
MOTIVASI DAN KINERJA DALAM PERILAKU ORGANISASI: RELEVANSI DAN IMPLIKASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Dwi Arini¹, Muhammad Alawilhuda², Sardimi³

^{1,2,3}UIN Palangkaraya

Email: dwiarini63@guru.smp.belajar.id¹, muhammadalawilhuda.pasca2410130409@iain-palangkaraya.ac.id², sardimikalimantan@gmail.com³

Abstrak: Motivasi dan kinerja merupakan dua elemen utama dalam perilaku organisasi yang saling berkaitan erat. Motivasi berfungsi sebagai tenaga pendorong yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja, sementara kinerja merupakan hasil nyata dari usaha tersebut. Artikel ini bertujuan smengkaji hubungan motivasi dan kinerja berdasarkan teori-teori motivasi klasik hingga kontemporer serta relevansinya dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui kajian literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja optimal, sedangkan rendahnya motivasi menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam perspektif pendidikan Islam, teori motivasi dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, amanah, dan kerja sebagai ibadah. Artikel ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan motivasi berbasis spiritualitas, sistem penghargaan yang adil, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Perilaku Organisasi, Pendidikan Islam.

***Abstract:** Motivation and performance are two key elements in organizational behavior that are closely interrelated. Motivation serves as a driving force that determines the direction, intensity, and persistence of a person's work, while performance is the tangible result of that effort. This article aims to examine the relationship between motivation and performance based on classical and contemporary motivation theories and their relevance in the context of Islamic education. This research uses a qualitative-descriptive approach through a literature review. The results of the study indicate that high motivation will result in optimal performance, while low motivation leads to decreased productivity and job satisfaction. From an Islamic education perspective, motivation theory can be integrated with Islamic values such as sincerity, trustworthiness, and work as worship. This article emphasizes the importance of strategies to increase motivation based on spirituality, a fair reward system, and the development of human resource competencies in Islamic educational institutions.*

***Keywords:** Motivation, Performance, Organizational Behavior, Islamic Education.*

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang meneliti bagaimana individu dan kelompok bertindak di dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku tersebut dapat

memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemahaman terhadap perilaku organisasi sangat penting, karena di dalamnya tercakup berbagai faktor yang menentukan keberhasilan lembaga, seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Tewal, 2017). Dalam konteks pendidikan, khususnya pendidikan Islam, perilaku organisasi menjadi kunci dalam membangun sistem kelembagaan yang sehat, produktif, dan berlandaskan nilai-nilai spiritual. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya dituntut untuk mencetak peserta didik yang berprestasi, tetapi juga membangun sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja unggul dalam kerangka ibadah kepada Allah SWT.

Motivasi dan kinerja merupakan dua komponen sentral dalam perilaku organisasi yang memiliki hubungan erat dan saling memengaruhi. Motivasi menjadi pendorong utama seseorang untuk bertindak dan berupaya mencapai tujuan yang diharapkan, sedangkan kinerja merupakan hasil dari dorongan dan usaha tersebut (Suparman, Subando, and Abbas 2023). Menurut Robbins (2015), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjadi kekuatan psikologis yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat. Sementara itu, Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari dua definisi tersebut tampak bahwa motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan fungsional: motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang optimal, dan sebaliknya, motivasi yang rendah akan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.

Dalam dunia kerja modern maupun lingkungan pendidikan, persoalan motivasi dan kinerja menjadi topik yang terus menarik untuk dikaji. Banyak penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau strategi manajerial, tetapi juga oleh seberapa besar motivasi anggota organisasi untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen tinggi (Rosmaniah et al., 2022). Lembaga yang mampu menciptakan iklim kerja yang memotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dibandingkan lembaga yang mengabaikan aspek ini. Oleh karena itu, manajemen motivasi menjadi salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam (Nikotiyanto Dwi Cahyono 2025).

Dalam konteks pendidikan Islam, motivasi memiliki makna yang lebih mendalam. Ia tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil duniawi, seperti jabatan atau gaji, tetapi juga berorientasi pada nilai ukhrawi, yaitu mencari ridha Allah SWT. Hal ini selaras dengan prinsip dasar dalam Islam bahwa setiap amal perbuatan bernilai ibadah apabila dilandasi oleh niat yang ikhlas dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab (Masruroh 2025). Konsep kerja sebagai ibadah dan amanah memberikan warna tersendiri dalam manajemen kinerja di lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, motivasi dalam pendidikan Islam tidak hanya bersifat ekstrinsik, tetapi juga intrinsik dan spiritual. Guru, tenaga kependidikan, maupun mahasiswa yang memiliki kesadaran spiritual tinggi akan bekerja dengan semangat ihsan—berbuat yang terbaik karena Allah, bukan semata karena pengawasan manusia.

