola madrasah untuk melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan ini dengan menyediakan kondisi kerja yang sesuai dengan standar minimum yang nyaman, ruang yang cukup untuk guru, penyediaan kamar kecil dan akses yang memungkinkan ke pusat-pusat yang dapat membantu dalam mengajar. Menciptakan lingkungan yang kondusif akan meningkatkan konsentrasi dan efektivitas

guru dalam menjalankan peran utama mereka sebagai pengajar. (Ade Sintia Wulandari, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Trisnahada Kepala MTs Negeri 6 Sumedang, mengatakan bahwa:

*“Untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari guru sudah terpenuhi. Karena sesuai dengan SK ASN bahwa gaji guru ASN mencukupi jika dibandingkan dengan honorer. Gaji guru ASN kemenag selalu lancar setiap bulan ditambah dengan tunjangan sertifikasi. Guru-guru ASN menganggap serius e-Kinerja, meskipun selama ini mereka dapat menikmati gaji bulanan yang lancar. Namun, seiring dengan berakhirnya tahun, hal ini akan ditinjau ulang secara ketat dan tunjangan kinerja (tukin) akan didasarkan pada catatan e-Kinerja (Trisnahada, 2024).*

Semua aturan dan peraturan yang diberlakukan harus diikuti dengan ketat karena semua ASN telah bersumpah untuk mematuhi hukum (Andrian & Cholil, 2023). Kebutuhan akan rasa aman menempati urutan rata-rata terendah kedua setelah kebutuhan fisiologi. Setelah kebutuhan fisiologis yang lebih mendesak terpuaskan, muncullah keinginan lain yang akan disebut sebagai kebutuhan keamanan (Kusnadi & Nurpita, 2023). meliputi aspek-aspek seperti: keamanan, stabilitas, keterikatan, keselamatan, ketiadaan stres, kekhawatiran, dan kebingungan, sistem, kontrol, kesopanan, dan batasan; dan kebutuhan akan kekuatan diri dan pen jagaan diri. Kebutuhan keamanan juga mencakup kebutuhan untuk aman, yaitu terlindung dari bahaya dan ancaman seperti penyakit, rasa tidak aman, kelaparan, dan penindasan. (Durmüş, 2024). Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala madrasah:

*“Jaminan kerja untuk guru ASN sudah termasuk dalam jaminan BPJS Kesehatan. Sehingga bagi guru ASN sudah tidak perlu lagi memikirkan biaya untuk Kesehatan” (Trisnahada, 2024)*

Motivasi kebutuhan sosial guru ASN di MTs Negeri 6 Sumedang:

*“Rasa kebersamaan di antara semua guru di madrasah. Bahkan mayoritas guru ASN di MTs Negeri 6 Sumedang aktif dalam kegiatan sosial, sehingga mendorong mereka untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka” (Trisnahada, 2024)*

Pemenuhan kebutuhan sosial di antara guru sangat penting untuk kesejahteraan dan efektivitas mereka secara keseluruhan dalam lingkungan pendidikan (Saifullah, 2020). Motivasi kebutuhan sosial ini juga tercermin dari adanya semangat kolaborasi dalam berbagai aktivitas, seperti kegiatan

keagamaan, perayaan hari besar, dan program pengembangan profesi yang diikuti secara bersama-sama oleh para guru (Adha et al., 2019). Selanjutnya motivasi penghargaan, berdasarkan hasil wawancara:

*“Pemberian penghargaan kepada guru dilakukan setiap kegiatan rapat bulanan. Pemberian penghargaan masih berupa pujian atas kinerja guru, belum berbentuk piagam penghargaan. (Trisnahada, 2024)*

Kebutuhan akan penghargaan mencakup keinginan untuk diakui atas prestasi, bakat, kedudukan, posisi, atau bahkan jabatan seseorang. Hampir setiap orang memiliki kebutuhan untuk menciptakan harga diri yang stabil dan berkualitas tinggi serta dihormati oleh orang lain (Oladayo, 2021). Pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru melalui pemberian penghargaan dari kepala madrasah (Raden Soebiartika & Ida Rindaningsih, 2023). Lembaga pendidikan harus mempertahankan reward yang diberikan selama ini. Selain mempertahankan pemberian reward Lembaga pendidikan perlu meningkatkan kesejahteraan terutama pada indikator kesejahteraan yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan perlu memberikan apresiasi terhadap prestasi yang diperoleh oleh guru dikarenakan menjadi point terendah di indikator psikologis dan sosial (Daheri et al., 2023)

