

MAKALAH

Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam

Diajukan untuk memenuhi tugas kelompok

Mata kuliah manajemen pengembangan LPI

Dosen pengampu :

Dr. Abdul Goffar, M.Pd.I



Oleh :

Sofiatul Wahdaniya MPI22520045

Zahratul Jannah MPI22520042

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCA SARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM AT-TAQWA

2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya makalah ini dapat diselesaikan dengan baik. Makalah ini berjudul “Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam” yang membahas mengenai motivasi kerja, faktor yang memengaruhi motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam, serta upaya dalam meningkatkan motivasi di lembaga pendidikan islam.

Penulis menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga makalah ini dapat memberikan manfaat dan wawasan bagi pembaca.

Bondowoso, 04 Mei 2026

Penulis,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar belakang	1
2. Rumusan masalah	1
3. Tujuan penulisan	1
4. Manfaat penulisan	1
BAB II PEMBAHASAN	2
1. Apa yang dimaksud dengan motivasi kerja?	2
2. Apa saja faktor yang memengaruhi motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam	2
3. Bagaimana upaya meningkatkan motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam	3
BAB III PENUTUP	5
1. Kesimpulan	5
2. Saran	5
DAFTAR PUSTAKA	6

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks pendidikan Islam, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga nilai-nilai spiritual yang menjadi landasan dalam bekerja. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak ditemukan rendahnya motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kesejahteraan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kurangnya penghargaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami konsep motivasi kerja serta bagaimana penerapannya dalam lembaga pendidikan Islam.

2. Rumusan Masalah

- A. Apa yang dimaksud dengan motivasi kerja?
- B. Apa saja faktor yang memengaruhi motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam?
- C. Bagaimana upaya meningkatkan motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam?

3. Tujuan Penulisan

- A. Menjelaskan pengertian motivasi kerja.
- B. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.
- C. Menjelaskan cara meningkatkan motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam.

4. Manfaat Penulisan

- A. memberi pemahaman mengenai motivasi kerja
- B. memberi pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.
- C. memberi pemahaman mengenai cara meningkatkan motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam.

BAB II

PEMBAHASAN

A. PENGERTIAN MOTIVASI KERJA

Secara etimologis motivasi berasal dari bahasa Latin “movere” yang berarti to move (untuk bergerak). Motivasi merupakan suatu perangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka. Motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Filosofi dan praktik motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas suatu pekerjaan (Wukir, 2013: 115). Sementara itu, Bangun (2012: 312), berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan, yakni suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Kata motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. motif dapat diartikan sebagai kondisi intern berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak yang telah aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu. terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

Menurut muhammad Uzer Usman, Motive adalah daya dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisasi yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.

Motivasi adalah suatu proses untuk mengaitkan motifmotif menjjadi perubahan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan

sebelumnya (Widjaja,1986: 12). Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989:62),

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh McGregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1. Motivasi menurut Douglas Mc. McGregor. Hasil pemikiran Mc. McGregor dari Siagian (2002 : 106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “manusia Y”.
2. Motivasi menurut Herzberg dalam Siagian (2002 : 107) disebutnya sebagai “teori motivasi dan hygiene”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor hygiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.
3. Harapan, dalam pengharapan (Victor Vroom), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain : a) upah atau gaji yang sesuai; b) keamanan kerja yang terjamin; c) kehormatan dan pengakuan; d) perlakuan yang adil; e) pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa; f) suasana kerja yang menarik; dan g) jabatan yang menarik (Wursanto, 1990:149).

B. FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal).

1. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah sebagai berikut:

- a.** Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya;
- b.** Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya;
- c.** Kebutuhan. Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

2. Faktor Eksternal

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut yaitu:

- a.** Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri;
- b.** Kesehatan kerja. Hal ini merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Mangkunegara (2001:67-68) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Stoner (1996: 23), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas serta cara penyelesaian tugas.

Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relative mantap dan dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan. Sedangkan minat kerja merupakan suatu valensi atau sikap dalam menanggapi fenomena. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

Dalam perspektif Islam menurut Abduh dalam Hafidhudin dan Tanjung (2003:55), bekerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan hidup didunia maupun di akhirat. Kerja juga mempunyai kedudukan yang tinggi menempati peringkat kedua setelah iman, sehingga seseorang yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan ridho dari Allah SWT, sebab kerja merupakan "ibadah" dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup orang yang memeluk agama Islam. Dengan demikian Islam memandang tinggi terhadap usaha dan kerja yang "halal" dalam rangka memperoleh rezki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan.

Suradinata (1995:79) memberikan definisi kinerja adalah suatu konsep pandangan hidup seseorang dalam melakukan kegiatan kerja/usaha untuk mencari kepuasan yang berisi segala keinginan yang dianggap baik, penting, dan bermanfaat baik yang menyangkut hasil kerja itu sendiri maupun dalam

melaksanakan pekerjaan. Adanya beberapa tujuan atau keinginan yang dianggap mendasar, penting dan bermanfaat dalam hidup orang bersangkutan antara lain: (As'ad, 1998: 34) :

- a. Keinginan tersebut berkaitan dengan pelaksanaan serta hasil pekerjaan
- b. Keinginan-keinginan itu baik secara individual maupun sosial dan diyakini akan memberikan kepuasan.
- c. Keinginan-keinginan itu mungkin bersifat abstrak, tersamar, dan tidak disadari.
- d. Keinginan-keinginan itu relatif bersifat permanen dan menjadi sumber motivasi kerja.
- e. Keinginan-keinginan itu terbentuk dari proses induksi nilai-nilai budaya di lingkungannya.

C. CARA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Motivasi kerja menjadi faktor krusial yang menentukan kinerja, loyalitas, ketahanan psikis, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat, disiplin waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan semangat kolaboratif yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, meningkatnya tingkat stres kerja, dan menurunnya kualitas layanan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti makna pekerjaan, nilai spiritual, dan dukungan organisasi terhadap nilai keagamaan (Rachmawati & Sutrisno, 2022)

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai keislaman berperan sebagai pondasi utama dalam membentuk motivasi kerja yang berkelanjutan. Nilai-nilai seperti keikhlasan (ikhlas), tanggung jawab (amanah), kesungguhan (ihsan), kesabaran (sabar), dan semangat tolong-menolong (ta'awun) tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai sumber energi psikis yang mendorong semangat kerja. Internalisasi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan kerja staf kependidikan terbukti memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan semangat kontribusi tanpa pamrih (Sa'adah & Yusron, 2021). Dengan demikian, mengaitkan motivasi kerja tenaga kependidikan dengan nilai-nilai Islam bukan hanya relevan secara teologis,

tetapi juga terbukti secara empiris meningkatkan kualitas kerja dan kinerja lembaga pendidikan (Nugroho & Sari, 2021)

1. Ikhlas (Keikhlasan dalam Bekerja)

Nilai ikhlas berarti bekerja dengan niat karena Allah SWT, tanpa mengharapkan pujian atau imbalan duniawi. Keikhlasan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar tugas rutin administratif. Dalam konteks tenaga kependidikan, ikhlas mampu membentuk motivasi kerja yang stabil karena bersumber dari hati dan keyakinan spiritual. Individu yang bekerja dengan ikhlas memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih sabar dalam menghadapi tantangan. (Sutrisno, 2022)

2. Amanah (Tanggung Jawab dan Kepercayaan)

Amanah adalah nilai penting dalam Islam yang menekankan pentingnya menjaga kepercayaan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Tenaga kependidikan yang menghayati amanah akan menjunjung tinggi etika kerja, tidak melakukan manipulasi data, dan mampu menjaga kepercayaan pimpinan maupun peserta didik (R. Lestari, 2022).

