

# Konsep Motivasi Personalia Dalam Manajemen Pendidikan Islam

Samsirin

University of Darussalam Gontor  
samsirin\_pac@yahoo.com

## Abstract

The existence of a motivation is very important for an organization to maximize the effectiveness and productivity levels. Therefore, many of the figures that explain the concept of motivation, including McClelland, Tery, Abraham Spering and Robert A Baron. In an effort to improve the efficiency and effectiveness of institutions, personnel productivity get the most attention from several parties. Personnel could process the brain actively and be agile, have advanced desire, high curiosity, energetic, systematic analysis, open to receive opinions, high initiative, and the broad mind focused. Motivation is a condition that drives self-directed of personnel to achieve the objectives of the institution. it is a main state in a person that encourage, activate and move the behavior on goal. Therefore Motivation has a very close relationship with intention. Intention in Islam has two functions, authorize the acts of worship. And differ a worship activities and which doesn't. This Papers discuss the concepts of personnal motivation and associat it with the Islamic Education, this paper concluded that personal motivation is the process of influencing and encouraging a person to complete the desired goals and to create the passion of one's work to get them to cooperate. and in Islamic education, personal motivation in doing of duty is an act of worship.

**Keywords:** *Motivation, Personal Motivation, Islamic Education.*

## A. Pendahuluan

Motivasi dalam bidang manajemen pendidikan Islam merupakan suatu upaya untuk memyuguhkan arahan serta bimbingan dan dorongan kepada seluruh SDM dari personil yang ada di dalam suatu lembaga untuk mampu menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran yang tinggi. Motivating

yaitu usaha memberikan motivasi kepada seseorang supaya mau melakukan suatu pekerjaan, directing yaitu ialah menunjuk orang lain agar mau melaksanakannya, staffing menyimpan seseorang pada suatu pekerjaan supaya yang bersangkutan memiliki kemauan mengerjakan perbuatan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, leading memberikan bimbingan juga arahan kepada seseorang sehingga orang tersebut ingin melaksanakan pekerjaan tertentu.

Semua pekerjaan dan tugas sangat erat kaitannya dengan motivasi. Sedang motivasi itu adalah inti daripada *actuating* itu sendiri. Motivasi adalah inti kaadaan dalam diri seseorang yang bisa mendorong, serta mengaktifkan, juga menggerakkan, yang mengarahkan perilaku pada tujuan. Motivasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan niat. Keduanya mempunyai hubungan yang sama-sama mempengaruhi. Niat dalam Islam memiliki dua fungsi, yaitu: (1) mengesahkan amal ibadah. Dan (2) membedakan suatu aktifitas ibadah dengan aktivitas bukan ibadah. Dengan adanya niat aktivitas dalam ibadah muncul bukan diarahkan pada gaji, dan harta, ataupun benda materil lainnya, akan tetapi diarahkan kepada keridhaan Allah SWT. Untuk itu dalam tulisan ini akan membahas tentang konsep motivasi personalia secara teoritis yang diambil dari teori-teori motivasi dan selanjutnya akan dikaitkan dengan Pendidikan Islam.

## B. Konsep Motivasi

Seringkali istilah-istilah *satisfaction* (kepuasan) dan motivasi digunakan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual personalia secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima personalia dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh personalia. Banyak orang yang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi itu, beberapa orang memilikinya dan orang-orang yang lain tidak. Dalam praktiknya, beberapa manajer menilai stafnya yang tampak kekurangan motivasi sebagai pemalas. Penilaian semacam itu mengandaikan seorang individu selalu malas atau kurang motivasi. Pengetahuan mengenai motivasi mengatakan kepada kita bahwa pandangan ini semata-mata tidak benar. Tingkat motivasi seorang individu beraneka, baik antara individu-individu maupun di dalam diri seorang individu pada waktu-waktu yang berlainan. motivasi, yaitu perilaku yang

dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan.<sup>1</sup>

Menurut McClelland dalam Anwaar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa, motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji<sup>2</sup> Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, personalia akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh personalia harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan bertugas. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Selanjutnya Tery menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.<sup>3</sup> Kemudian Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan, motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan lembaga secara maksimal.<sup>4</sup> Sementara Hasibuan mendefinisikan motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.<sup>5</sup> Motivasi akan menjadi sangat penting karena dengan motivasi, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Abraham Sperling dalam Anwar Prabu Mangkunegara motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan William J. Stanton dalam Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu

---

<sup>1</sup> Winardi, J., *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001), p. 141.

<sup>2</sup> Anwar Prabu. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, p.103.

<sup>3</sup> G.T Tery, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung : Alumni, 1986), p.328.

<sup>4</sup> Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p.58.

<sup>5</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996), p.92.

dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Anwar Prabu Mangkunegara bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Robert A Baron dalam Anwar Prabu Mangkunegara motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Menurut Ernest J. McCormick dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>6</sup>

Menurut Siagian *motivating* merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan lembaga dengan efisien dan ekonomis. Istilah *motivating* yang dipergunakan Siagian ini hakikatnya sama dengan motivasi, yang tidak lain merupakan usaha menunjukkan proses pemberian motif atau dorongan.<sup>7</sup> Sedangkan Stephen P. Robins mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan lembaga, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.<sup>8</sup> Dari berbagai pengertian yang telah dikemukakan mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian proses pemberian dorongan kepada seseorang untuk bertindak guna mencapai efektifitas kerja menuju tujuan yang diinginkan. Dalam kenyataannya yang berlaku umum adalah perwujudan dari teori motivasi jamak, yakni bahwa faktor yang mendorong manusia bekerja itu ada banyak macamnya, yang berbeda satu dengan yang lainnya.

### C. Teknik Motivasi Kerja Personalia

Untuk memotivasi orang-orang, tidaklah cukup dengan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhannya yang penting. Alasannya adalah bahwa agar mereka memiliki kemampuan untuk memperoleh ganjaran. Victor Vroom dalam Dessler telah mengembangkan suatu teori motivasi yang memperhitungkan

---

<sup>6</sup> Anwar Prabu, Mangkunegara, *Ibid*, p.93-94.

<sup>7</sup> Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), p.128.

<sup>8</sup> Stephen P Robins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Prenhallindo, 1996), p.198.

ekspektasi seseorang untuk berhasil. Vroom mengemukakan bahwa motivasi pada dasarnya muncul apabila terjadi dua hal yaitu, apabila nilai hasil tertentu (*valance*) sangat tinggi bagi orang yang menerimanya, dan apabila orang itu merasa bahwa ia memiliki kesempatan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasilnya.<sup>9</sup>

Ringkasnya, model ekspektasi Vroom menyatakan bahwa orang termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran. Tetapi, memotivasi seseorang lebih mudah diucapkan daripada dilaksanakan, karena tiap orang memiliki kebutuhan (dan karenanya ganjaran yang penting) yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setelah membicarakan mekanisme atau proses motivasi, maka perbincangan akan mengarah pada persoalan hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan orang-orang. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan terdapat beberapa teknik memotivasi personalia yaitu teknik pemenuhan kebutuhan personalia dan teknik komunikasi persuasif. Kedua teknik tersebut dijelaskan sebagai berikut.

#### a. Teknik pemenuhan kebutuhan personalia

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja personalia. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja personalia tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan. Abraham Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan hierarki kebutuhan<sup>10</sup> personalia sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi,

<sup>9</sup> Gary Dessler, Terjemahan Agus Dharma, *Ibid*, p.330.

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, p.101.

serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Kebutuhan inilah yang mendorong seorang seniman mengungkapkan keahliannya di atas kanvas, kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bekerja pada siang hari dan kemudian mengikuti kuliah sore untuk mendapatkan gelar kesarjana. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini di dalam lembaga, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di lembaga.

