JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR, MENENGAH DAN TINGGI (JMP-DMT)
E ISSN : 2715-9213
Vol 7 No 4 Oktober 2026

Strategi Peningkatan Motivasi dan Kepuasan kerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Luluk Fauziyah[1], Alifatun Ni'mah[2], Binti Maunah[3], Imam Junaris[4]
[1,2,3,4] *Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung, Indonesia*
Email: lulukfauziyah047@gmail.com[1], alifatunnimah46@gmail.com[2], bintimaunah@uinsatu.ac.id[3], imam.junaris@uinsatu.ac.id[4]

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Namun, rendahnya motivasi dan kepuasan kerja masih menjadi tantangan yang dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan komitmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia dan merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja di lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Data diperoleh melalui studi terhadap buku, jurnal ilmiah, artikel, dan berbagai sumber literatur yang relevan, kemudian dianalisis melalui tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow. Sementara itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor higienis sebagaimana dijelaskan dalam teori dua faktor Herzberg. Berdasarkan hasil sintesis berbagai teori dan penelitian terdahulu, strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan, pengembangan kompetensi, penerapan kepemimpinan partisipatif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan nilai-nilai spiritual. Strategi tersebut berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan komitmen sumber daya manusia sehingga mendukung terwujudnya mutu pendidikan islam yang unggul dan berkelanjutan

Kata Kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

Human resources are a crucial factor in determining the success of Islamic educational institutions. However, low levels of work motivation and job satisfaction remain significant challenges that may affect the performance, productivity, and commitment of educational personnel, including teachers and administrative staff. This study aims to analyze human resource motivation and job satisfaction and to formulate strategies for enhancing motivation and job satisfaction in Islamic educational institutions. This research employed a qualitative approach using a library research method. Data were collected from books, scientific journals, articles, and other relevant literature sources and analyzed through the stages of data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that work motivation is influenced by the fulfillment of physiological, safety, social, esteem, and self-actualization needs, as explained in Maslow's hierarchy of needs theory. Meanwhile, job satisfaction is influenced by motivational and hygiene factors as proposed in Herzberg's two-factor theory. Based on the synthesis of various theories and previous studies, strategies to enhance human resource motivation and job satisfaction in Islamic educational institutions include improving employee welfare, developing competencies, implementing participative leadership, creating a conducive work environment, and strengthening spiritual values. These strategies contribute to enhancing professionalism, productivity, and organizational commitment, thereby supporting the achievement of sustainable and high-quality Islamic education.

Keywords: *Work motivation, Job satisfaction, Human resources*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi di lembaga pendidikan islam yang berfungsi sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan islam (A'yun et al., 2024). Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan saranan dan prasarana melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks lembaga pendidikan islam tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Qomar, 2018).

Implementasi di lapangan lembaga pendidikan islam seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan menuntut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja masih menjadi permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, rendahnya komitmen organisasi, dan penurunan mutu layanan pendidikan (Hasibuan, 2019).

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja daan komitmen yang baik dalam mencapau tujuan. Sedangkan, kepuasan kerja sikap emosional positif dan negatif terhadap pekerjaan setiap individu (Yunita, 2021). Motivasi dan kepuasaan kerja memiliki hubungan erat karena keduanya merupakan aspek dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini, lembaga pendidikan islam dituntut untuk mengembangkan strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan (Luthnas, 2021).

Penelitian Rosnawati et al. (2023)menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru madrasah. Selanjutnya penelitian Sari et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap knerja guru. Penelitian Syamsiah et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Penelitian terdahulu banyak membahas pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kajian yang mengintegrasikan konsep motivasi dan kepuasan kerja dalam bentuk strategi peningkatan sumber daya manusia masih relatif terbatas. Oleh sebab itu, diperlukan kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai teori dan hasil penelitian terkait motivasi dan kepuasan kerja sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dan kepuasan kerja seumber daya manusia dan merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan sumber daya manusia dan menjadi referensi pengelola lembaga pendidikan islam dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Melalui metode ini, peneliti dapat mengkaji secara mendalam konsep dan praktik penempatan sumber daya manusia berdasarkan keahlian dan tanggung jawab pada lembaga pendidikan Islam dengan menelaah berbagai literatur dan referensi yang relevan. Metode kepustakaan dilakukan secara sistematis dengan mengumpulkan, mengorganisasi, serta menganalisis sumber-sumber ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam (Abdussamad, 2021). Kriteria pemilihan sumber meliputi relevansi dengan topik penelitian, kredibilitas penulis, reputasi jurnal ilmiah, serta rentang waktu publikasi yang mutakhir. Desain penelitian ini berbentuk telaah sistematis terhadap literatur yang berfokus pada penempatan sumber daya manusia, kesesuaian keahlian, dan tanggung jawab profesional dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Sumber data yang digunakan terdiri dari literatur primer seperti artikel jurnal ilmiah dan buku rujukan utama, serta literatur sekunder berupa laporan penelitian dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan kajian.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysi*s) dengan beberapa tahapan, yaitu: (1) mengidentifikasi dan mengklasifikasikan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan sumber daya manusia, (2) membandingkan berbagai temuan untuk menemukan pola, kesamaan, serta kesenjangan kajian, (3) menyusun sintesis konseptual mengenai keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia, serta (4) menarik implikasi teoretis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Proses analisis dilakukan secara deskriptif analitis dan interpretatif untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan tidak hanya bersifat deskriptif. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam, khususnya dalam merumuskan strategi motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam yang lebih efektif dan berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Motivasi Sumber Daya Manusia