Selain memberikan penghargaan secara lisan, kepala MTs Negeri 6 Sumedang juga dalam setiap rapat bulanan melakukan punishment secara lisan dengan teguran halus bagi guru-guru dan staf TU yang kinerjanya belum memenuhi standar yang diinginkan. Peran aktif kepala madrasah dalam memberikan teguran apabila terdapat guru yang datang terlambat, tidak disiplin dalam bekerja, dan cara kepala sekolah memberikan teguran yang tidak menghakimi kesalahan guru serta memberikan motivasi atas kesalahan yang diperbuat guru baik secara sengaja maupun tidak sengaja mempengaruhi profesionalisme guru (Daheri et al., 2023). Hal tersebut menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, yakni guru merasa dihargai sekaligus termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka tanpa merasa tertekan atau terhakimi (Kartiko et al., 2023).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari guru-guru di MTs Negeri 6 Sumedang untuk bahwa dalam indikator “atasan memberikan pujian kepada guru yang berkinerja baik” mendapat nilai rata-rata 4,00 artinya bahwa penghargaan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru-guru sudah bernilai baik. Kepala madrasah harus mampu menganalisa kondisi dengan baik dan mampu menyesuaikan perilakunya sesuai dengan keinginan guru dan staf (Sariah & Nugraha, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam memberikan penghargaan tidak hanya berkontribusi pada kepuasan kerja guru, tetapi

juga memperkuat hubungan interpersonal yang positif di lingkungan madrasah (Hakim & Muhdi, 2020).

Kebutuhan aktualisasi diri guru di MTs Negeri 6 Sumedang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,45, yang menunjukkan tingkat kesadaran dan keinginan guru untuk terus berkembang. Kepala madrasah, Bapak Trisnahada, mengungkapkan bahwa banyak guru di madrasah ini aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, seminar, workshop, dan diklat. Kegiatan tersebut dilakukan secara offline yang difasilitasi oleh Balai Diklat maupun secara online melalui aplikasi pintar Kemenag (Trisnahada, 2024). Partisipasi aktif ini mencerminkan komitmen guru untuk meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran di madrasah (Wicaksana, 2024).

Untuk menerapkan model motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, diperlukan langkah-langkah konkret yang mampu memenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri guru (Suh et al., 2020). Langkah-langkah ini dapat mencakup penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, kebijakan insentif yang adil dan transparan, serta pembenahan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, aktivitas peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, seperti penyediaan fasilitas pendukung kerja dan penghargaan atas prestasi, juga sangat penting untuk dilakukan. Implementasi strategi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja guru, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di madrasah (Aulia et al., 2023).

Pada saat ini, pelatihan dan pengembangan khusus secara berkala merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dari pencapaian pemenuhan kebutuhan pengembangan diri dan penghargaan kepada seorang guru. Pelatihan rutin hingga memadai, akan mengakibatkan peningkatan kompetensi seorang guru baik dalam pengajaran, merancang kurikulum, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran (Tanjung et al., 2021). Program tersebut memberikan pelatihan bagi kepala madrasah; guru; BK dan lainnya secara inklusif, dengan pendekatan Islam yang sesuai untuk Lembaga Pendidikan Islam. Dukungan untuk melakukan Sertifikasi Profesional juga diberikan, karena hal ini membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Sehingga, para guru akan lebih kompeten secara profesional, terlibat dalam pengembangan profesionalisme berkelanjutan, dan bersemangat untuk menerapkan keterampilan baru dalam mengajar (Drude et al., 2019).

Kebijakan insentif berbasis kinerja meliputi pemberian penghargaan dalam bentuk finansial dan non-finansial bagi akademisi yang memenuhi sasaran kinerja (Suryani et al., 2021). Motivasi juga dapat dihasilkan dari

rangsangan finansial seperti pemberian bonus untuk penyelesaian tugas yang diberikan secara tepat waktu dan keberhasilan siswa serta pemberian rangsangan non-finansial lainnya seperti penghargaan sertifikat dan pengakuan public (Liu et al., 2021). Kenaikan pangkat gaji peringkat jabatan yang didasarkan pada kinerja juga tersedia, dimana hal ini dapat membujuk dan membantu meningkatkan kesejahteraan guru. Setiap bulan, penghargaan hanya diberikan kepada guru yang paling termotivasi, yang tidak didorong untuk menyampaikan materi pelajaran, tetapi untuk menghasilkan hasil yang baik, sehingga berkontribusi positif bagi madrasah.