### **b. Teknik komunikasi persuasif**

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja personalia yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara *ekstralogis*. Anwar Prabu Mangkunegara merumuskan teknik ini :**"AIDDAS "**.

- 1) A = *Attention* (Perhatian)
- 2) I = *Interest* (Minat)
- 3) D = *Desire* (Hasrat)
- 4) D = *Decision* (Keputusan)
- 5) A = *Action* (Aksi/Tindakan)
- 6) S = *Satisfaction* (Kepuasan)<sup>11</sup>

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada personalia tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat personalia terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan

demikian, personalia akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

## 1. Karakteristik Motivasi Berprestasi

### a. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi

David C. McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, personalia akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh personalia harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Selanjutnya Edward Murray dalam Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa karakteristik personalia mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- 2) Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan.
- 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu.
- 5) Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.

- 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.
- 8) Menulis novel atau cerita yang bermutu.<sup>12</sup>

Berdasarkan pendapat McClelland dan Edward Murray, Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa karakteristik manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistic serta berjuang untuk merealisasikannya.
- 3) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
- 4) Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
- 5) Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.<sup>13</sup>

#### **b. Karakteristik motivasi berprestasi rendah**

Anwar Prabu Mangkunegara, mengemukakan mengenai karakteristik manajer yang motif berprestasinya rendah, antara lain:

- a. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.
- b. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik.
- c. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- d. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Adapun faktor-faktor yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena tingkat kecerdasan (IQ) merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, p.102.

<sup>12</sup> *Ibid.* p.103.

<sup>13</sup> *Ibid.* p.104.

<sup>14</sup> *Ibid.* p.104.

## 2. Peran Manajer dalam meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab personalia dalam perspektif pendidikan Islam

### a) Peran Manajer Personalia

Menurut Riva'i Vaitzal bahwa "dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan lembaga. Tetapi juga memperhatikan kebutuhan personalia dan pemilik tuntutan masyarakat luas, menuju tercapainya efektif, efisien, produktivitas dan kinerja lembaga"<sup>15</sup>. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Dalam mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu SDM yang merasa puas dan memuaskan merupakan tugas dan tanggung jawab dari manajemen SDM. Dengan tugas dan peran seperti itu maka manajer dalam hal tersebut memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Sebagaimana dikatan Riva'i Vaitzal "Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya manajemen umum yaitu: fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian), operasional (pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja)"<sup>16</sup>.

Dengan fungsi-fungsi yang dipaparkan maka fungsi manajer tidak lepas dari bagaimana mengupayakan sumberdaya secara efektif dan efisien. Dengan kerjasama semua pihak baik itu personalia dan manajer. Peran manajer personalia dalam memotivasi personalia harus sesuai dengan perspektif Islam yaitu harus mengetahui dan mengingatkan para pegawai untuk mengendalikan motivasi. Namun pada kenyataannya tidak jarang muncul konflik beberapa motivasi yang sama-sama memiliki power. Hal ini akan membuat seseorang merasa sulit untuk mengompromikan keduanya. Apabila seseorang dalam kondisi ini, hendaklah ia pandai-pandai menentukan pilihannya dan mampu mengendalikan motivasi yang tidak terpenuhi hasratnya. serta mengekangnya dengan cara memenuhi

---

<sup>15</sup> Veitzhal Rifa'i, *MSDM Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), p. 15.

<sup>16</sup> *Ibid*, p.14.

keinginannya pada batas rasional, dengan demikian seseorang bisa menghindari konflik batin dalam dirinya yang bisa memunculkan perasaan resah, tegang, dan tidak nyaman.

Dalam pendidikan Islam mengajak umatnya untuk meningkatkan motivasi secara bijak, yakni dengan mengatur upaya peningkatan motivasi melalui empat cara, yaitu;

1) Memuaskan Motivasi Secara Baik.