3. Ihsan (Profesionalisme dan Kesempurnaan Kerja)

Ihsan berarti berbuat baik secara maksimal, dengan kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi. Nilai ini mendorong tenaga kependidikan untuk tidak bekerja secara asal-asalan, tetapi selalu berupaya memberikan yang terbaik. bahwa nilai ihsan menciptakan budaya kerja yang produktif, karena individu merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas layanan, meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan (Arif Rahman & Sulisty, 2021)

4. Sabar (Ketahanan dalam Bekerja)

Sabar sebagai nilai Islam bukan hanya bermakna pasrah, tetapi lebih pada kemampuan mengelola emosi, bertahan dalam tekanan, dan tetap istiqamah menjalankan tugas. Dalam dunia kerja tenaga kependidikan, sabar menjadi modal penting ketika menghadapi keterbatasan fasilitas, beban kerja tinggi, atau konflik internal. Individu yang memiliki karakter sabar cenderung lebih adaptif, tidak mudah menyerah, dan tetap produktif meskipun dalam kondisi tidak ideal. (Fitriana & Akbar, 2022)

5. Ta'awun (Kerja Sama dan Solidaritas Sosial)

Ta'awun, atau semangat saling membantu dalam kebaikan, sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang sinergis. Tenaga kependidikan

yang menjunjung tinggi nilai ini akan lebih mudah bekerja dalam tim, menghargai kontribusi orang lain, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Lembaga pendidikan Islam yang menanamkan nilai ta'awun mampu mendorong partisipasi aktif seluruh staf dalam menyelesaikan tugas-tugas institusi, serta mempercepat proses inovasi dan perbaikan layanan. (Ramadhani, 2023)

Motivasi kerja yang dipandu oleh nilai spiritual memiliki tingkat konsistensi dan keberlanjutan yang lebih tinggi dibanding motivasi berbasis insentif material (W. Lestari & Hasbi, 2021). Oleh karena itu, pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam secara konsisten perlu didorong melalui kebijakan institusi, agar nilai-nilai tersebut benar-benar menjadi fondasi perilaku kerja sehari-hari. Penguatan nilai-nilai keislaman yang terinternalisasi akan memperkuat loyalitas, meningkatkan akuntabilitas, serta membentuk etos kerja Islami yang menjadi kekuatan kultural lembaga.

BAB III

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam makalah ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Motivasi kerja adalah dorongan baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti minat, sikap, kebutuhan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. Selain itu, dalam perspektif Islam, motivasi kerja juga dilandasi oleh nilai-nilai spiritual yang menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah.

Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman seperti ikhlas, amanah, ihsan, sabar, dan ta'awun dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut mampu membentuk etos kerja yang tinggi, meningkatkan tanggung jawab, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, motivasi kerja yang kuat akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dan mutu lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan.

2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi lembaga pendidikan Islam, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan agar motivasi kerja dapat meningkat.
- b. Bagi pimpinan lembaga, diharapkan mampu menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, adil, dan memberikan penghargaan yang layak guna mendorong semangat kerja pegawai.
- c. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan, hendaknya menanamkan nilai-nilai keislaman dalam bekerja seperti ikhlas, amanah, dan ihsan agar motivasi kerja tidak hanya bersifat material, tetapi juga spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Nye, Joseph S. *Soft Power: The Means to Success in World Politics*. New York: PublicAffairs, 2004.
- Hall, Edward T. *Beyond Culture*. Garden City, NY: Anchor Books, 1976.
- Golan, Guy J. "Integrated Public Diplomacy: A Conceptual Framework." *Journal of Public Diplomacy*, Vol. 1, No. 1, 2013, hal. 1-22.
- International Public Relations Association (IPRA). *IPRA Code of Conduct*. London: IPRA, 2019. Diakses dari <https://www.ipra.org/code-of-conduct/>.
- Mulyani, Endang Sri, dan Imam Fauji. "Humas dalam Institusi Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2, 2025. DOI: 10.47134/pjpi.v2i2.1356.
- Broto, Suryosu. *Humas dalam Dunia Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Mitra Gama Widya, 1998.
- Ruslan. *Humas: Konsep dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2017.
- Lailatul Masruroh, Mua'limin, *Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan*, *Cerdas Jurnal Pendidikan*, Vol.4, No.2025.
- Mahmud Yusuf, 2015, *Motivasi Kerja Islami*, Mataram: Penerbit Lafadz Jaya

S