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri individu yang lebih terarah dan tertuju dengan jelas dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi perusahaan atau lembaga pendidikan. Motivasi sumber daya manusia merupakan cara menggerakan dan mengarahkan sumber daya serta potensi bawahan sehingga kerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Rusdiana, 2016). Motivasi menjadi kekuatan yang mendorong tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi dalam pekerjaan dan psikologi organisasi berkaitan dengan kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mempengaruhi inisiasi, intensitas arah, dan tindakan. Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki individu dalam bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik (Yaqin & Subiyantoro, 2024)

Abraham Maslow (2008) mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan ini dijadikan pengertian kunci dalam memperlajari motivasi manusia.



Gambar 1 Piramida teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan fisioloigis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme manusia seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kebutuhan fisik. Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu sehingga individu dapat menjalankan pekerjaan secara optimal. Lembaga Pendidikan islam dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat diwujudkan melalui pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang memadahi. Pemenuhan kebutuhan fisiologis tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan ekonomi melainkan sebagai bentuk penghargaan Lembaga terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, individu lebih focus dalam melaksanakan tugas sehingga motivasi dan produktivitas kerja meningkat (Hasibuan, 2017; Yaqin & Subiyantoro, 2024).

Kebutuhan keamanan (*safety and security*), terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya. Kebutuhan keamanan berkaitan dengan rasa aman baik secara fisik maupun psikologis selama menjalankan pekerjaan. Pada Lembaga Pendidikan islam, kebutuhan keamanan dapat diwujudkan melalui kepastian status kepegawaian, lingkungan kerja yang baik, jaminan Kesehatan dan kebijakan organisasi yang adil. Kondisi kerja yang mendukung dan adanya rasa aman dalam lingkungan kerja berpengaruh terhdap motivasi dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian Zakariya dan Wardat (2024) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dan adanya rasa aman berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja.

Kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia Kawan, dan Kerjasama. Kebutuhan sosial merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi, hubungan interpersonal yang baik mampu meningktakan motivasi kinerja dan mengurangi konflik dalam lembaga pendidikan (Robbins & Judge, 2022). Lembaga pendidikan islam dalam pemenuhan kebutuhan sosial melalui kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, budaya saling menghargai dan hubungan harmonis antara kepala madrasah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat mempengaruhi meningkatnya motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap lembaga. Hubungan sosial yang baik salah satu faktor yang memperkuat keterlibatan pegawai dan organisasi.

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan akan status, pangkat, dan sebagainya. Pada tingkat kebutuhan penghargaan yaitu dengan memberikan penghargaan secara adil sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Frederick, 2017). Bentuk penghargaan dalam lembaga pendidikan islam dapat berupa pemberian apresiasi, promosi jabatan, penghargaan pendidik berprestasi, memberikan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pengakuan yang diberikan secara objektif dapat meningkatkan rasa percaya diri, harga diri, dan motivasi intrinsik tenaga pendidik. Pencapaian dan pengakuan bentuk faktor motivator yang dapat meningkatkan semangat kerja secara berkelanjutan.

Kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow yaitu aktualisasi diri (*self actualization*) seperti kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, dan ekspresi diri (Ilmi et al., 2023). Lembaga Pendidikan dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki dengan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, penelitian, studi lanjut, dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Kesempatan tersebut tidak hanya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, melainkan mendorong lahirnya inovasi dalam proses pembelajaran. Kesempatan pengembangan yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kualitas pendidik.

