

MOTIVASI KERJA GURU DALAM PERSPEKTIF ISLAM: ANALISIS TEORITIS TERHADAP TEORI MOTIVASI MODERN

Dewi Tsalistul Hamidah ^{a*)}, Moh Ali ^{a)}, Dewi Cahyani ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: tsalitsul21@gmail.com

Article history: received 01 October 2025; revised 12 November 2025; accepted 04 December 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13137>

Abstrak. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas proses pendidikan. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis konsep motivasi kerja dalam perspektif Islam serta membandingkannya dengan teori-teori motivasi modern seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan menelaah berbagai literatur yang relevan, baik dari sumber klasik Islam maupun teori manajemen modern. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi dalam Islam berakar pada nilai-nilai spiritual seperti niat, ikhlas, amanah, dan orientasi akhirat, yang memberikan dimensi transendental terhadap perilaku kerja guru. Sementara itu, teori motivasi modern cenderung berorientasi pada pemenuhan kebutuhan duniawi seperti gaji, pengakuan, dan prestasi. Integrasi antara kedua pendekatan tersebut menghasilkan model motivasi kerja Islami yang komprehensif, yakni motivasi yang mendorong guru untuk bekerja secara profesional sekaligus berorientasi ibadah. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja guru berbasis nilai Islam menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas dan etos kerja pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Guru, Pendidikan Islam, Nilai Spiritual

TEACHER WORK MOTIVATION FROM AN ISLAMIC PERSPECTIVE: A THEORETICAL ANALYSIS OF MODERN MOTIVATION THEORY

Abstract. Teacher work motivation is an essential factor in improving performance and the effectiveness of the educational process. This study aims to analyze the concept of work motivation from an Islamic perspective and compare it with modern motivation theories such as Maslow's hierarchy of needs, Herzberg's two-factor theory, and McClelland's needs theory. This research employs a library research method by examining various relevant literature, both from classical Islamic sources and modern management theories. The findings show that motivation in Islam is rooted in spiritual values such as intention, sincerity, trustworthiness, and an orientation toward the Hereafter, which provide a transcendental dimension to teachers' work behavior. Meanwhile, modern motivation theories tend to focus on the fulfillment of worldly needs such as salary, recognition, and achievement. Integrating both approaches results in a comprehensive Islamic work motivation model-one that encourages teachers to work professionally while maintaining an orientation toward worship. Thus, managing teacher work motivation based on Islamic values becomes an important strategy for improving the quality and work ethic of educators in Islamic educational institutions

Keywords: Work Motivation, Teachers, Islamic Education, Spiritual Values

I. PENDAHULUAN

Motivasi kerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam, karena guru merupakan aktor utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dan menjadi penentu kualitas proses pembelajaran. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak langsung pada efektivitas pengajaran, kedisiplinan, produktivitas, serta komitmen dalam melaksanakan tugas profesional. Namun, dalam praktiknya tidak sedikit guru yang mengalami penurunan semangat kerja akibat berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, beban administrasi yang berlebihan, maupun minimnya penghargaan dari institusi (Riyadi, 2022). Selain itu, lemahnya dorongan spiritual dan belum optimalnya internalisasi nilai-nilai keislaman dalam bekerja juga dapat menyebabkan guru kehilangan makna dan orientasi ibadah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa upaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru membutuhkan pendekatan yang menyeluruh, mencakup aspek material, psikologis, dan spiritual.

Dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada kepuasan duniawi, tetapi juga pada pencapaian ridha Allah. Al-Qur'an dan Hadis menegaskan pentingnya bekerja dengan niat yang ikhlas dan tanggung jawab sebagai bentuk pengabdian. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, ihsan, dan tanggung jawab moral menjadi dasar motivasi Islami yang membedakan dengan teori konvensional. Dalam Islam, motivasi bersumber dari : keimanan (aqidah), niat dan keikhlasan, kesadaran akan amanah, dorongan untuk mencapai kualitas terbaik (ihsan), harapan pahala dan ridha Allah (Suyadi, Sadam, & Jailani, 2021).

