

Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan

Anisa Wahyuni, Elva Siti Fatimah, Bambang Samsul Arifin

Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Anisawahyuni6398@gmail.com, Elvasitifatimah2311@gmail.com,

Bambangamsularifin@uinsgd.ac.id

Abstract: *In fact, a person's attitude is determined by his desire to achieve a goal. Another term of will is motivation. Motivation is the motivation for a person to carry out activities to achieve his goals. The power of motivation for a person can change at any time. The change occurs because of satisfaction with the needs. Such satisfied needs have motivated one's attitude. Motivation is needed because with this motivation it is expected that everyone can work hard and be eager to achieve high work productivity. Instilling motivation is basically instilling values. Therefore, communication and continuous coaching are key, with the motivation of work in performing tasks can optimize the achievement of processes that run easily, orderly, and conducive in achieving goals. With increased motivation, it can help employees behave and behave with responsibility. These motivations need to be developed to improve work achievement and job satisfaction which will ultimately increase the productivity of organizations in the field of education, namely the quality of schools as educational institutions.*

Keywords: *Motivation, Educational Organization*

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial, dalam kaitannya dengan manusia sebagai makhluk sosial, terkandung maksud bahwa manusia bagaimanapun juga tidak dapat terlepas dari individu yang lain. Secara kodrati manusia akan selalu hidup bersama. Hidup bersama antar manusia akan berlangsung dalam berbagai bentuk komunikasi dan situasi.

Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital pada manajemen termasuk dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan. Motivasi dapat diartikan sebagai usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Manusia yang beramal shalih, ia akan melihat hasilnya di kemudian hari. Amalannya akan menjadi bukti di hadapan Allah di kemudian hari ketika manusia diambil ruhnya (meninggal). Hal yang perlu diperhatikan adalah apa yang dilakukan oleh manusia hari ini adalah refleksi kehidupan manusia nanti di hadapan Allah. Maka dari itu, tidak ada alasan untuk bermalas-malasan dan harus bekerja keras dengan motivasi yang tinggi.

Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Motivasi diri sendiri timbul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan-tujuan

tertentu apapun halangan yang harus diatasinya ia akan berjuang demi mencapai sebuah tujuan.

Peran manajemen tidak terlepas dari sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan subjek dari seluruh pekerjaan dan karya yang dibuatnya. Sedangkan proses dan hasil kerja manusia ditentukan dari motivasinya dalam bekerja. Tindakan motivasi akan lebih berarti ketika tujuannya jelas, disadari dan sesuai dengan kebutuhan orang yang diberikan motivasi.

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Seorang yang termotivasi akan mampu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik, tanpa harus diawasi oleh atasannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, akan melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil (kompetensi yang baik) serta mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan.¹

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep motivasi kerja dalam organisasi khususnya organisasi pendidikan yaitu sekolah dalam perspektif islam. Metode yang digunakan yaitu studi pustaka (*library research*). Ruang lingkup pada artikel ini yaitu pembahasan mengenai Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan pada jenis penelitian studi kepustakaan (*Library Research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif. Pendekatan deskriptif-kualitatif digunakan untuk mengkaji tentang motivasi kerja dalam organisasi lembaga pendidikan.

Data-data yang diteliti berupa buku, skripsi, artikel jurnal maupun sumber-sumber lain yang relevan dengan tema penelitian mengenai motivasi kerja dalam organisasi. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data-data yang bersumber dari berbagai literatur, buku-buku serta artikel jurnal yang membahas tentang motivasi pegawai dalam sebuah organisasi terutama organisasi pendidikan.

Untuk memperoleh data yang diharapkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi

¹Ashar, K., Mujannah, S., & Murgianto, M. *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya* dalam *Management & Accounting Research Journal*, Vol.4 No. 1, Juni 2020, hal. 3.

