

# Motivasi Individual dalam Perspektif Teori Manajemen Pendidikan dan Relevansinya terhadap Peningkatan Etos Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Nur Rulifatur Rohmah, M. Mahrus

STAI Darussalam Krempyang Nganjuk

Email: [rulifirdausi@gmail.com](mailto:rulifirdausi@gmail.com), [mahrusnganjuk@gmail.com](mailto:mahrusnganjuk@gmail.com)

## Abstrak

Semangat kerja di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tantangan serius dalam dunia pendidikan, khususnya dalam mencapai mutu layanan yang optimal. Dalam realisasinya, motivasi individual memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja yang kuat dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara motivasi individual dan peningkatan etos kerja dalam perspektif teori manajemen pendidikan, terutama pada tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), kajian ini menganalisis berbagai teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, McClelland, dan McGregor, serta mengaitkannya dengan fungsi-fungsi manajemen pendidikan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang kuat—baik intrinsik maupun ekstrinsik—mendorong lahirnya sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Dalam perspektif Islam, motivasi juga dilandasi nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, amanah, dan orientasi ibadah, yang turut memperkuat etos kerja. Oleh karena itu, manajemen pendidikan yang efektif harus mampu mengembangkan strategi yang memfasilitasi peningkatan motivasi individual guna membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas.

**Kata Kunci:** *Motivasi Individual, Etos Kerja, Manajemen Pendidikan, Nilai Islam, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan*

## Abstract

The decline in work enthusiasm among educators and education personnel is a serious challenge in the world of education, especially in achieving optimal service quality. In this context, individual motivation plays an important role in forming a strong and sustainable work ethic. This study aims to examine the relationship between individual motivation and increasing work ethic from the perspective of educational management theory, especially for educators and education personnel in Islamic educational institutions. Using library research methods, this study analyzes various motivation theories such as Maslow, Herzberg, McClelland, and McGregor, and relates them to the functions of educational management, namely planning, organizing, directing, and supervising. The results of the study show that strong motivation—both intrinsic and extrinsic—encourages the birth of a disciplined, responsible, and productive work attitude. From an Islamic perspective, motivation is also based on spiritual values such as sincerity, trustworthiness, and worship orientation, which also strengthen work ethic. Therefore, effective educational management must be able to develop strategies that facilitate increasing individual motivation in order to form superior and integrated human resources.

*Nur Rulifatur Rohmah - M. Mahrus*

**Keywords:** *Individual Motivation, Work Ethic, Educational Management, Islamic Values, Educators, Educational Personnel*

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan bangsa.<sup>1</sup> Dalam pelaksanaannya, keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada peran tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja secara profesional, penuh dedikasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban, tetapi juga menjadi indikator moral kerja yang mencerminkan nilai, budaya, dan integritas seseorang dalam lingkungan kerja pendidikan.

Namun demikian, berbagai studi dan realitas di lapangan menunjukkan bahwa salah satu tantangan besar yang dihadapi dunia pendidikan saat ini adalah menurunnya etos kerja di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>2</sup> Fenomena ini ditandai dengan rendahnya kedisiplinan, semangat kerja yang melemah, kurangnya loyalitas terhadap institusi, hingga ketidaksediaan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak pada kualitas output pendidikan, menurunkan kepercayaan masyarakat, dan memperlambat pencapaian tujuan pendidikan nasional.<sup>3</sup>

Salah satu faktor penting yang sangat memengaruhi etos kerja tersebut adalah motivasi individual.<sup>4</sup> Motivasi menjadi tenaga pendorong dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara optimal. Seorang tenaga pendidik yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, menunjukkan inisiatif, dan mampu mengelola tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan mengarah pada perilaku kerja yang pasif, kurang inovatif, bahkan cenderung menurunkan kualitas layanan pendidikan.<sup>5</sup>

Manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mampu membangkitkan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>6</sup> Manajemen yang baik bukan hanya soal administrasi dan pengelolaan sumber daya, melainkan juga menyangkut aspek psikologis dan humanis dari setiap individu dalam

---

<sup>1</sup>Resta Ayu Susianita dan Lilia Pasca Riani, "Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia Kerja Di Era Globalisasi," *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, no. 0 (11 Juli 2024): 1-12.

<sup>2</sup>Amirudin Noor, "Problematika Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Era Digital" (Prosiding Seminar Nasional Prodi PAI UMP, Gresik: Prodi PAI UMP, 2019), 181-92.