Azimi (2024) menjelaskan bahwa Islam memandang kerja sebagai bagian dari ibadah dan amanah, sehingga motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada aspek material, tetapi juga memiliki nilai transendental. Pandangan ini memberi makna spiritual pada setiap tugas profesional yang dijalankan seorang guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis konsep motivasi kerja guru dalam perspektif Islam serta membandingkannya dengan teori-teori motivasi modern, sehingga dapat dirumuskan model motivasi Islami yang relevan dan aplikatif dalam manajemen pendidikan Islam.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif. Sumber data diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan karya ilmiah lain yang relevan dengan tema motivasi kerja, teori manajemen modern, dan nilai-nilai Islam. Analisis data dilakukan secara deskriptif-komparatif dengan mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan integrasi antara teori motivasi modern dan konsep motivasi dalam Islam (Masruroh, 2025).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa teori-teori motivasi modern pada dasarnya menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat material dan psikologis sebagai faktor utama pendorong perilaku kerja. Salah satu teori yang paling berpengaruh adalah hierarki kebutuhan Maslow, yang mengelompokkan motivasi manusia ke dalam lima tingkat, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini berasumsi bahwa manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi sebelum bergerak ke tingkat kebutuhan berikutnya, sehingga motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan dasar tersebut dipenuhi. Dalam konteks kerja, pemenuhan kebutuhan seperti gaji yang layak, jaminan keamanan pekerjaan, hubungan sosial yang harmonis, serta pengakuan atas kinerja menjadi prasyarat bagi terbentuknya motivasi yang optimal. Apabila kebutuhan-kebutuhan fundamental ini tidak terpenuhi, maka motivasi kerja individu cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas. Pendekatan ini memberikan pemahaman bahwa dorongan bekerja pada manusia sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan fisik, stabilitas emosional, dan rasa bermakna dalam lingkungan kerja.

Demikian pula, teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor *motivator* (*achievement, recognition, responsibility*) dan faktor *hygiene* (gaji, kondisi kerja, kebijakan institusi). Menurut Andjarwati (2015) Faktor motivator memberi dorongan intrinsik kepada pekerja, sedangkan faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan. Herzberg menekankan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, sehingga manajemen perlu memperhatikan keduanya secara seimbang. Adapun teori McClelland berfokus pada tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan kekuasaan (*need for power*). Dalam konteks guru, ketiga kebutuhan ini dapat memengaruhi gaya mengajar, hubungan dengan rekan kerja, dan komitmen dalam melaksanakan tugas profesional (Halimatussadiah, Adriani, & Aira, 2025).

Namun, Mahmud et al., (2020) menyatakan bahwa analisis mendalam dalam kajian ini menunjukkan bahwa seluruh teori motivasi modern tersebut masih bersifat duniawi (*material-oriented*) dan psikologis semata. Semua teori memandang motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam ranah keduniaan-baik berupa gaji, kenyamanan, relasi sosial, apresiasi, maupun pengembangan diri. Sementara itu, motivasi dalam perspektif Islam memiliki cakupan yang lebih luas karena memasukkan unsur metafisik dan nilai transendental. Dalam pandangan Islam, motivasi bukan hanya sekadar dorongan psikologis, tetapi berakar pada nilai-nilai spiritual yang bersumber dari akidah dan ajaran syariat.

Nilai-nilai fundamental seperti niat yang benar, keikhlasan dalam beramal, amanah terhadap tugas, ihsan dalam bekerja, serta orientasi akhirat merupakan pilar utama yang membentuk motivasi kerja seorang Muslim. Dalam perspektif Islam, aktivitas bekerja tidak sekadar dipahami sebagai upaya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai wujud pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT. Pandangan ini memberikan dimensi spiritual yang mendalam terhadap setiap usaha dan tanggung jawab profesional. Hal tersebut ditegaskan dalam firman Allah pada QS. At-Taubah: 105 yang menyatakan bahwa setiap amal perbuatan manusia akan dilihat dan dinilai oleh Allah, sehingga pekerjaan memiliki konsekuensi moral dan nilai akhirat. Dengan demikian, motivasi kerja guru dalam perspektif Islam tidak hanya bergantung pada penghargaan, penilaian, atau apresiasi dari sesama manusia, tetapi lebih tinggi lagi, yaitu berorientasi pada pencapaian ridha Allah SWT sebagai tujuan tertinggi dalam setiap amal (Ningsih & Irkhani, 2025).

Guru yang bekerja dengan motivasi Islami akan memandang setiap tugas mengajar sebagai amanah besar dan bentuk pengabdian. Ia akan berusaha memberikan yang terbaik bukan semata-mata karena adanya supervisi, reward, atau pengawasan kepala sekolah, tetapi karena dorongan internal untuk menjalankan perintah Allah dan memberikan manfaat bagi peserta didik. Motivasi seperti ini bersifat lebih stabil dan tahan lama, karena tidak bergantung pada faktor eksternal yang sifatnya sementara.

Dalam banyak penelitian terkait etos kerja Muslim, disebutkan bahwa seseorang yang memiliki orientasi ibadah cenderung bekerja lebih disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.