(documentary study). Prosedurnya yaitu (1) mengumpulkan, menghimpun dan menggali data tertulis atau cetak seperti buku-buku dan artikel jurnal yang motivasi kerja dalam organisasi pendidikan, (2) penulis menggabungkan kumpulan data-data tersebut menjadi satu kesatuan data yang dituangkan dalam hasil penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *content analysis*, atau menganalisa apakah motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah baik motivasi secara internal maupun eksternal kepada tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik sehingga dapat bekerja secara aktif dan produktif, secara tidak langsung tujuan lembaga khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dapat tercapai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan **Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Sedangkan motivasi secara istilah yaitu cara menggerakkan dan mengerahkan daya serta potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.²

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Manajer dalam organisasi pendidikan adalah kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing.³

*Motivation in work and organizational psychology is concerned with the energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being that influence the initiation, direction intensity, and duration of action. Modern views typically portray motivation as a time-linked set of recursive and reciprocal affective, behavioral, and cognitive processes and actions that are organized around an individual's goals.*⁴

Motivasi dalam pekerjaan dan psikologi organisasi berkaitan dengan kekuatan energi yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu yang mempengaruhi inisiasi, intensitas arah, dan durasi tindakan. Pandangan modern biasanya menggambarkan motivasi sebagai sekumpulan

²A Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Cetakan Ke-2*. (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hal. 190.

³Setiyati, S. *Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Bermutu* dalam Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan. Vol. 22 No. 2, Oktober 2014, hal. 200-208.

⁴Ruth Kanfer, Gilad Chen. *Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects* dalam *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 136 No. 1, Februari 2016, hal. 6-19.

proses dan tindakan afektif, perilaku, dan kognitif rekursif dan timbal balik yang terkait waktu yang diatur di sekitar tujuan individu.

Perilaku seseorang yang ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan disebut motivasi. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan. Kekuatan motivasi bagi seseorang dapat berubah sewaktu-waktu, perubahan tersebut terjadi karena kepuasan akan kebutuhannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan tersebut telah memotivasi perilaku seseorang.⁵

Definisi motivasi secara sederhana adalah yang membuat orang mengerahkan upaya dan energi nyata dari apa yang mereka lakukan. Psikolog telah mengeksplorasi cara memotivasi karyawan sejak awal abad terakhir, dan banyak pengetahuan tentang motivasi manusia telah dikembangkan dan diterapkan secara luas.⁶

Beberapa ahli mengemukakan definisi tentang motivasi, yaitu sebagai berikut:⁷

- a. Robin berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam mencapai tujuan.
- b. Abraham Spierling mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.
- c. Saefullah mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah pada sebuah tujuan. Motivasi memiliki karakteristik yaitu sebagai hasil dari kebutuhan, terarah pada satu tujuan dan menopang perilaku.

In the available literature, different conceptualizations of motivation have been used. Following the Self-Determination Theory (SDT; Deci & Ryan, 1985), individuals may be both externally (i.e., controlled motivation) and internally (i.e., autonomous motivation) motivated to perform a specific behavior (Cockrell & Stone, 2010). Based on the controlled-to-autonomous continuum, two essential categories associated with motivation are further developed: intrinsic and extrinsic motivation (Deci & Ryan, 1985). The motivation that leads to intrinsically interesting and pleasant behavior is intrinsic motivation. Extrinsic motivation refers to four different types of regulations, involving regulation driven by external expectations (i.e., external regulation), feelings of shame or guiltiness (i.e., introjected regulation),

⁵ Wahab, A. A, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 203.

⁶ Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Dauly, R, *Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan dalam EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, Vol. 4 No. 2 Juni 2020, hal. 145-165.

⁷ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 87.

*personal importance (i.e., identified regulation), or fully volitional (i.e., integrated regulation).*⁸

Ditinjau dari segi lingkungan (faktor), terdapat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dalam diri seseorang berupa sikap, harapan, cita-cita dan disposisi kebutuhan yang berkembang. Sedangkan faktor eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi.⁹

Menurut Vroom kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Sebaliknya, kinerja pada dasarnya adalah hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Dengan demikian terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu seseorang dengan kinerja yang dihasilkan.¹⁰

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhannya. Dalam sebuah lembaga pendidikan, motivasi kerja tenaga pendidik dapat diartikan sebagai kondisi yang memberikan pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan.