Tabel 1 Analisis teori hierarki kebutuhan Maslow

No	Kebutuhan	Bentuk Pemenuhan	Dampak
1	Fisiologis	Kompensasi dan kesejahteraan	Meningkatkan semangat kinerja
2	Keamanan	Kepastian kerja dan perlindungan	Meningkatkan rasa aman
3	Sosial	Hubungan kerja harmonis	Meningkatkan loyalitas
4	Penghargaan	Reward dan pengakuan	Meningkatkan kepercayaan diri
5	Aktualisasi diri	Pengembangan kompetensi	Meningkatkan profesionalisme

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi sumber daya manusia merupakan menjadi kekuatan yang mendorong tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Teori hierarki kebutuhan maslow menunjukan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan da aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, motivasi kerja sumber daya manusia semakin menikat sehingga mampu mendorong terciptanya kinerja yang optimal dan profesional. Tingginya motivasi kerja berpotensi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan islam secara keseluruhan.

3.2 Kepuasan kerja Sumber Daya Manusia

Kepuasan kerja merupak keadaan emosional positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan perasaan positif dan karyawan tidak puas cenderung memiliki perasaan negatif yang dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas terhadap intansi atau lembaga pendidikan (Nurjaya dan Rizal, 2023). Konsep penting dalam psikologi organisasi dan manajemen kepuasan kerja mencerminkan penilaian emosional individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Luthans, 2021).

Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang dapat memperngaruhi kinerja yang maksimal dari setiap individu. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap motivasi dan produktivitas. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung lebih termotivasi dalam memberikan kontribusi terbaik, meningkakan kinerja individu dan tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi, turnover, dan konflik internal yang menghambat pencapaian tujuan lembaga pendidikan (Nurjaya & Rizal, 2023)

Frederick Herzberg (2015) menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (1) Faktor motivator, yaitu pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang bermakna, tanggung jawab

yang mendorong motivasi intrinsik yang lebih kuat, (2) Faktor higienis, yaitu gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan mencegah ketidakpuasan. Meskipun faktor ini tidak cukup untuk memotivasi individu secara mendalam tetapi sangat penting salam mencegah munculnya ketidakpuasan kerja di lingkungan kerja (Fitri, 2025).

Faktor motivator adalah faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan sehingga dapat mendorong menculnya kepuasan kerja secara berkelanjutan. Frederick (2017) menjelaskan faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pekerjaan yang bermakna. Lembaga pendidikan islam dapat mewujudkan faktor motivasi melalui pemberian penghargaan kepada pendidik berprestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, studi lanjut, penelitian, maupun keterlibatan dalam pengembangan program lembaga. Kesempatan tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi profesionalisme melainkan dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga. Penelitian Rosnawati et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik, sehingga pemberian kesempatan berkembang menjadi strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Faktor higienis adalah faktor ekstrinsik yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi, melainkan sebagai pencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Faktor ini meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi, dan kebijakan organisasi. Pada lembaga pendidikan islam, faktor higienis melalui pemberian kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan penerapan kebijakan yang adil san transparan. Faktor-faktor tersebut dapat terpenuhi maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan merasa dihargai sehingga dapat bekerja dengan baik. Sebaliknya, kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka muncul permasaalah seperti rendahnya loyalitas, meningkatnya absensi, hingga keinginan berpindah kerja. (Fitri, 2025; Syamsiah et al., 2023)

Tabel 2 Analisis teori dua faktor Herzberg

No	Faktor	Karakteristik	Implementasi di Lembaga Pendidikan Islam
1	Motivator	Prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan karir	Pemberian penghargaan, promosi, pelatihan dan studi lanjut
2	Higienis	Gaji, kondisi kerja, kebijakan lembaga pendidikan, hubungan kerja	Kompensasi yang layak, lingkungan kerja kondusif, dan kebijakan yang adil

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja sumber daya manusia dipengaruhi dua faktor yaitu, faktor motivasi dan faktor higienis yang saling melengkapi. Dalam konteks lembaga pendidikan islam, kedua faktor tersebut perlu diperhatikan secara seimbang. Pemberian penghargaan prestasi tenaga pendidik, kesempatan megikuti pelatihan dan pengembangan profesional, serta keterlibatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai program lembaga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari faktor motivasi. Sedangkan dari faktor higienis lembaga pendidikan mampu menyediakan kesejahteraan yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan kebijakan yang transparan sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meraa aman dan dihargai dalam bekerja.

Temuan penelitian Rosnawati et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan tenaga pendidik sehingga pengelolaan kedua faktor tersebut menjadi penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator dalam keberhasilan

pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam. Tingginya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas, keterkaitan terhadap lembaga, dan berkeinginan terus berkontribusi dalam pengembangan lembaga. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan (Syamsiah et al., 2023). Oleh karena itu, lembaga pendidikan islam perlu menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusai yang mampu memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh, baik dari aspek material maupun non material.

Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja sumberdaya manusia merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan penerimaan individu terhadap pekerjaannya. Teori dua faktor Herzberg menunjukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi yang berkaitan dnegan pengembangan diri dan pencapaian, dan faktor higienis yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai. Lembaga pendidikan dalam pemenuhan dua faktor tersebut dapat menciptakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, loyalitas, dan berkomitmen terhadap tugasnya. Oleh karena itu, dengan meningkatnya kepuasan kerja kualitas kinerja sumber daya manusia semakin baik dan mampu mendukung tercapaianya lembaga pendidikan islam yang unggul.

3.3 Strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan islam

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan islam. Peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan (Darmono, 2025). Oleh karena itu, siperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi mendorong individu dalam bekerja secara optimal, meningkatkan komitmen organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan oendidikan secara efektif. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan pendidikan, daan loyalitas terhadp lembaga pendidikan islam (Hasibuan, 2017; Luthans et al., 2020)

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, penghargaan, pengembangan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks lembaga pendidikan islam, strategi tersebut diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman sehingga tidak berorientasi pada aspek material melainkan juga pada aspek spiritual dan pengabdian. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja organisasi dan juga membentuk tenaga pendidik yang profesional dan berkakhlak mulia (Qomar, 2018)

Tabel 3 Strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia

No	Strategi Peningkatan	Bentuk Implementasi	Dampak terhadap sumber daya manusia
1	Peningkatan kesejahteraan	Gaji, intensif, tunjangan, dan penghargaan	Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
2	Pengembangan kompetensi	Pelatihan, workshop, seminar, dan studi lanjut	Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia
3	Penguatan kepemimpinan	Kepemimpinan partisipatif dan supportif	Meningkatkan komitmen organisasi

4	Lingkungan kerja kondusif	Hubungan kerja harmonis dan budaya kolaboratif	Meningkatkan kenyamanan kerja
5	Penguatan nilai spiritual	Pembinaan keagamaan dan budaya kerja Islami	Meningkatkan makna kerja dan loyalitas

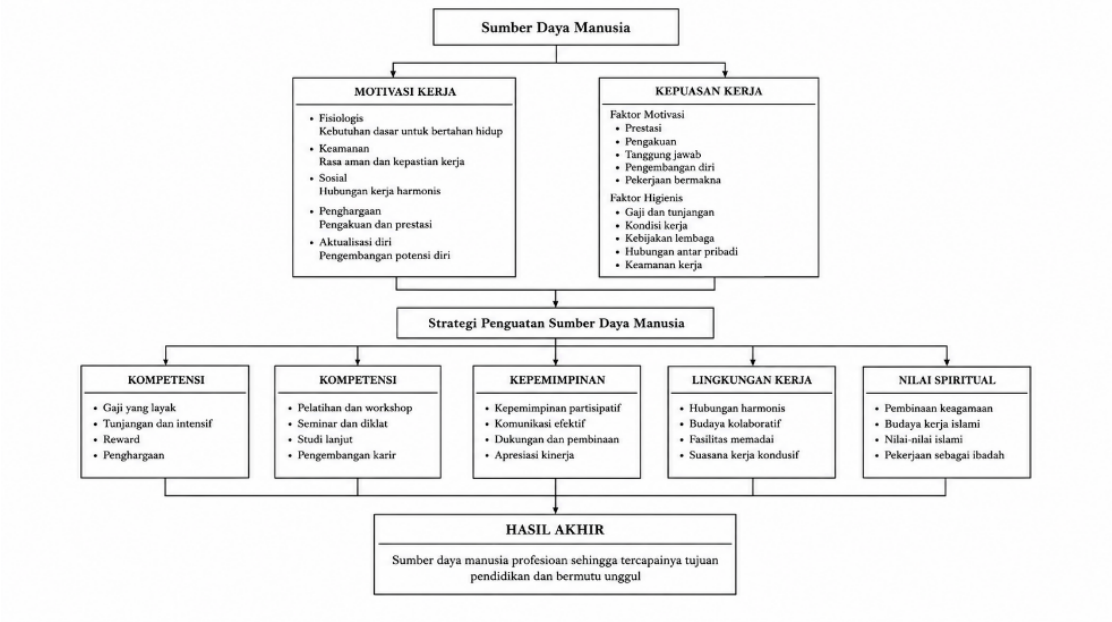
Berdasarkan tabel diatas, strategi pertama adalah meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik daan tenaga kependidikan melalui gaji, intensif, tunjangan dan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Kesejahteraan dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawai sehingga motivasi dan kepuasan kerja tinggi. Penelitian (Nurjaya & Rizal, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadahi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru. Kebutuhan dasar pegawai terpenuhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya sehingga motivasi dan kepuasan kerja meningkat dan meningkatnya loyalitas dan produktivitas kerja.