Lebih dari itu, Rahmawati et al., (2025) menjelaskan pendekatan motivasi Islami juga berpotensi memperkuat karakter profesional guru. Seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kompetensi kepribadian yang mulia. Integrasi motivasi spiritual dengan motivasi profesional akan membentuk guru yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul secara moral. Konsep ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yang mengedepankan pengembangan akhlak mulia sebagai tujuan utama. Dalam konteks ini, motivasi Islami berfungsi sebagai fondasi yang memperkuat karakter pendidik agar memiliki etos kerja yang tinggi, konsisten, dan tidak mudah terpengaruh faktor negatif (Hidayat, 2025).

Secara keseluruhan, integrasi antara pendekatan motivasi modern dan motivasi Islami dapat menghasilkan suatu model motivasi kerja yang lebih komprehensif dan kontekstual. Teori-teori motivasi modern seperti kebutuhan dasar, kepuasan kerja, dan faktor intrinsik ekstrinsik mampu menjelaskan aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja guru, termasuk kebutuhan akan penghargaan, rasa aman, kompetensi, serta aktualisasi diri. Sementara itu, perspektif motivasi Islami memberikan dimensi spiritual yang bersifat transendental, yang tidak hanya memperkaya tetapi juga menstabilkan dorongan kerja guru melalui nilai-nilai ibadah, keikhlasan, dan orientasi akhirat. Perpaduan kedua pendekatan ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk merancang strategi motivasi yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan manusiawi para guru, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas lembaga. Dengan demikian, sekolah dapat membangun sistem motivasi yang efektif, berkelanjutan, dan relevan, sekaligus mampu mengembangkan budaya kerja yang profesional, religius, dan berorientasi pada mutu.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap teori-teori motivasi modern, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan material dan psikologis. Teori Maslow, Herzberg, dan McClelland menegaskan bahwa kebutuhan dasar seperti gaji, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, serta kesempatan berprestasi dan berkembang merupakan faktor penting yang menentukan tingkat motivasi dan kinerja. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, motivasi kerja cenderung meningkat, sedangkan ketidakmampuannya terpenuhi dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Dengan demikian, teori motivasi modern memberikan landasan penting mengenai aspek-aspek eksternal dan internal yang memengaruhi perilaku kerja dalam konteks organisasi.

Namun demikian, perspektif motivasi Islam menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh kebutuhan duniawi, tetapi juga diperkaya oleh nilai-nilai spiritual yang bersifat transendental. Niat yang benar, keikhlasan, amanah, ihsan, serta orientasi akhirat menjadi dasar utama yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, integrasi antara teori motivasi modern dan motivasi Islam menghasilkan pemahaman yang lebih holistik mengenai motivasi kerja guru, di mana pemenuhan kebutuhan lahiriah dipadukan dengan nilai-nilai spiritual untuk membangun motivasi yang lebih kuat, bermakna, dan berkelanjutan dalam konteks pendidikan Islam.

V. REFERENSI

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Azimi, Z. (2024). Motivasi Dalam Islam. *Jurnal Tahqiq: Jurnal Pemikiran Hukum Islam*, 18(1), 61–69.
- Halimatussadiyah, H., Adriani, Z., & Aira, D. M. F. (2025). Faktor Intrinsik Yang Berperan Pada Motivasi Kerja Dari Perspektif Teori Dua Faktor Pada Co Btpns. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 394–402.
- Hidayat, W. (2025). Peran Kepemimpinan Berbasis Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Inspirasi Edukatif: Jurnal Pembelajaran Aktif*, 6(4).
- Mahmud, M., Natsir, N. F., Herdi, A., Supendi, P., & Syafaatunnisa, S. (2020). *Etika Profesi Guru Perspektif Imam Nawawi Dan Urgensinya Bagi Pengembangan Guru Ideal*.
- Masruroh, L. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *Cerdas-Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–14.
- Ningsih, P. L., & Irkhani, N. (2025). Internalisasi Etos Kerja Islam: Perspektif Aktualisasi Iman. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 11(04).
- Rahmawati, N. H., Ulya, A. M., Fitriani, A., & Nugroho, P. (2025). Relevansi Syarat-Syarat Guru Profesional Menurut Undang-Undang Dan Menurut Islam. *Qosim: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(1), 343–357.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Suyadi, S., Sadam, S., & Jailani, M. (2021). Imajinasi Kreatif Perspektif Pembelajaran Pendidikan Islam Dalam Diskursus Ilmu Neurosains: Implikasinya Terhadap Peserta Didik Di Sekolah. *Al-Mudarris: Journal Of Education*, 4(2), 152–172.