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri. Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, motivasi, umpan balik dan administrasi pengupahan.¹¹

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna

⁸ Jingxian Wang, Dineke E.H. Tigelaar, Wilfried Admiraal, *Rural teachers' sharing of digital educational resources: From motivation to behavior* dalam *Computers & Education Journal*. Vol. 6 No.1, April 2021, hal. 1-6.

⁹Harahap, S, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan* dalam *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3 No.2, Juli-Desember 2017, hal. 253-270.

¹⁰Tasrim, & Elihami. *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*dalam *MAHAGURU: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 1 No. 1, Juni 2020, hal 48-53.

¹¹Ardiana, T. E, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiundalam* *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 17 No. 2, Januari 2017, hal 14-23.

mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.¹²

Untuk memotivasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, maka diperlukan pengondisian dari lembaga pendidikan (pimpinan/kepala sekolah) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja secara berkelanjutan sehingga dapat menstimulasi kualitas kerja para pegawai.

Motivasi sangat penting artinya bagi seseorang mengingat motivasi merupakan pendorong/motif dalam diri individu yang mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta usaha menumbuhkembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. Perjuangan motif adalah usaha mempertimbangkan dengan hati nurani dan akal budi bagi kemungkinan dilaksanakannya satu pilihan yang diambil dari berbagai alternatif motif-motif. Dalam penentuan dan pelaksanaannya dipilih motif yang paling baik dan paling kuat untuk dilaksanakannya dengan segera.¹³

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi secara umum adalah menggerakkan atau menggugah seseorang agar muncul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Agar lebih spesifik, Malayu S.P Hasibuan mengemukakan tujuan motivasi sebagai berikut:¹⁴

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
- b. Meningkatkan kedisiplinan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja;
- d. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi;
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif;
- g. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai;
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

Pemberian motivasi kerja pegawai biasanya bertujuan mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai,

¹²Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol. 18 No. 1, Maret2017. Hal. 9-17.

¹³Zuliawati, N. *Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri* dalam At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam, Vol. 1 No. 1, Januari 2016, hal 23-38.

¹⁴Hasibuan, S.P, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 56.

meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Karena itu kondisi fisik kerja harus terus menerus diperbaiki dengan faktor motivasi sehingga produktivitas dapat terus ditingkatkan.¹⁵

Tindakan memotivasi seseorang akan berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh orang yang dimotivasi. Maka dari itu, seseorang yang akan memberikan motivasi harus memahami dan mengenal betul terkait latar belakang kehidupan, kehidupan dan kebutuhan dan kehidupan seseorang yang akan diberikan motivasi.

Fungsi dan Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Sebagai contoh, adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan kata lain dengan adanya usaha yang tekun terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar tersebut akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang pegawai akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya.¹⁶

Fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai sehingga motivasi dapat menunjukkan arah dan kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa saja yang harus dilakukan yang sesuai dengan tujuan dengan menghilangkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.¹⁷

Faktor-faktor motivasi pada sumber daya manusia dalam perusahaan swasta atau pemerintahan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terdapat enam faktor dan menambahkan faktor rohani (agama) dalam Islam yaitu faktor tauhid dan jihad, faktor-faktor itu antara lain:¹⁸

¹⁵Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. *Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandangan Utama Makassar* dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 18 No. 2, 2017, hal. 206-211.

¹⁶Tasrim, & Elihami. *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*, dalam MAHAGURU: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Vol. 1 No. 1, Juni 2020, hal 50.

¹⁷Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 34.

¹⁸Nurdin, I. B. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor* dalam Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.1 No. 1, 2018, hal 8.

- a. Faktor tauhid dan jihad.
- b. Faktor komunikasi
- c. Faktor kepemimpinan
- d. Faktor kebutuhan
- e. Faktor pelatihan
- f. Faktor kompensasi
- g. Faktor prestasi

Teori Motivasi

Teori motivasi dapat bertitik tolak dari beberapa asumsi yang mendasari konsep-konsep mengenai motivasi, salah satunya adalah teori kebutuhan dari Abraham Maslow.