Dukungan manajemen merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meskipun bagi sebagian guru hal ini masih sulit dirasakan (Ritonga, 2020). Oleh karena itu, kepala madrasah dan jajarannya perlu berperan sebagai pemimpin inspiratif yang mampu memberikan arahan jelas dan motivasi kepada para guru. Untuk mendorong hal ini, diperlukan komunikasi dua arah yang efektif antara manajemen dan guru, sehingga aspirasi dan kebutuhan guru dapat terakomodasi dengan baik. Selain itu, penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif akan meningkatkan rasa keadilan dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya (Dina Dwi Juliawati et al., 2024).

### **Kesimpulan**

Lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, model motivasi kerja telah dikembangkan berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow. Teori ini menekankan pada lima tingkatan utama kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Adapun model ini dalam hal pendidikan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasar para guru, misalnya pemberian gaji, keamanan kerja dan kesempatan untuk berprestasi dan aktualisasi diri. Diharapkan dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, para guru akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan melakukan inovasi-inovasi dalam proses belajar mengajar.

Secara praktis, implikasi dari model ini di madrasah meliputi berbagai program untuk mendukung tenaga kependidikan seperti program pelatihan reguler, tunjangan berbasis kinerja, layanan karir, dan lain-lain. Kepala madrasah juga menjadi faktor penting dalam implementasi model ini, misalnya dengan menciptakan suasana kerja yang adil, memberikan ruang untuk ide-ide kreatif dari para guru, dan yang paling penting adalah menghargai usaha mereka. Pendekatan ini dapat meningkatkan motivasi para guru untuk secara aktif mengambil bagian dalam kegiatan madrasah seperti pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstra kurikuler, dan juga mendorong mereka untuk meningkatkan standar praktik mengajar.

Penerapan model motivasi ini memiliki kemampuan untuk menciptakan tingkat motivasi yang tinggi di antara para guru yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan kinerja mereka sehingga kualitas pendidikan di madrasah. Guru yang termotivasi akan cenderung lebih sistematis, kreatif dalam mengajar, dan mengambil bagian dalam peningkatan sistem madrasah secara keseluruhan. Selain itu, model ini juga meningkatkan interaksi antara guru dan siswa sehingga membuat lingkungan belajar menjadi lebih sehat dan aktif.

### Daftar Pustaka

- Abidin, Z., & Muh. Rahbini. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam*, 2(1), 132–147. <https://doi.org/10.38073/aljadwa.v2i1.924>
- Adawiyah, F. (2021). Variasi Metode Mengajar Guru Dalam Mengatasi Kejenuhan Siswa Di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Paris Langkis*, 2(1), 68–82. <https://doi.org/10.37304/paris.v2i1.3316>
- Ade Sintia Wulandari. (2022). Literature Review: Pendekatan Berdiferensiasi Solusi Pembelajaran dalam Keberagaman. *Jurnal Pendidikan Mipa*, 12(3), 682–689. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i3.620>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736)
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). IMPLEMENTASI e-KINERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Antera, S. (2021). Professional Competence of Vocational Teachers: a Conceptual Review. *Vocations and Learning*, 14(3), 459–479. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09271-7>
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i2.2333>
- Aulia, N. R., Shodiqoh, E. L., & Cahyaningrum, S. P. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31.
- Basri, & Afandi, H. (2023). Konsep Nilai Pendidikan Islam Muhammad Al-Fatih: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 19, 48–58.
- Busby, ash ray. (2023). *Beyond Social Emotional Learning: Toward a Humanizing and Transformative Teacher SEL.*