Strategi kedua yaitu pengembangan kompetensi dengan pelatihan, seminar, workshop, dan studi lanjut. Pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik melainkan juga memberikan kesempatan aktualisasi diri yang terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow. Kesempatan berkembang juga termasuk faktor motivasi dalam teori Herzberg yang dapat meningkatkan kepuasaan kerja. Lembaga pendidikan islam dalam hal ini mampu menyediakan program pengembangan profesional secara berkelanjutan sehingga kualitas sumber daya manusia meningkat (Robbins dan Judge, 2022). Pada era digital, pengembangan kompetensi juga perlu diarahkan pada peningkatan literasi digital, pemanfaatan teknologi pembelajaran dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan (AI).

Strategi ketiga adalah membangun kepemimpinan yang partisipatif dan supportif. Kepemimpinan yang efektif berpengaruh dalam peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Rosnawati (2023) menunjukan bahwa perilaku kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja guru madrasah. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi strategi penting dalam peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang postif dapat mengurangi konflik, meningkatkan kerja sama tim dan memperkuat komitmen organisasi (Syamsiah et al., 2023).

Lembaga pendidikan islam dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari penguatan nilai-nilai spiritual. Kegiatan pembinaan keagamaan, budaya kerja islam dan penanaman nilai ikhlas dan amanah dapat memberikan makna yang lebih mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang dipandang sebagai ibadah dan pengabdian kepada Allah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, motivasi spiritual berfungsi sebagai fondasi yang memperkuat karakter pendidik sehingga memiliki etos kerja yang tinggi, konsisten, dan tidak mudah terpengaruh faktor negatif (Hamidah, 2025).

Berdasarkan uraian diatas, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui peningkatan kesejahteraan, pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan penguatan nilai-nilai spiritual. Strategi tersebut saling melengkapi dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dari aspek material maupun nonmaterial. Dengan penerapan strategi yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional, produktif, loyal, dan berkomitmen dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.



Gambar 2 Strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja
Sumber : Data yang diolah penulis

4. KESIMPULAN

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui lima strategi utama, yaitu peningkatan kesejahteraan, pengembangan kompetensi, penerapan kepemimpinan partisipatif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penguatan nilai-nilai spiritual. Kelima strategi tersebut saling melengkapi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia baik dari aspek material maupun nonmaterial. Dengan penerapan strategi yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional, produktif, loyal, dan berkomitmen sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

A'yun, Q., Fahmadiah, P., & Azizah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Sains Melalui Organisasi Jurusan Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid. *JMP-DMT*, *5*(2), 147–155.

Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapana (ed.); cetakan 1, Vol. 17). CV Syakir Media Press.

Darmono. (2025). Efektivitas Manajamen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah. *JMP-DMT*, *6*(3), 422–433.

Fitri, A. Z. (2025). *Quantum Spiderman*. Empatdua Media.

Frederick, H. (2017). *Motivation to Work*. Routlege.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Ilmi, N., Widyawati, I., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kendari. *Soetomo Administrasi Bisnis*, *1*(2), 191–

206.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Emerald Publishing Limited.

Maslow, A. H. (2008). *Motivation and Personality* (3 ed.). Harper & Row.

Nurjaya, & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio*, *9*(2), 523–533. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616

Qomar, M. (2018). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jakarta: erlangga*.

Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (19 ed.). Pearson Education.

Rosnawati, Latif, M., & Anwar, K. (2023). The Influence of Participatory Leader Behaviour , Achievement Orientation and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction in Madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan ISlam*, *07*(04), 1395–1407. https://doi.org/http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.6138

Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDI Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnia*, *5*(1), 17–37. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38

Syamsiah Zakaria, Nurma Wahyudi, Slamet Setiawan, A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, *3*(2), 160–173. https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.240

Yaqin, M. N., & Subiyantoro. (2024). Pengembangan sdm melalui kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik di smk islam krembung. *Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, *02*(02), 105–114. https://doi.org/10.61553/ascent.v2i2.182

Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, *2*(1), 310–330.

Zakariya, Y. F., & Wardat, Y. (2024). Job satisfaction of mathematics teachers : an empirical self - efficacy and teacher motivation to teach. *Mathematics Education Research Journal*, *36*(4), 791–813. https://doi.org/10.1007/s13394-023-00475-9