1. Teori Kebutuhan

Dalam hipotesisnya, Abraham Maslow mengatakan bahwa pada diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan berikut:¹⁹

- a. Psikologis, mencakup rasa lapar, haus, pakaian, perlindungan, rumah, kebutuhan jasmani dan sebagainya.
- b. Keamanan, mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik-baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, mencakup dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Harapan

Vroom menyatakan bahwa orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu berdasarkan tiga persepsi berikut:

- a. *Expectancy*, seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu yang akan mendapatkan hasil.
- b. *Instrumentality*, seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan baik berupa gaji maupun hal lain yang diberikan oleh perusahaan seperti asuransi kesehatan, transportasi dan lain-lain).
- c. *Valence*, seberapa penting pekerja menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya.

3. Pandangan Modern Teori Motivasi

¹⁹A Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Cetakan Ke-2*. (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hal. 192.

Terdapat empat macam kebutuhan manusia terkait pandangan modern teori motivasi, yaitu sebagai berikut:²⁰

- a. *Need of achievement* (motivasi berprestasi)
Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang tersebut memiliki dorongan untuk tumbuh dan berkembang serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan.
- b. *Need of affiliation* (motivasi bersahabat)
Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Motivasi bersahabat adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atas dasar sosial.
- c. *Competence motivation* (motivasi kompetensi)
Motivasi kompetensi adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif.
- d. *Need of power* (motivasi berkuasa)
Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

4. Teori Kebutuhan Menurut Mc Clelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan teman-temannya. Menurut McClelland teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut: 1) Kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. 2) Kebutuhan berkuasa: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. 3) Kebutuhan berafiliasi: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Model Penerapan Teori Motivasi di Lembaga Pendidikan

Dalam kajian teori para ahli, menurut Sonhadji terdapat hubungan antara kemampuan, motivasi dan kejelasan peran dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.²¹ Winardi menyatakan bahwa organisasi dibentuk untuk mencapai sejumlah tujuan dan perilaku para anggota

²⁰Guido Cuyvers, Fleur Thomése, Theo van Tilburg. *Participation Narratives Of Third Age Adults: Their Activities, Motivations And Expectations Regarding Civil Society Organisations* dalam *Journal of Aging Studies*, Vol. 46 No.2, 2018, hal 10-16.

²¹Sonhadji, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2005), hlm. 152.

organisasi dapat diterangkan sehubungan dengan upaya rasional untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.²²

Dua pendapat tersebut jika dihubungkan bahwa dalam lingkungan lembaga pendidikan terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tenaga administrasi/ tata usaha, laboran, pustakawan dan tenaga kebersihan yang memiliki tujuan untuk mewujudkan ketercapaian tujuan pendidikan nasional jelas memerlukan upaya untuk memotivasi kerja agar dapat mencapai tujuan secara efektif.

Saat ini, walaupun sering kita dengar keluhan masyarakat tentang adanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dianggap bermasalah seperti mangkir, terlambat masuk kerja, kerja seadanya, bahkan sampai pada masalah perselingkuhan, penyelewengan dan lain-lain, pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah diarahkan untuk menjadi tenaga yang professional.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang di dalamnya tercantum tentang Standar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, secara tegas menghendaki agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi yang sesuai dengan bidangnya.²³

Ditambah lagi dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka semakin jelas bahwa Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan bukan zamannya lagi diperlakukan dengan cara intruksi, perintah dan suruh-suruhan yang sifatnya cenderung memaksa. Tidak zaman lagi dilakukan inspeksi dengan pendekatan memarahi, menyalahkan bahkan menghardik bak penjajah terhadap orang yang dijajah seperti masa lalu.

Saat ini, tenaga pendidik dan kependidikan dibina dengan melakukan pendekatan personal, professional, sosio-kultur dan intelektual yang disertai upaya strategis untuk mewujudkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang semakin professional. Tindakan memotivasi akan lebih berhasil ketika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Maka dari itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan diberikan motivasi.

²²Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 31.