Sejalan dengan itu, teori-teori motivasi klasik dan kontemporer seperti Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), Dua Faktor Herzberg (1968), Teori Harapan Vroom (1964), dan Teori Keadilan Adams (1963) dapat diadaptasi dalam kerangka nilai-nilai Islam. Misalnya, kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow bukan hanya aktualisasi diri, tetapi bisa dimaknai sebagai aktualisasi spiritual atau ketakwaan (Ahmad, Rofiah, and Tamam 2024). Demikian pula, faktor motivator Herzberg seperti pengakuan dan tanggung jawab dapat dimaknai sebagai bentuk amanah dan penghargaan atas niat yang tulus dalam bekerja. Integrasi antara teori psikologi modern dan nilai spiritual Islam ini menjadi relevan untuk memperkuat motivasi kerja dan kinerja dalam lembaga pendidikan Islam.

Di sisi lain, peningkatan kinerja individu dan organisasi tidak dapat dilepaskan dari lingkungan kerja yang kondusif dan sistem penghargaan yang adil. Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan, transparansi, dan penghargaan terhadap prestasi akan lebih mampu menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja karyawan (Anwar et al. 2024). Sebaliknya, ketidakadilan, diskriminasi, atau kurangnya apresiasi dapat melemahkan motivasi, menimbulkan konflik internal, serta menurunkan produktivitas. Dalam perspektif Islam, hal ini juga sejalan dengan prinsip keadilan (*al-'adl*) dan ihsan yang menjadi dasar etika kerja Islami.

Fenomena yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan, baik umum maupun keagamaan, menunjukkan bahwa rendahnya motivasi sering kali menjadi akar dari rendahnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor-faktor seperti kesejahteraan, beban kerja yang berat, kurangnya dukungan manajerial, serta minimnya penghargaan sering kali membuat tenaga

pendidik kehilangan semangat kerja. Akibatnya, mutu pendidikan pun sulit meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang motivasi dan kinerja menjadi sangat penting agar lembaga pendidikan mampu menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, berkeadilan, dan bernilai spiritual (Tanjua et al. 2024).

Selain itu, dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, tantangan dalam menjaga motivasi dan kinerja semakin kompleks. Dunia kerja kini menuntut adaptasi yang cepat, kreativitas tinggi, serta kemampuan kolaborasi yang baik. Jika tidak didukung dengan motivasi yang kuat dan nilai spiritual yang kokoh, individu mudah mengalami stres, kejenuhan, bahkan penurunan produktivitas (Sartini et al. 2024). Oleh karena itu, pendekatan yang mengintegrasikan aspek psikologis, sosial, dan spiritual menjadi solusi yang relevan. Pendidikan Islam memiliki potensi besar dalam hal ini, karena secara inheren mengajarkan keseimbangan antara dunia dan akhirat, antara rasionalitas dan spiritualitas, antara profesionalisme dan akhlak.

KAJIAN TEORI

Teori Motivasi

Beberapa teori klasik menjelaskan bagaimana motivasi memengaruhi perilaku kerja:

- Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) menekankan lima kebutuhan manusia, mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, motivasi muncul ketika kebutuhan dasar terpenuhi dan individu terdorong menuju pencapaian diri.
- Teori Dua Faktor Herzberg (1968) membedakan faktor motivator (penghargaan, tanggung jawab, pencapaian) dan faktor higienis (gaji, kebijakan organisasi, kondisi kerja). Faktor motivator berperan lebih kuat dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja.
- Teori Harapan Vroom (1964) menyatakan motivasi muncul dari keyakinan bahwa usaha → kinerja → hasil. Karyawan bekerja keras bila percaya bahwa kerja kerasnya membawa hasil yang bernilai bagi dirinya.
- Teori Keadilan Adams (1963) menekankan persepsi keadilan antara input dan output. Ketidakadilan dapat menurunkan motivasi.
- Teori Penetapan Tujuan Locke (1968) menegaskan bahwa tujuan spesifik dan menantang meningkatkan kinerja karena memberikan arah dan fokus.