- Chafi, M. B., Hultberg, A., & Yams, N. B. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14010294>
- Daheri, M., Pattiasina, P. J., Saputra, N., Nurdiansyah, N. M., & Uzlifah, L. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388–397. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.304>
- Daly-Smith, A., Morris, J. L., Norris, E., Williams, T. L., Archbold, V., Kallio, J., Tammelin, T. H., Singh, A., Mota, J., von Seelen, J., Pesce, C., Salmon, J., McKay, H., Bartholomew, J., & Resaland, G. K. (2021). Behaviours that prompt primary school teachers to adopt and implement physically active learning: a meta synthesis of qualitative evidence. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 18(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s12966-021-01221-9>
- Darmawan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 208–222. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i2.585>
- Dau, L. Van, & Ninh, L. Van. (2023). Innovating Teaching Methods to Improve The Quality of Human Resources: Necessity and Challenges. *Global Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(02), 83–88. <https://doi.org/10.36348/gajhss.2023.v05i02.007>
- de Jong, L., Meirink, J., & Admiraal, W. (2022). School-based collaboration as a learning context for teachers: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 112(February 2021), 101927. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101927>
- Djazilan, M. S., & Darmawan, D. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. *JOURNAL ON TEACHER EDUCATION*, 4, 1065–1077.
- Drude, K. P., Maheu, M., & Hilty, D. M. (2019). Continuing Professional Development: Reflections on a Lifelong Learning Process. *Psychiatric Clinics of North America*, 42(3), 447–461. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2019.05.002>
- Durmuş, İ. (2024). Organizational Overview of Maslow and Management Research. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 14(72), 137–152. [https://doi.org/10.17066/tpdrrd.1332600\\_10](https://doi.org/10.17066/tpdrrd.1332600_10)
- Forbes, G. C., & Roberts, D. L. (2019). Potential-Based Reward Shaping for Intrinsic Motivation (Student Abstract). *7th International Conference on Learning Representations, ICLR 2019*, 2, 23488–23489. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2402.07411>
- Fujiwara, H., Tsurumi, K., Shibata, M., Kobayashi, K., Miyagi, T., Ueno, T., Oishi, N., & Murai, T. (2022). Life Habits and Mental Health: Behavioural Addiction, Health Benefits of Daily Habits, and the

- Reward System. *Frontiers in Psychiatry*, 13(January), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.813507>
- Haki, U. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI MA AL-KHAIRIYAH PONTANG KABUPATEN SERANG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 72-91. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.6>
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801-812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Hasbi, M. (2022). Kinerja Guru dan Problematikanya (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara). *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 1-5.
- Hassan Mydin, S. A., Muhamad Shukri, A. S., & Abdul Razak, M. A. (2020). Peranan Akhlak dalam Kehidupan: Tinjauan Wacana Akhlak Islam. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporer*, 21(1), 38-54. <https://doi.org/10.37231/jimk.2020.21.1.374>
- Herwati, D. (2023). *Motivasi dalam Pendidikan (Konsep-Teori-Aplikasi)*. Litnus.
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Jelena Maksimović, J. O. (2019). EMPIRICAL REVIEW OF PHYSICAL EDUCATION ACCOMPLISHMENTS IN SECONDARY SCHOOLS. *FACTA UNIVERSITATIS Series: Physical Education and Sport*, 17(2), 409-418. <https://doi.org/https://doi.org/10.22190/FUPES190429036M>
- Junaidi, J., Neviyarni, N., Mudjiran, M., & Nirwana, H. (2022). Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling dari Perspektif Tindakan Sosial. *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 1(3), 167-173. <https://doi.org/10.24036/nara.v1i3.38>
- Karo, A. A. P., Sari, L. P., & Hendrawan, D. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Penjaskesrek*, 8(2), 218-232.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 13(1), 1-14.

- <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dan Solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>
- Kusnadi, A., & Nurpita, S. (2023). Teori Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Perspektif Tasawuf. *Jurnal Kependidikan dan Keislaman*, 11(2), 1–33. <http://journal.stit-insida.ac.id/index.php/alqalam/article/view/76>
- Latifah, A. (2023). Strategi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Kearifan Lokal dalam Membangun Karakter Islami Siswa. *An-Najah: Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama*, 02(05), 1–9. <https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/365/233>
- Liu, Y., Zhang, M., Zhao, X., & Jia, F. (2021). Fostering EFL/ESL Students' Language Achievement: The Role of Teachers' Enthusiasm and Classroom Enjoyment. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.781118>
- M. Alwi AF, & Mulyawan Safwandy Nugraha. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Konflik (Studi Kasus MTss Al-Istiqomah Kecamatan Warudoyong Kota Sukabumi). *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 31–48. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1290>
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2022). Satisfying the Need for Relatedness Among Teachers: Benefits of Searching for Social Support. *Frontiers in Education*, 7(March), 1–9. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.851819>
- Makki, & Tanti, erni Y. (2019). Eksistensi Kecerdasan Spiritual Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Aqidah Akhlak. *Jurnal Al-Ibrah*, VIII(1), 1. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/ibrah/article/view/17%0Ahttp://jurnal.umpar.ac.id/index.php/ibrah/article/download/17/13>
- Maslow, A. . (1943). *A Theory of Human Motivation* A.H Maslow (1943).
- Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55–67. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- Muhammad Khalaf, A. R., & Musaib, D. M. R. (2022). the Impact of Empowering Leadership on the Career Plateau: an Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in the General Directorate of Education of the First Karkh. *International Journal of Transformations in Business Management*, 12(02), 173–191. <https://doi.org/10.37648/ijtbm.v12i03.009>
- MUKBA, G. (2023). An Investigation of Basic Psychological Needs Satisfaction and Its Basic Components: A Literature Review. *Humanistic Perspective*, 5(3), 1189–1218.