²³Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Organisasi/Lembaga Pendidikan

Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu.²⁴

Adapun beberapa teknik memotivasi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan sebuah hal yang sangat penting yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kinerja pegawai jika kita tidak memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

b. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kinerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara halus dan sopan. Teknik ini dirumuskan sebagai "ADIDAS" yaitu *attention* (perhatian), *desire* (hasrat), *interest* (minat), *decision* (keputusan), *action* (tindakan) dan *satisfaction* (kepuasan).

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dan suatu pelaksanaan kerja. Jika minat pegawai telah muncul, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan (bekerja) dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal ini, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara:²⁵

a. Memberikan Pujian

Pujian adalah ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang

²⁴Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1, 2010, hal. 47-57.

²⁵Simarmata, R. H, *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*, Bahana Manajemen Pendidikan, Vol.2 No.1, 2014, hal. 654-831.

dipuji. Pujian itu penting sekali, guna untuk menunjukkan bahwa kita menyukai apa yang dikatakan, dilakukan, atau dicapai oleh seseorang. Pujian dapat membuat seseorang menjadi lebih baik.

b. Memberikan penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sebuah keunggulan atau kebanggaan di bidang tertentu. Upaya peningkatan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian prestasi lainnya, maka selayaknya kepala sekolah memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera, dimana pada kesempatan tersebut kepala sekolah menyerahkan piagam dihadapan para guru dan siswa agar guru lain ikut termotivasi untuk melakukan hal-hal yang positif.

c. Bonus

Bonus adalah pemberian tambahan di luar gaji kepada pegawai. Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau mungkin juga dalam bentuk pemberiaan kesempatan untuk berlibur, kesempatan untuk mengikuti pendidikan singkat atau sebagainya. Semuanya tentu harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.

d. Fasilitas

Memberikan fasilitas seperti ruangan kerja yang nyaman. Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Motivasi perlu dikembangkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi kerja yaitu mutu sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan harus memiliki strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya.²⁶

Adapun beberapa strategi yang dapat diterapkan yaitu:²⁷

a. Mengenali dengan baik seluruh personel bawahannya;

b. Menempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan, keahlian serta kesenangannya.

²⁶A Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi*, hal. 195.

²⁷V. Martyshev Nikita, S. Sinogina Elena, M. Sheremetyeva Ulyana, *Motivation System of Students and Teaching Staff of Higher Educational Institutions for Research Work Accomplishment* dalam *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 166, 2015, hal.265-269.

- c. Tidak ada bawahan yang “dekat” atau “jauh” atau “anak emas”. Kembangkan kondisi produktivitas kerjanya, baik dengan memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok saja.
- d. Menerapkan strategi yang dikembangkan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*.
Menurut pendapat Schwartz David kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dengan cara sebagai berikut:²⁸
 - a. Menunjukkan kepada pendidik dan tenaga kependidikan tentang bagaimana cara untuk sukses.
 - b. Membantu guru berprestasi dan memperoleh informasi baru.
 - c. Mengatakan sesuatu yang baik tentang guru (keluarga dan lain-lain).
 - d. Mengakui prestasi guru (aktualisasi diri).
 - e. Mengagumi apabila guru memiliki gagasan atau bahkan barang yang patut dikagumi.
 - f. Memuji guru karena gagasan dan usahanya.
 - g. Meneruskan pujian kepada teman guru lain, kepala sekolah lain, maka anda akan mendapatkan teman.
 - h. Bertekad untuk memajukan guru.

Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.²⁹

Etika Kerja Islami merupakan ekspektasi Islam terhadap perilaku seseorang di tempat kerja yang meliputi usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Intinya, ketika seseorang memiliki hubungan yang erat dengan Tuhan, maka sikap dan perilaku seseorang akan cenderung sejalan dengan aturan dan ketentuan agama.³⁰

Motivasi di mulai dengan komitmen dengan niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui, karna setiap pekerjaan yang dikatakan amal soleh adalah amalan yang mempunyai niat yang tulus ikhlas. Dan kepuasan kerja yang tinggi sangat

²⁸ David J. Schwartz. *Berpikir dan Berjiwa Besar*, Terj F.X Budiyo, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hlm. 54.