- Teori McClelland (1961) mengidentifikasi tiga kebutuhan utama: berprestasi (achievement), berkuasa (power), dan berafiliasi (affiliation).

Motivasi yang efektif bergantung pada keseimbangan antara faktor intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti semangat dan makna kerja) dan faktor ekstrinsik (dorongan luar seperti penghargaan dan fasilitas organisasi).

Konsep Kinerja

Kinerja atau performance merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu (Prawirosentono, 2010). Kinerja dapat diukur dari beberapa indikator seperti kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama (Yusuff 2023)

Chatab (2007) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan dukungan organisasi (organizational support). Kinerja yang baik tidak hanya dihasilkan dari kemampuan tinggi, tetapi juga motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung (Yunivan 2024).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur (library research). Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep motivasi dan kinerja dalam perspektif perilaku organisasi serta menganalisis relevansinya dalam konteks pendidikan Islam. Peneliti mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber sekunder seperti buku teori manajemen, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan referensi akademik yang membahas teori motivasi klasik maupun kontemporer. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan keterkaitan antara motivasi dan kinerja, menafsirkan makna di balik teori-teori yang ada, serta mengintegrasikannya dengan nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, amanah, dan kerja sebagai ibadah. Dengan metode ini, penelitian berupaya menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan konseptual tanpa melakukan pengujian empiris, melainkan melalui analisis mendalam terhadap berbagai pandangan teoritis yang relevan.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan dan menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja dalam perilaku organisasi, serta menjelaskan relevansi dan implikasi

penerapan teori-teori motivasi tersebut dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini juga bertujuan untuk menunjukkan bagaimana nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, amanah, dan kerja sebagai ibadah dapat memperkuat motivasi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, sehingga tercipta sistem manajemen yang efektif, produktif, dan berorientasi pada nilai-nilai religius.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dan Kinerja

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja. Hal ini karena motivasi mengarahkan perilaku seseorang untuk bekerja sesuai tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, individu tidak akan memiliki alasan kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Sanaba, Andriyan, and Munzir 2022).

Hubungan motivasi dengan kinerja dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

1. Motivasi sebagai Pendorong Usaha (Effort)

Motivasi memengaruhi seberapa besar usaha yang dicurahkan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi akan berusaha lebih keras untuk mencapai target kerja, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi cenderung bekerja seadanya (Hariyanto, Samalelo, and Hellyani 2023).

2. Motivasi Menentukan Arah Perilaku (Direction)

Motivasi membuat perilaku karyawan lebih terarah pada tujuan yang telah ditentukan organisasi. Misalnya, seorang karyawan yang termotivasi karena adanya peluang promosi akan mengarahkan usahanya pada peningkatan kompetensi dan pencapaian target kerja (Alkadri 2024).

3. Motivasi Menentukan Ketekunan (Persistence)

Motivasi juga berperan dalam ketekunan individu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, sebaliknya mereka akan terus berusaha mencari solusi hingga tugas selesai (Pamungkas and Nursyamsi 2024).

4. Motivasi Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Tingginya motivasi sering kali berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi akan bekerja dengan perasaan senang, sehingga kinerjanya meningkat(Rulianti and Nurpribadi 2023).

5. Motivasi Memengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan teknologi, tetapi juga oleh tingkat motivasi karyawan. Tanpa motivasi, keterampilan yang tinggi sekalipun tidak akan optimal digunakan(Putra 2022).

Motivasi dan kinerja merupakan dua konsep utama dalam perilaku organisasi yang saling berhubungan erat. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu, sedangkan kinerja (performance) adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan(Yusuf 2025).

Hubungan keduanya bersifat kausal dan fungsional: motivasi menjadi sebab (input psikologis) yang mendorong perilaku kerja, sedangkan kinerja merupakan akibat (output perilaku) yang mencerminkan tingkat keberhasilan dari dorongan tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya, sepanjang faktor kemampuan dan dukungan organisasi juga mendukung(Muflihini 2024).

Motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja individu dan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa motivasi adalah pendorong utama perilaku kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki ketekunan dan arah kerja yang jelas serta menghasilkan produktivitas tinggi.

Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, kreatif, dan disiplin. Sebaliknya, kurangnya motivasi menyebabkan penurunan kualitas kerja, absensi tinggi, dan konflik internal. Teori Harapan Vroom menggambarkan hubungan ini secara sederhana: usaha → kinerja → penghargaan → kepuasan → motivasi ulang.