<sup>3</sup>Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Nizamia Learning Center, 2020).

<sup>4</sup>Muhammad Syafruddin Ubaidilla, "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ETOS KERJA DALAM ISLAM," *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)* 9, no. 1 (28 Februari 2023): 55-72, <https://doi.org/10.36835/qiema.v9i1.4021>.

<sup>5</sup>Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022).

<sup>6</sup>Fazlur Rahman Rm dan Muhajir Musa, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Implikasinya Pada Kondusivitas Iklim Kerja Guru," *Al-Musannif* 5, no. 1 (28 Mei 2023): 49-62, <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v5i1.76>.

organisasi.<sup>7</sup> Oleh karena itu, manajer pendidikan seperti kepala sekolah, pengawas, atau pimpinan lembaga perlu memahami berbagai teori motivasi kerja—baik yang bersifat klasik seperti teori Maslow, Herzberg, hingga pendekatan manajemen modern yang lebih adaptif terhadap dinamika individu.

Sayangnya, perhatian terhadap aspek motivasi individual masih sering terabaikan dalam praktik manajemen pendidikan di berbagai lembaga. Fokus manajemen seringkali lebih diarahkan pada capaian administratif dan target akademik, sementara kebutuhan psikologis individu sebagai tenaga penggerak institusi belum mendapat perhatian serius.<sup>8</sup> Hal ini semakin memperkuat pentingnya kajian teoritis tentang bagaimana motivasi individual berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja, dan bagaimana teori manajemen pendidikan dapat diterapkan secara kontekstual dalam menjawab persoalan tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk menggali lebih dalam konsep motivasi individual dalam perspektif teori manajemen pendidikan, serta relevansinya terhadap peningkatan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui kajian ini, diharapkan akan ditemukan landasan konseptual yang dapat menjadi acuan dalam merancang strategi manajerial yang lebih humanistik dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia pendidikan yang berkualitas.

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan menghimpun data dan informasi dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang dijadikan sumber mencakup jurnal ilmiah, artikel, buku referensi, tesis, serta publikasi lain yang memiliki keterkaitan langsung dengan bidang kajian yang diteliti.

Pemilihan pendekatan studi kepustakaan dianggap tepat untuk penelitian ini karena memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang dikaji tanpa harus melakukan pengumpulan data di lapangan yang membutuhkan waktu dan biaya besar. Dengan mengandalkan berbagai sumber literatur yang kredibel, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan analisis mendalam terkait Motivasi Individual dalam Perspektif Teori Manajemen Pendidikan dan Relevansinya terhadap Peningkatan Etos Kerja.

## **Pembahasan**

### **A. Motivasi Individual**

#### **1. Pengertian Motivasi Individual**

---

<sup>7</sup> R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Medan: Umsu Press, 2021).

<sup>8</sup> Manahan P Tampubolon, *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020). 126

Motivasi individual merupakan dorongan internal yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge yang dikutip oleh Jamilatul mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.<sup>9</sup> Dalam dunia pendidikan, motivasi menjadi faktor kunci yang menentukan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas seorang tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>10</sup>

## 2. Teori-Teori Motivasi

Terdapat berbagai teori motivasi yang menjelaskan dinamika perilaku individu dalam dunia kerja:

### a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow<sup>11</sup>

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Seseorang yang telah memenuhi kebutuhan dasar akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam dunia kerja, motivasi tumbuh ketika organisasi mampu menyediakan ruang untuk pencapaian kebutuhan ini.

### b. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membedakan dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja: faktor motivator (*achievement, recognition, responsibility*) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan). Ketidakhadiran faktor hygiene menyebabkan ketidakpuasan, sementara kehadiran faktor motivator meningkatkan kepuasan kerja.<sup>12</sup>

### c. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang mendorong motivasi individu, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*achievement*), afiliasi

---

<sup>9</sup> Jamilatul Hasanah dkk., "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur," *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1, no. 4 (5 Juli 2023): 248-61, <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>.

<sup>10</sup> Luh Putu Santiari, I. Gusti Ketut Arya Sunu, dan Kadek Rihendra Dantes, "KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11, no. 1 (28 Agustus 2020): 1-10, <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.

<sup>11</sup> Fitri Rachmiati Sunarya, "Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi," *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 2 (29 April 2022): 647-58, <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25916>.

<sup>12</sup> Alia Yashak dkk., "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam," *Sains Insani* 05, no. 2 (2020): 65-74, <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>.