²⁹Nurgilang, Y. S., Kosim, A. M., & Hakiem, H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam* dalam Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah, 4(1), 2018, hal. 51-63.

³⁰Keumala Hayati, Indra Caniogo. *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance* dalam Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 65, 2012, hal. 272-277.

berhubungan langsung dengan motivasi tinggi pula. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja sebaik mungkin.

Dalam Islam, bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia. Rasulullah SAW memberikan ibroh yang menarik tentang pentingnya bekerja. Bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut saja, namun juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi. Maka dari itu, bekerja dalam Islam menempati posisi yang amat sangat mulia.³¹

Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan menggunakan tangannya sendiri. Ketika seseorang merasa kelelahan atau lelah setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri baik untuk membiayai kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan anak dan istrinya (jika sudah berkeluarga), dalam Islam orang seperti ini dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan).

Bekerja juga berhubungan dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri, juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis, merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun di sisi Allah SWT.

Alangkah baiknya kalau umat Islam hari ini, dapat bergerak dan bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan yang satu, yaitu mardatillah (keridhaan Allah) itulah yang dicari dalam semua urusan. Dari situlah akan lahir nilai keberkahan yang sebenarnya dalam kehidupan yang penuh dengan curahan rahmat dan nikmat yang banyak dari Allah. Inilah golongan yang diistilahkan sebagai golongan yang tenang dalam ibadah, ridha dengan kehidupan yang ditempuh, serta optimis dengan janji-janji Allah.

Istilah kerja dalam Islam bukan semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan

³¹Pramandhika, A., & Mas'ud, F. *Motivasi Kerja Dalam Islam Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan*, (Doctoral Dissertation: Universitas Diponegoro, 2011).

jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.³²

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.³³ Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis (*foya-foya*), bukan juga untuk sekedar status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan melakukan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah *fardlu* lainnya.

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.³⁴

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.³⁵

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim.

Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Al-Qur’an

³²Senawi, S. *Motivasi Kerja dalam Persepektif Alquran*, dalam *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 2 No. 2, 2017, hal. 106-117.

³³Mangkunegara, Anwar, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 34.

³⁴Wijayanti, R., & Meftahudin, M. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, dalam *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 2016, hal. 185-192.

³⁵Anoraga, B., & Prasetyo, A. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya* dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 2 No.7, Juli 2015, hal. 531-541.

menyatakan: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat) “Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud) “Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut) Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

Alquran banyak membicarakan tentang konsep bekerja dalam ayat-ayatnya, ditemui ayat tentang kerja seluruhnya berjumlah 602 kata, diantaranya:³⁶

- a. Kita temukan 22 kata *'amilu* (bekerja) di antaranya di dalam surah Al-Baqarah: 62, An-Nahl: 97, dan Al-Mukmin: 40.
- b. Kata *'amal* (perbuatan) kita temui sebanyak 17 kali, di antaranya surah Hud: 46, dan al-Fathir: 10.
- c. Kata *wa'amiluu* (mereka telah mengerjakan) kita temui sebanyak 73 kali, diantaranya surah al-Ahqaf: 19, dan an-Nur: 55.
- d. Kata *Ta'malun dan Ya'malun* seperti dalam surah al-ahqaf: 90, Hud; 92.
- e. Kita temukan sebanyak 330 kali kata *a'maaluhum, a'maalun, a'maluka, 'amaluhu, 'amalikum, 'amalahum, 'aamul dan amullah*. Diantanya dalam surat Hud: 15, al-Kahf: 102, Yunus: 1, Zumar: 65, Fathir: 8, dan at-Tur: 21.
- f. Terdapat 27 kata *ya'mal, 'amiluun, 'amilahu, ta'mal, a'malu* seperti dalam surah al-Zalzalah: 7, Yasin: 35, dan al-Ahzab: 31.
- g. Disamping itu, banyak sekali ayat-ayat yang mengandung anjuran dengan istilah seperti *shana'a, yasna'un, siru fil ardhi ibtaghu fadhillah, istabiqul khairat*, misalnya ayat-ayat tentang perintah berulang-ulang dan sebagainya.