Dalam konteks organisasi modern, sistem penghargaan (reward system) menjadi alat penting dalam menjaga siklus motivasi dan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai atas prestasinya akan semakin termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Contoh konkret dalam dunia kerja, karyawan yang diberi penghargaan atas prestasi kerjanya akan merasa lebih dihargai. Hal ini menimbulkan motivasi untuk terus bekerja lebih

baik, sehingga secara otomatis meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika usaha karyawan tidak mendapat pengakuan, motivasi akan menurun, dan berdampak pada penurunan kinerja (Febrianty and Muhammad 2023).

Selain itu, hubungan motivasi dengan kinerja juga dapat dilihat dalam sistem manajemen kinerja modern, di mana tujuan organisasi diturunkan menjadi sasaran kerja individu (Sajidah and Kuswinarno 2024). Apabila karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran tersebut melalui penghargaan, kesempatan promosi, atau pengembangan diri, maka kinerjanya akan meningkat, dan tujuan organisasi pun tercapai (Aulia and Siregar 2023).

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang bersifat sebab-akibat: motivasi menjadi sebab yang mendorong perilaku kerja, sedangkan kinerja menjadi akibat dari adanya dorongan motivasi tersebut (Sunatar 2023). Hubungan ini saling menguatkan; semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kinerja, dan semakin tinggi kinerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan memperoleh motivasi baru berupa penghargaan maupun kepuasan kerja (Adhari 2021).

Relevansi dalam Pendidikan Islam

Motivasi kerja dalam pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi, tetapi juga ukhrawi. Setiap aktivitas kerja dan belajar dipandang sebagai bentuk ibadah yang bernilai pahala. Hal ini sejalan dengan prinsip ihsan (berbuat terbaik karena Allah), ikhlas, dan amanah (Masruroh 2025).

Teori motivasi modern dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam:

- Maslow: kebutuhan tertinggi adalah ketakwaan (spiritual self-actualization).
- Herzberg: faktor motivator sejalan dengan nilai akhlak, seperti tanggung jawab dan pengakuan.
- Vroom: harapan terhadap balasan duniawi dan pahala ukhrawi.
- McClelland: afiliasi diwujudkan melalui ukhuwah Islamiyah, sedangkan kekuasaan dimaknai sebagai amanah.
- Locke: tujuan kerja diarahkan pada tujuan rabbani (ridha Allah) (Rahman 2025).

Dengan demikian, motivasi dalam pendidikan Islam bukan hanya untuk peningkatan performa akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan spiritualitas.

Tantangan dan Strategi Peningkatan Motivasi

Lembaga pendidikan Islam menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan fasilitas, rendahnya kesejahteraan tenaga pendidik, serta pengaruh budaya global yang tidak selalu sejalan dengan nilai Islam (Setiawan et al., 2023).

Beberapa strategi peningkatan motivasi dan kinerja di antaranya:

1. Tantangan dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja di Organisasi Pendidikan Islam

Organisasi pendidikan Islam seperti madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi Islam menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks.

Tantangan pertama adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal pendanaan, sarana, maupun prasarana. Banyak lembaga pendidikan Islam yang masih kekurangan fasilitas belajar mengajar, sehingga berpengaruh pada menurunnya semangat kerja guru dan motivasi belajar siswa (Widodo 2025).

Tantangan kedua adalah kualitas sumber daya manusia. Tidak semua guru atau tenaga kependidikan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau keterampilan memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Hal ini sering menghambat peningkatan mutu pendidikan Islam yang seharusnya unggul dalam aspek keilmuan dan akhlak (Apiyani 2024).

Tantangan ketiga adalah perubahan sosial dan teknologi. Perkembangan era digital menuntut guru dan siswa untuk mampu beradaptasi dengan teknologi modern, namun kenyataannya tidak semua lembaga pendidikan Islam memiliki kemampuan dalam hal tersebut (Yunivan 2024). Selain itu, ada tantangan ideologis dan moral. Pendidikan Islam tidak hanya sekadar mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menanamkan akhlak dan nilai-nilai Islam. Tantangan muncul ketika peserta didik lebih mudah terpengaruh budaya global yang hedonis, materialistik, dan kurang sesuai dengan nilai Islami (Helandri and Supriadi 2024). Tantangan lainnya adalah kurangnya sistem penghargaan dan kesejahteraan. Masih banyak lembaga pendidikan Islam yang tidak dapat memberikan penghargaan finansial maupun non-finansial yang layak kepada guru dan staf. Hal ini tentu berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan kinerja mereka (Kumala et al. 2025).