(*affiliation*), dan kekuasaan (*power*). Seseorang akan termotivasi berdasarkan dominasi salah satu dari tiga kebutuhan tersebut.<sup>13</sup>

d. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor

Teori X berasumsi bahwa manusia secara alami malas dan perlu dikontrol, sedangkan teori Y memandang manusia sebagai makhluk yang mampu mengarahkan diri sendiri, menyukai tanggung jawab, dan terdorong oleh pencapaian. Pendekatan manajerial terhadap motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh pandangan terhadap sifat dasar manusia ini.<sup>14</sup>

3. Motivasi dalam Islam

Dalam Islam, motivasi kerja didasarkan pada niat (*niyyah*) dan orientasi spiritual. Bekerja dianggap sebagai ibadah jika diniatkan untuk mencari ridha Allah.<sup>15</sup> Konsep *ihsan* dan *itqan* mendorong umat Islam untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.<sup>16</sup> QS. At-Taubah: 105 menegaskan bahwa setiap amal akan dinilai oleh Allah, sehingga memberikan dorongan motivasional yang kuat bagi individu Muslim untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan integritas.

## B. Teori Manajemen Pendidikan

### 1. Fungsi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

- a. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan langkah strategis yang harus diambil.
- b. Pengorganisasian berkaitan dengan pengaturan sumber daya dan pembagian peran.
- c. Pengarahan dilakukan untuk mengarahkan dan memotivasi SDM agar bekerja sesuai tujuan.
- d. Pengawasan berfungsi untuk mengevaluasi dan memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Muhammad Ridho, "TEORI MOTIVASI McCLELLAND DAN IMPLIKASINYA DALAM PEMBELAJARAN PAI," *PALAPA : Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan* 8, no. 1 (Mei 2020): 1–16, <https://doi.org/2540-9697>.

<sup>14</sup> Danang Sunyoto dan Wagiman Wagiman, *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja* (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2023). 23

<sup>15</sup> Zul Azimi, "MOTIVASI DALAM ISLAM," *Jurnal Tahqiqat : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (30 Januari 2024): 61–69, <https://doi.org/10.61393/tahqiqat.v18i1.209>.

<sup>16</sup> Dela Sriyani dkk., "Teologi Kerja Islam," *Karimah Tauhid* 3, no. 1 (23 Januari 2024): 1076–87.

<sup>17</sup> Yayat Hidayat dkk., "Manajemen Pendidikan Islam," *Syiar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan Dan Bimbingan Masyarakat Islam* 6, no. 2 (1 Agustus 2023): 52–57, <https://doi.org/10.37567/syiar.v6i2.2214>.

## 2. Peran Motivasi dalam Proses Manajerial

Motivasi merupakan bagian tak terpisahkan dari proses pengarahan dalam manajemen. Seorang pemimpin pendidikan dituntut mampu membangkitkan semangat kerja guru dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara produktif. Pemberian penghargaan, pengakuan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan bentuk konkret dari upaya memotivasi staf. Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori motivasi sangat penting bagi manajer pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>18</sup>

## C. Etos Kerja

### 1. Definisi dan Indikator Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap mental dan perilaku positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilandasi oleh nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen. Etos kerja adalah seperangkat keyakinan dasar yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan optimal. Indikator etos kerja yang tinggi antara lain: kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, inisiatif, kerja keras, dan integritas dalam bekerja.<sup>19</sup>

### 2. Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Pendidikan

Dalam Islam, etos kerja sangat ditekankan. Islam memandang bekerja sebagai bagian dari ibadah. Rasulullah SAW bersabda bahwa seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga lebih utama daripada seseorang yang hanya beribadah tanpa usaha.<sup>20</sup> Dalam pendidikan, etos kerja yang tinggi pada tenaga pendidik mencerminkan keikhlasan, tanggung jawab, dan keteladanan dalam mendidik generasi bangsa.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi etos kerja antara lain:

- a. Motivasi kerja (internal dan eksternal)
- b. Kepemimpinan dan gaya manajerial
- c. Lingkungan kerja
- d. Budaya organisasi
- e. Kesejahteraan dan penghargaan

---

<sup>18</sup> Harin Aulia Sajidah dan Mudji Kuswinarno, "MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI," *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)* 2, no. 11 (November 2024), <https://doi.org/10.62281>.