Rasullullah mengajak kita untuk memenuhi motivasi dengan cara yang halal dan menjauhi cara-cara yang haram. Diriwayatkan dari Khaulah Al-Anshariyyah, dia berkata, aku telah mendengar Rasulullah SAW bersabda; *“Sesungguhnya orang-orang yang bergelimang harta Allah dengan cara yang tidak benar, maka mereka akan mendapatkan neraka pada hari kiamat”*

Dalam hadist ini terdapat larangan yang sangat jelas untuk memenuhi motivasi kepemilikan harta dengan cara tidak benar maupun dengan cara tidak halal. Karena itu bisa mendatangkan ancaman berupa adzab neraka jahanam bagi orang yang mengerjakannya.

2) Memuaskan Motivasi Secara Berlebihan.

Rasullullah dengan tegas melarang semua perbuatan yang berlebihan. Keterangan ini untuk menegaskan ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an al-Karim bahwa Allah juga melarang pemuasan motivasi secara berlebih-lebihan. Allah SWT berfirman;

*“Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah disetiap (memasuki) masjid, makan' dan minumlah, dan jangan berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang berlebih-lebihan”*. (Q.S. Al-A'raaf (7) : 31

3) Mengendalikan Motivasi Permusuhan

Dalam banyak riwayat hadist Rasulullah SAW telah menyarankan kaum muslimin agar mampu mengendalikan motivasi permusuhan. Beliau melarang mereka takut, memusuhi, maupun menyakiti saudara sesama muslim, baik menyakiti secara fisik dengan cara melukai dan membunuh, maupun menyakiti secara lisan dengan cara mencela, memfitnah, mengolok-olok, merendahkan, atau dengan membongkar rahasia mereka. Rasulullah SAW juga melarang kaum muslimin mencurangi maupun memakan harta saudaranya secara tidak

benar. Diriwayatkan dari Abu Jarmah bahwa Rasulullah, dia bersabda; *“Barang siapa mencelakai orang mukmin, maka Allah Taala akan mencelakakan dirinya. Dan barang siapa membuat berat seorang mukmin, maka Allah SWT akan membut berat dirinya.”*

4) Mengendalikan Motivasi Kepemilikan

Sebenarnya harta benda itu fitrah. Kecenderungan dan ambisi manusia untuk menghimpun tidak jarang membuat mereka berpaling dari aktivitas dzikir kepada Allah. Terkadang sifat kikir itu menghalangi dirinya untuk berinfak di jalan Allah. Sifat kikirnya juga mencegahnya untuk mengeluarkan zakat dan bersedekah kepada kaum fakir miskin. Allah telah menjanjikan adzab yang sangat pedih bagi orang-orang yang menumpuk emas atau perak dan tidak menginfakannya di jalan Allah atau mendermakannya kepada kaum papa. Dalam hal ini Allah telah berfirman; “

“Dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkahkannya pada jalan Allah, maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih.”. (Qs At-Taubah (9):34)

**b) Langkah-langkah peningkatan kinerja personalia**

Dalam rangka peningkatan kinerja personalia terdapat tujuh langkah antara lain adalah:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Ini dapat dilakukan dengan (a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi di lembaga, (b) Mengidentifikasi masalah melalui pegawai, (3) memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain: (a) mengidentifikasi masalah setepat mungkin, (b) menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan apabila ada kekurangan kinerja.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai sendiri.

4. Mengembangkan rencana tindakan untuk mengulangi penyebab kekurangan tersebut.
  5. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut teratasi atau belum.
  6. Mulai dari awal, apabila perlu.
- c) **Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja personalia terdiri dari faktor internal dan faktor internal .**

### 1. Faktor Internal

Dalam perkembangan yang kompetitif dan menggelobal lembaga membutuhkan personalia yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja personalia dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Selain itu personalia juga memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Peran dari manajer dalam hal ini adalah penilaian harus dilakukan manajer untuk mengetahui kinerja personalia dalam lembaga. Sebagaimana Rifa'i Veitzhal mengatakan "Bagi lembaga penilaian kinerja personalia merupakan salah satu tugas manajer penting dalam lembaga"<sup>17</sup>.