2. Strategi Peningkatan Motivasi dan Kinerja di Organisasi Pendidikan Islam

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, organisasi pendidikan Islam perlu memiliki strategi yang tepat. Salah satu strategi adalah penguatan spiritualitas dan nilai

Islami. Dengan menanamkan pemahaman bahwa bekerja dan belajar merupakan bagian dari ibadah, motivasi internal guru dan siswa akan semakin kuat(Shobri 2025). Selain itu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia juga sangat penting. Lembaga pendidikan Islam perlu memberikan pelatihan, workshop, atau program pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan kemampuan menguasai teknologi(Yulianto 2025). Pemanfaatan teknologi pendidikan juga menjadi strategi penting, misalnya melalui penggunaan e-learning, media digital, dan aplikasi pendidikan yang interaktif agar siswa lebih termotivasi dan guru lebih efektif dalam mengajar(Sarah 2024).

Strategi berikutnya adalah membangun sistem penghargaan dan kesejahteraan yang adil. Guru dan siswa yang berprestasi perlu diberikan apresiasi, baik berupa insentif, bonus, beasiswa, maupun penghargaan non-material agar motivasi mereka tetap tinggi. Selain itu, menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat penting(Robby 2025). Lingkungan yang harmonis, penuh kebersamaan, dan menekankan ukhuwah islamiyah akan membuat semua pihak merasa nyaman dalam belajar dan bekerja. Strategi lainnya adalah memperkuat kolaborasi dengan pihak eksternal, baik pemerintah, lembaga swasta, maupun masyarakat untuk mendukung pendanaan, sarana prasarana, dan program pendidikan(Nauval 2025). Dengan demikian, motivasi dan kinerja di organisasi pendidikan Islam dapat meningkat secara berkesinambungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi dan kinerja merupakan dua aspek yang saling terkait dalam perilaku organisasi. Motivasi berfungsi sebagai dorongan psikologis yang menentukan arah dan ketekunan individu, sementara kinerja adalah manifestasi dari motivasi tersebut. Dalam konteks pendidikan Islam, motivasi harus diarahkan pada nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan orientasi ibadah.

Teori-teori motivasi modern dapat diadaptasi secara Islami untuk memperkuat semangat kerja, etika, dan profesionalisme di lingkungan pendidikan Islam. Dengan penguatan spiritualitas, peningkatan kompetensi SDM, dan sistem penghargaan yang adil, lembaga

pendidikan Islam dapat mewujudkan kinerja unggul yang selaras antara prestasi duniawi dan keberkahan ukhrawi.

Saran

Penelitian ini menyarankan agar lembaga pendidikan Islam memperkuat sistem motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan keislaman, seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah dalam menjalankan tugas. Selain itu, pimpinan lembaga perlu menciptakan iklim organisasi yang adil, harmonis, dan apresiatif agar tenaga pendidik dan kependidikan merasa dihargai atas kinerjanya. Diperlukan juga pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan profesional dan pembinaan karakter Islami, sehingga motivasi intrinsik dan kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan kajian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau campuran (mixed methods) guna menguji secara lebih mendalam hubungan antara motivasi, kinerja, dan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan serta kepuasan kerja dalam lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelviean. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Vol. 1. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahmad, Naufal Hafiid, Nur Rofiah, and Badru Tamam. 2024. "Nilai-Nilai Keikhlasan Dalam Al-Qur'an Untuk Pengembangan Etos Kerja: Perbandingan Dengan Teori Self-Determination." *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir* 7 (2): 300–316.
- Alkadri, Hanif. 2024. "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Niara* 17 (2): 478–88.
- Anwar, Ravel, Rachman Hadi, Raisa Dea Fitrasari, and Zakiyatul Amaliyah. 2024. "Pengaruh Sistem Penghargaan Berbasis Tim Terhadap Kolaborasi Dan Inovasi Di Tempat Kerja." *Management, Economics, Trade, and Accounting Journal (META-JOURNAL)* 1 (5): 173–82.
- Apiyani, Ani. 2024. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Tahsinia* 5 (4): 499–511.