<sup>19</sup> Fajri Al Farikhi dan Awang Setiawan Wicaksono, "Work Ethic as the Foundation of Organizational Commitment," *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 13, no. 4 (21 Oktober 2024): 534, <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i4.16805>.

<sup>20</sup> Ahmad Fauzan, "Relasi Doa dengan Usaha Dalam Perspektif Al-Qur'an," *Jurnal Semiotika-Q: Kajian Ilmu al-Quran dan Tafsir* 2, no. 1 (14 Juni 2022): 55-78, <https://doi.org/10.19109/jsq.v2i1.11523>.

#### **D. Analisis Keterkaitan antara Motivasi Individual dan Etos Kerja**

Motivasi individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan dan peningkatan etos kerja seseorang. Dalam pembahasan tenaga pendidik dan kependidikan, motivasi menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja secara produktif, konsisten, dan berkualitas. Motivasi yang kuat dapat menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen tinggi, yang merupakan indikator utama etos kerja.

Ketika seorang guru atau tenaga kependidikan memiliki motivasi intrinsik—misalnya, keinginan untuk memberi kontribusi dalam dunia pendidikan atau untuk mengembangkan diri—maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hanya termotivasi secara ekstrinsik seperti gaji atau penghargaan. Motivasi intrinsik cenderung lebih bertahan lama dan membentuk karakter kerja yang berkelanjutan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya semangat kerja, munculnya sikap pasif, hingga kinerja yang rendah. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi individual dan etos kerja bersifat langsung dan saling memengaruhi. Tenaga pendidik yang termotivasi akan memiliki etos kerja tinggi, sedangkan etos kerja yang tinggi juga bisa menjadi sumber motivasi baru bagi dirinya maupun lingkungan sekitarnya.

#### **E. Sintesis dari Berbagai Teori dan Pendapat Ahli**

Teori motivasi Maslow menempatkan kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncak kebutuhan manusia. Dalam dunia pendidikan, guru atau tenaga kependidikan yang telah mencapai tingkat ini akan terdorong untuk memberi kontribusi maksimal dalam institusi. Ini sejalan dengan pandangan McClelland yang menyebut bahwa kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) merupakan salah satu pendorong utama kinerja tinggi.

Herzberg menekankan pentingnya faktor motivator seperti pengakuan dan kesempatan berkembang. Dalam praktiknya, ketika manajemen pendidikan mampu menyediakan kondisi tersebut, motivasi kerja meningkat dan mendorong etos kerja yang kuat.

McGregor melalui Teori X dan Y memberikan pandangan bahwa pendekatan manajerial yang positif (Teori Y) terhadap staf akan membentuk suasana kerja yang kondusif. Dalam pendekatan ini, pemimpin melihat staf sebagai individu yang mampu memotivasi dirinya sendiri dan dapat dipercaya. Pendekatan ini akan lebih efektif dalam membangun etos kerja yang tinggi dibanding pendekatan otoriter (Teori X).

Dalam perspektif Islam, kerja yang dilakukan dengan niat yang ikhlas karena Allah menjadi sumber motivasi spiritual yang sangat kuat. Prinsip ihsan (bekerja dengan

sebaik-baiknya) dan amanah (tanggung jawab) sangat berperan dalam membentuk etos kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki orientasi akhirat.

#### **F. Relevansi Konsep dalam Praktik Manajemen Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam**

Dalam praktik manajemen pendidikan, pemahaman terhadap motivasi individual dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan kinerja. Di lembaga pendidikan Islam, pendekatan manajerial yang mengintegrasikan teori-teori motivasi dengan nilai-nilai spiritual akan lebih efektif dalam membentuk tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki etos kerja tinggi.

Penerapan sistem penghargaan yang adil, pemberian ruang pengembangan diri, serta komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dan staf merupakan bagian dari upaya manajemen dalam membangun motivasi dan etos kerja. Di sisi lain, penyisipan nilai-nilai keislaman dalam budaya organisasi seperti keikhlasan, tawakal, dan tanggung jawab moral juga memperkuat pondasi spiritual dalam bekerja.

Manajemen pendidikan Islam harus mampu menjadi fasilitator yang tidak hanya mengatur proses administratif, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan membentuk karakter para pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan cara ini, motivasi dan etos kerja dapat ditumbuhkan secara simultan dalam bingkai nilai-nilai manajerial dan keislaman yang harmonis.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian teori dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi individual memegang peran penting dalam membentuk dan meningkatkan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, baik yang bersifat intrinsik seperti keinginan untuk berkembang, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti penghargaan atau pengakuan, menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan profesionalisme yang tinggi.