Faktor *disposisional* yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Selain itu berbagai macam faktor internal dalam upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain faktor motivasi dan kemampuan. Sebagaimana Anwar Prabu Mangku Negara mengatakan "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivations*)"<sup>18</sup>.

#### a. Factor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pimpinan dan personalia

---

<sup>17</sup> *Ibid*, p.308.

<sup>18</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Aditama, 2005), p.13.

yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Dalam bekerja harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, agar apa yang dicapai sesuai dengan keinginan. Dengan menempatkan personalia sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka pekerjaan dapat selesai secara efektif dan efisien. Ini dilakukan agar tidak membutuhkan waktu dan tenaga yang banyak.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang personalia dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri personalia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan pekerjaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri personalia untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sebagaimana Mangku Negara mengemukakan bahwa "Sikap mental seorang personalia harus sikap mental yang siap secara psikofisik siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi"<sup>19</sup>. artinya seorang personalia harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan terget kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

## 2. Faktor internal

Sedangkan faktor internal yaitu yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan ataupun pimpinan, fasilitas kerja dan iklim lembaga. Sebagaimana Anwar Prabu mengatakan "Faktor eksternal dan internal dari kinerja karyawan merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat para personalia yang memiliki sejumlah akibat psikologis berdasarkan kepada tindakan"<sup>20</sup>. Perlu kita ingat bahwa pegawai menganggap kinerja yang baik berasal

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, p.86.

<sup>20</sup> *Ibid*. p.15.

dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Terkadang kita menganggap personalia mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerja dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan factor internal, seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah dan lain sebagainya.

#### D. Motivasi Kerja Dalam Pendidikan Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam pendidikan Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam pendidikan Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

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

Beberapa kutipan hadist di bawah ini, bagaimana istimewanya bekerja mencari nafkah menurut sabda Nabi saw: *Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla.*<sup>21</sup> dan sabda Nabi saw; *Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah.*<sup>22</sup>

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, memotivasi kerja personalia dalam pendidikan Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. *Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll).*<sup>23</sup> Perlu diperhatikan dalam hadist di atas, ada kata sesudah. Artinya hukumnya wajib sesudah ibadah

---

<sup>21</sup> Hadist Riwayat Ahmad

<sup>22</sup> Hadist Riwayat Ahmad

<sup>23</sup> Hadist Riwayat Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi

lain yang fardhu. Jangan sampai karena merasa sudah bekerja, tidak perlu ibadah-ibadah lainnya. Meski bekerja, tetap wajib melakukan ibadah fardhu seperti shalat, puasa, ibadah haji, zakat, jihad, dan dakwah. Jangan sampai terlena dengan bekerja tetapi lupa dengan kewajiban lainnya. Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang Muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam dari sudut pendidikan Islam bukan semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT.

### **E. Membangun Motivasi kerja dari sudut pandang pendidikan Islam**

Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, *"Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya."*

Amal seseorang akan dinilai berdasar apa yang diniatkannya. Suatu hari Nabi Muhammad berjumpa dengan Sa'ad bin Mu'adz Al-Anshari. Ketika itu Nabi Muhammad melihat tangan Sa'ad melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari. *"Kenapa tanganmu?," tanya Nabi kepada Sa'ad. "Wahai Rasulullah," jawab Sa'ad, "Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku".* Seketika itu Nabi mengambil tangan Sa'ad dan menciumnya seraya berkata, *"Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka"*.