³⁶Senawi, S. *Motivasi Kerja*, hal. 106-117.

Kesimpulan

Motivasi dalam organisasi memang sangat penting untuk dibahas dalam kajian perilaku organisasi. Karena setiap personil atau anggota organisasi pasti memerlukan suatu motivasi, baik dari dalam diri pribadi maupun dari orang lain, untuk itu apabila seseorang sudah terdorong atau termotivasi maka kinerja seseorang itu akan meningkat sehingga akan mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Pengembangan lembaga pendidikan dapat terus eksis dan progresif apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi bagi para pendidik dan tenaga kependidikannya, sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat terutama orang tua murid dan peserta didiknya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- A Rusdiana. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan* Cetakan Ke-2. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya* dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 2 No.7, Juli 2015, hal. 531-541.
- Ardiana, T. E. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun* dalam *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 17 No. 2, Januari 2017, hal 14-23.
- Ashar, K., Mujanah, S., & Murgianto, M. *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya* dalam *Management & Accounting Research Journal*, Vol.4 No. 1, Juni 2020, hal 3.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 18 No. 1, Maret 2017. Hal. 9-17.
- David J. Schwartz. *Berpikir dan Berjiwa Besar Terj F.X Budiayanto*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Guido Cuyvers, Fleur Thomése, Theo van Tilburg. *Participation Narratives Of Third Age Adults: Their Activities, Motivations And Expectations Regarding Civil Society Organisations* dalam *Journal of Aging Studies*, Vol. 46 No.2, 2018, hal 10-16.
- Harahap, S. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu*

- Sukaramai Medan dalam HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 3 No.2, Juli-Desember 2017, hal. 253-270.
- Hasibuan, S.P, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Jingxian Wang, Dineke E.H. Tigelaar, Wilfried Admiraal. *Rural teachers' sharing of digital educational resources: From motivation to behavior* dalam Computers & Education Journal. Vol. 6 No.1, April 2021, hal. 1-6.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. *Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan* dalam EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), Vol. 4 No. 2 Juni 2020, hal. 145-165.
- Keumala Hayati, Indra Caniago. *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance* dalam Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 65, 2012, hal. 272-277.
- Mangkunegara, Anwar. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. *Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar* dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 18 No. 2, 2017, hal. 206-211.
- Nurdin, I. B. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor* dalam Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.1 No. 1, 2018, hal 8.
- Nurgilang, Y. S., Kosim, A. M., & Hakiem, H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam* dalam Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah, 4(1), 2018, hal. 51-63.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pramandhika, A., & Mas'ud, F. *Motivasi Kerja Dalam Islam Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan*, (Doctoral Dissertation: Universitas Diponegoro, 2011).
- Ruth Kanfer, Gilad Chen. *Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects* dalam Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 136 No. 1, Februari 2016, hal. 6-19.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Senawi, S. *Motivasi Kerja dalam Persepektif Alquran*, dalam Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman, Vol. 2 No. 2, 2017, hal. 106-117.
- Setiyati, S. *Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Bermutu* dalam Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan. Vol. 22 No. 2, Oktober 2014, hal. 200-208.

- Simarmata, R. H. *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*. Bahana Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No.1, 2014, hal. 654–831.
- Sonhadji, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2005.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4 No. 1, 2010, hal. 47-57.
- Tasrim, & Elihami. *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar dalam MAHAGURU: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 1 No. 1, Juni 2020, hal 48-53.
- U. Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- V. Martyushev Nikita, S. Sinogina Elena, M. Sheremetyeva Ulyana. *Motivation System of Students and Teaching Staff of Higher Educational Institutions for Research Work Accomplishment dalam Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 166, 2015, hal.265-269.
- Wahab, A. A. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, dalam *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 2016, hal. 185-192.
- Winardi. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Zulawati, N. *Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri dalam At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, Vol. 1 No. 1, Januari 2016, hal. 23-38.