Teori-teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Maslow, Herzberg, McClelland, dan McGregor memberikan landasan teoritis yang kuat dalam memahami bagaimana dorongan psikologis dapat diterjemahkan ke dalam perilaku kerja yang produktif. Dalam dunia pendidikan Islam, motivasi kerja juga berakar pada nilai-nilai spiritual yang mendorong individu untuk bekerja secara ikhlas, bertanggung jawab, dan berorientasi pada keberkahan serta ridha Allah.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam dituntut tidak hanya mengelola aspek administratif dan struktural, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan motivasi dan nilai-nilai kerja Islami. Peran manajemen

pendidikan menjadi sangat krusial dalam menciptakan sistem yang mampu memfasilitasi kebutuhan, harapan, dan potensi tenaga kerja pendidikan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan lembaga. Dengan demikian, keterkaitan antara motivasi individual dan etos kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

### Daftar Pustaka

- Al Farikhi, Fajri, dan Awang Setiawan Wicaksono. "Work Ethic as the Foundation of Organizational Commitment." *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 13, no. 4 (21 Oktober 2024): 534. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i4.16805>.
- Azimi, Zul. "MOTIVASI DALAM ISLAM." *Jurnal Tahqiqah: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (30 Januari 2024): 61–69. <https://doi.org/10.61393/tahqiqah.v18i1.209>.
- Fauzan, Ahmad. "Relasi Doa dengan Usaha Dalam Perspektif Al-Qur'an." *Jurnal Semiotika-Q: Kajian Ilmu al-Quran dan Tafsir* 2, no. 1 (14 Juni 2022): 55–78. <https://doi.org/10.19109/jsq.v2i1.11523>.
- Gafur, Abdul. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center, 2020.
- Hidayat, Yayat, Alfiyatun Alfiyatun, Euis Hayun Toyibah, Ina Nurwahidah, dan Doni Ilyas. "Manajemen Pendidikan Islam." *Sy'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan Dan Bimbingan Masyarakat Islam* 6, no. 2 (1 Agustus 2023): 52–57. <https://doi.org/10.37567/syiar.v6i2.2214>.
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, dan Mochammad Isa Anshori. "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur." *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1, no. 4 (5 Juli 2023): 248–61. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>.
- Noor, Amirudin. "Problematika Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Era Digital," 181–92. Gresik: Prodi PAI UMP, 2019.
- Ridho, Muhammad. "TEORI MOTIVASI McCLELLAND DAN IMPLIKASINYA DALAM PEMBELAJARAN PAI." *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan* 8, no. 1 (Mei 2020): 1–16. <https://doi.org/2540-9697>.
- Riyadi, Slamet. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022.

- Rm, Fazlur Rahman, dan Muhajir Musa. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Implikasinya Pada Kondusivitas Iklim Kerja Guru." *Al-Musannif* 5, no. 1 (28 Mei 2023): 49–62. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v5i1.76>.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Medan: Umsu Press, 2021.
- Sajidah, Harin Aulia, dan Mudji Kuswinarno. "MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI." *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)* 2, no. 11 (November 2024). <https://doi.org/10.62281>.
- Santiari, Luh Putu, I. Gusti Ketut Arya Sunu, dan Kadek Rihendra Dantes. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11, no. 1 (28 Agustus 2020): 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.
- Sriyani, Dela, Usni Majida Hasibuan, Miftah Aulia Risky, dan Ikhsan Firmansyah Damanik. "Teologi Kerja Islam." *Karimah Tauhid* 3, no. 1 (23 Januari 2024): 1076–87.
- Sunarya, Fitri Rachmiati. "Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi." *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 2 (29 April 2022): 647–58. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25916>.
- Sunyoto, Danang, dan Wagiman Wagiman. *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023.
- Susianita, Resta Ayu, dan Lilia Pasca Riani. "Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia Kerja Di Era Globalisasi." *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, no. 0 (11 Juli 2024): 1–12.
- Tampubolon, Manahan P. *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020.
- Ubaidilla, Muhammad Syafruddin. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam." *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)* 9, no. 1 (28 Februari 2023): 55–72. <https://doi.org/10.36835/qiema.v9i1.4021>.
- Yashak, Alia, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, dan Mohd Faisal Mohamed. "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam." *Sains Insani* 05, no. 2 (2020): 65–74. <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>.