Dalam kisah lain disebutkan bahwa ada seseorang yang berjalan melalui tempat Nabi Muhammad. Orang tersebut sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas. Para sahabat kemudian bertanya, *"Wahai Rasulullah, andaikata bekerja semacam orang itu dapat digolongkan jihad fi sabilillah, maka alangkah baiknya."* Mendengar itu Nabi pun menjawab, *"Kalau ia bekerja untuk menghidupi anak-anaknya yang masih kecil, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk menghidupi kedua orangtuanya yang sudah lanjut usia, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak meminta-minta, itu juga fi sabilillah."*<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Hadist Riwayat Ath-Thabrani

Kerja adalah perintah suci Allah kepada manusia. Meskipun akhirat lebih kekal dari pada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi. Firman Allah:

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (untuk kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.”<sup>25</sup>

Dalam sebuah hadist diterangkan *“Bukanlah orang yang paling baik darimu itu yang meninggalkan dunianya karena akhiratnya, dan tidak pula yang meninggalkan akhiratnya karena dunianya. Sebab, dunia itu penyampaian pada akhirat dan janganlah kamu menjadi beban atas manusia.”*<sup>26</sup>

Adanya siang dan malam dalam alam dunia ini, merupakan isyarat akan adanya kewajiban bekerja (pada siang hari).

Artinya:

“Dan Kami telah membuat waktu siang untuk mengusahakan suatu kehidupan.”<sup>27</sup>

Dalam Al-Qur’an Allah berfirman:

**Artinya:**

“Apabila Telah ditunaikan shalat, maka menyebarlah di bumi dan carilah dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”<sup>28</sup>

Untuk memberikan motivasi dalam bekerja, Nabi Muhammad, menggunakan bahasa yang sangat menggugah dan menyadarkan. *“Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya. Dan beramallah untuk akhiratmu, seolah-olah kamu akan mati besok.”*<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> QS. Al-Qashash: 77.

<sup>26</sup> HR. Ibnu ‘Asakir dari Anas.

<sup>27</sup> QS. An-Naba’ 11.

<sup>28</sup> QS. Al-Jumu’ah: 10.

<sup>29</sup> Hadist R. Baihaqi.

Bekerja juga akan membuat manusia lebih merdeka, dengan tidak menggantungkan diri kepada orang lain, seperti dengan meminta-minta. *“Demi, jika seseorang di antara kamu membawa tali dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar, kemudian dipikul ke pasar untuk dijual, dengan bekerja itu Allah mencukupi kebutuhanmu, itu lebih baik daripada ia meminta-minta kepada orang lain.”*<sup>30</sup> Rasulullah juga pernah ditanya, *“Pekerjaan apakah yang paling baik?”* Beliau menjawab, *“Pekerjaan terbaik adalah usahanya seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik”*<sup>31</sup> Islam juga menganjurkan untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan kualitas hasil terbaik. *“Berpagi-pagilah dalam mencari rezeki dan kebutuhan hidup. Sesungguhnya pagi-pagi itu mengandung berkah dan keberuntungan”*<sup>32</sup>

Bekerja tidak akan lepas dari bingkai hubungan sosial, karenanya aturan-aturan yang ada harus dipatuhi. Etika dalam bekerja tetap harus dijaga. *“Carilah kebutuhan hidup dengan senantiasa menjaga harga diri. Sesungguhnya segala persoalan itu berjalan menurut ketentuan”*<sup>33</sup> Dalam konteks sosial (termasuk organisasional) bekerja adalah amanah. Amanah harus ditunaikan dengan baik. Pengabaian terhadap amanah adalah sebuah pengkhianatan yang merupakan salah satu tanda orang munafik.

Bekerja dengan sungguh-sungguh adalah syarat sebuah kemajuan. Kemajuan yang didapat tanpa kerja keras adalah pengingkaran sunnatullah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dalam Al-Qur’an jelaskan:

Artinya;

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. Ar-Ra’d : 11-13)

<sup>30</sup> HR. Bukhari dan Muslim.