- Aulia, Muhammad Reza, and Mawaddah Putri Arisma Siregar. 2023. "Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong." *IKHLAS: Jurnal Pengabdian Dosen Dan Mahasiswa* 2 (1): 56–61.
- Febrianty, S E, and S Muhammad. 2023. *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia Di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Hariyanto, Vigo, Theofilus Samalelo, and Catharina Aprilia Hellyani. 2023. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank." *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum* 1 (3): 228–38.
- Helandri, Joni, and Supriadi Supriadi. 2024. "Implementasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Konteks Modern: Tinjauan Terhadap Praktik Dan Tantangan." *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 7 (1): 93–116.
- Kumala, Sania, Sukarman Sukarman, Rigen Hartini, and Fariqoh Agustin. 2025. "PERAN MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGAJAR DAN PEMBELAJARAN." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10 (2): 236–46.
- Masruroh, Lailatul. 2025. "Peran Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan." *CERDAS-Jurnal Pendidikan* 4 (1): 1–14.
- Muflihini, Muhammad Hizbul. 2024. "Motivasi Kinerja." *Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi Dan Penelitian*.
- Nauval, Farhan. 2025. "Peran Pondok Pesantren Al Ikhlas Karang Sempu Winduaji Dalam Menjaga Ukhwah Islamiyah Di Desa Winduaji Paguyangan Brebes Jawa Tengah." Universitas Islam Indonesia.
- Nikotiyanto Dwi Cahyono, M M. 2025. *Perilaku Organisasi: Strategi Pengembangan Dan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Pamungkas, Bayu, and Idayanti Nursyamsi. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 3 (4): 222–32.
- Putra, Kadek Rista Ananda. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan." Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rahman, Sandy Aulia. 2025. "Dimensi Motivasi Belajar: Telaah Komparatif Antara Islam Dan Psikologi." *Horizons: Journal of Education and Social Humaniora* 1 (1): 1–20.

- Robby, Saputra. 2025. "UPAYA DA'I DALAM MEMBINA HARMONI MASYARAKAT MULTIKULTURAL DI DESA TANJUNG BARU KECAMATAN BUKIT KEMUNING KABUPATEN LAMPUNG UTARA." UIN Raden Intan Lampung.
- Rulianti, Erina, and Giri Nurpribadi. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6 (1): 849–58.
- Sajidah, Harin Aulia, and Mudji Kuswinarno. 2024. "Manajemen Kinerja Di Era Digital: Peran Motivasi Dalam Mencapai Tujuan Organisasi." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2 (11).
- Sanaba, Hardiman F, Yoga Andriyan, and Munzir Munzir. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja." *Financial and Accounting Indonesian Research* 2 (2): 83–96.
- Sarah, Siti. 2024. "Analisis Metode Pembelajaran Berbasis Teknologi Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Menengah Pertama Kelas IX SMP Muhammadiyah 22 Pamulang." *SEMNASFIP*.
- Sartini, Sartini, Andriani Chondro, Harun Joko Prayitno, and Indri Chairunissa. 2024. "Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Pendidikan Di Era Generasi Milenial." *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 4 (2): 98–110.
- Shobri, Muwafiqus. 2025. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu Dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (3): 191–210.
- Sunatar, Bambang. 2023. *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Suparman, Fatah, Joko Subando, and Ngatmin Abbas. 2023. "Prophetic Intelligence Discourse In Islamic Religious Education." In *Proceeding of International Conference of Islamic Education*, 1:142–54.
- Tanjua, Atik Likai, Desy Eka Citra Dewi, Nur Puspasari, Hilman Nugraha, and Deli Meylindo. 2024. "Kinerja Guru Dan Permasalahannya." *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Ilmu Pendidikan* 3 (4): 161–71.
- Widodo, Wahyudi. 2025. "STRATEGI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM UNTUK OPTIMALISASI POTENSI SANTRI DI PONDOK PESANTREN." *AL-MUNADZOMAH* 4 (2): 181–90.

- Yulianto, Akhmad Haries. 2025. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM." *Jurnal Inovasi Pembelajaran Progresif* 6 (2).
- Yunivan, Ruddy. 2024. "Analisis Budaya Dan Iklim Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten)." Institut PTIQ Jakarta.
- Yusuf, Muhammad Adi. 2025. "Motivasi Dalam Organisasi: Pengertian, Proses, Teori, Penerapan, Dan Hubungannya Dengan Kinerja." *Islah Tarbawi: Journal of Islamic Education and Learning* 1 (1): 1–11.
- Yusuff, Andinna Ananda. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.