- <https://doi.org/10.47793/hp.1345948>
- Munir Munir, & Farida Isroani. (2024). Konsep dan Implementasi Perspektif Hukum Islam: Kepemimpinan Modern dalam Kajian Hadist. *Tabsyir: Jurnal Dakwah dan Sosial Humaniora*, 5(3), 263–266. <https://doi.org/10.59059/tabsyir.v5i3.1548>
- Mushthofa, A., Muqowin, M., & Dinana, A. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Di SMK Cendekia Madiun. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 72–87. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p72-87>
- Njenga, M. (2023). Teacher Participation in Continuing Professional Development: A Theoretical Framework. *Journal of Adult and Continuing Education*, 29(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/14779714221123603>
- Nuryati Djihadah. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>
- Oladayo, D. C. (2021). Social Studies and the Nigerian Child: Review of Abraham Maslow Ideas in dealing with Problems. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 4(7), 18–25. <http://ijojournals.com/index.php/ssh>
- Pramana, C., Chamidah, D., Suyatno, S., Renadi, F., & Syaharuddin, S. (2021). Strategies to Improved Education Quality in Indonesia: A Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(3), 1977–1994. <https://www.researchgate.net/publication/353299393>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Putu Eka Nopitasari, M. H. (2021). PEMENUHAN KEBUTUHAN PERSONAL HYGIENE PADA ANAK : LITERATURE REVIEW. *Online Keperawatan Indonesia*, 4(1), 1–11. <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Keperawatan/article/view/1441/1419>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rahmawati, N. R., Izazi, S. Z., Muna, N., Ni'mah, U., & Fawzi, T. (2020). Bentuk Kolaborasi Guru Bimbingan dan Konseling dengan Guru Mata Pelajaran dalam Mengatasi Permasalahan Peserta Didik. *Jurnal Al-Tazkiah*, 9(2), 155–172. <https://doi.org/10.20414/altazkiah.v9i2.2819>
- Ranam, S., Muslim, I. F., & Priyono, P. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Di Pesantren Modern El-Alamia Dengan Memberikan

- Keteladanan Dan Pembiasaan. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8192>
- Risman. (2023). *Economics and Digital Business Review. Terhadap Penerapan Anggaran ...*, 4(2), 52–59.
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang kondusif di SD IT Ummi Aida Medan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 43–55. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203–226. <https://doi.org/10.24090/jpa.v20i2.2019.pp203-226>
- Saifullah. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Saputra, Y., & Agung, I. (2024). DALAM MEMPENGARUHI KINERJA GURU BERBASIS. 10(2), 715–724.
- Sariah, D., & Nugraha, M. S. (2024). INOVASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MTS PERSIS 37 SUMEDANG. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 160–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.32478/leadership.v5i2.6779>
- Schina, D., Esteve-González, V., & Usart, M. (2021). An overview of teacher training programs in educational robotics: characteristics, best practices and recommendations. *Education and Information Technologies*, 26(3), 2831–2852. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10377-z>
- Soni, B., & Soni, R. (2013). *Enhancing Maslow's Hierarchy of Needs for Effective Leadership*. 259.
- Sulaiman Kurdi, M. (2021). Realitas Virtual Dan Penelitian Pendidikan Dasar: Tren Saat Ini dan Arah Masa Depan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa dan Pendidikan*, 1(4), 60–85. <https://doi.org/10.55606/cendikia.v1i4.1317>
- Suryani, I., Rusli, B., & Nurasa, H. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPPD KABUPATEN BANDUNG. 4(3), 153–162.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David McClelland. *Lembaran Ilmu Kependidikan : Journal of Education Research*, 47(1), 30–39. <https://doi.org/10.15294/lik.v47i1.15309>
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi

- Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Trisnahada. (2024). *Wawancara Pribadi*.
- Walid, M. (2019). Nilai-Nilai Spiritual, Profesional Dan Humanis Pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Unggulan Di Malang. *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(2), 73–86. <https://doi.org/10.18860/jpai.v5i2.7110>
- Wicaksana, E. (2024). Analisis Efektivitas Pengelolaan Kurikulum Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di Smpn 2 Bakauheni. *Unisan Jurnal*, 3(2), 941–950.
- Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>