<sup>31</sup> HR. Ahmad, Baihaqi, dan lain-lain.

<sup>32</sup> HR. Ibnu Adi dari Aisyah.

<sup>33</sup> HR. Ibnu Asakir dari Abdullah bin Basri.

Dari beberapa Ayat dan hadist di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Untuk itulah bekerja dalam Islam tidak berdiri di ruang hampa yang hanya mengejar “*bonus duniawi*” namun lebih dari itu “*bonus yang tidak terhingga*” telah dijanjikan Allah kepada pekerja keras.

Motivasi menjadi sangat penting disebabkan secara naluriah manusia mengharapkan imbalan dari perbuatan yang ia lakukan. Sehingga sekeras apa pekerjaan yang ia lakukan, sebesar itu pula imbalan yang ia terima. Pemahaman terhadap ayat ini tidak hanya berorientasi kepada imbalan akhirat saja. Namun motivasi ini sesuai dengan hukum dunia, yakni seseorang akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan besarnya usaha yang ia lakukan. Selain itu, seorang muslim harus selalu mempunyai motivasi berkerja yang tanpa batas. Mengapa? Sebab meyakini adanya balasan yang setimpal dengan kerasnya suatu usaha yang dilakukan.

Motivasi dalam bekerja harus menjadi kuat jika terdapat keseimbangan antara kebutuhan manusia secara material dan spiritual (badaniah dan jiwa). Melalui ayat di atas semakin lengkaplah konsep dasar motivasi bekerja dalam Islam. Sebab, manusia memerlukan keseimbangan yang utuh antara kebutuhan spiritual dan material dalam mengarungi kehidupan dunia. Dengan kata lain, motivasi bekerja akan kita dapatkan apabila kebutuhan jiwa kita telah terpenuhi dan seimbang melalui pendekatan kepada Allah melalui perintah sholat. Selain itu, melakukan usaha setelah melakukan sholat menunjukkan keyakinan kita terhadap pemilik langit dan bumi serta isinya. Sehingga tidak ada kata “*pesimistis*” dan “*apatis*” dalam jiwa seorang muslim ketika menghadapi berbagai tantangan dan rintangan dalam melakukan usaha (bekerja). Artinya sebesar apapun kesulitan bahkan kegagalan yang terjadi pada usaha tidak akan menjadikan kita menjadi putus asa, sebab kita telah dekat dengan pemilik rizki.

Untuk itulah, keseimbangan sangat penting dalam melakukan pekerjaan atau usaha. Keseimbangan yang dimaksud adalah dalam proses melakukan usaha dan keseimbangan setelah melakukan usaha. Dalam bekerja dibutuhkan ketenangan dan konsentrasi penuh, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan nilai maksimal, baik dalam melakukan merencanakan (*planning*),

pengaturan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

Dengan demikian dari beberapa konsep motivasi bekerja diatas bisa diterapkan dilembaga pendidikan islam dan bisa ditanamkan bagi semua pegawai, staf dan warga lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan islam mulai dari atasan sampai pada bawahan dengan meluruskan niat, kuatkan motivasi, perhatikan etika dan aturan yang ada, sebagai upaya penuaian amanah yang merupakan syarat kemajuan.

## F. Kesimpulan

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi personalia ialah proses mempengaruhi, mendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Motivasi akan menjadi sangat penting, karena dengan motivasi bagi setiap individu mau menjalankan tugas secara keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi juga dipengaruhi Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam pendidikan Islam diajarkan bahwa dalam menjalankan tugas sebagai perbuatan untuk beribadah maka keseimbangan sangat penting dalam melakukan pekerjaan atau usaha itu. Keseimbangan yang dimaksud adalah dalam proses melakukan usaha dan keseimbangan setelah melakukan usaha. Misalnya dalam bekerja dibutuhkan ketenangan dan konsentrasi penuh, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan nilai maksimal, baik dalam melakukan merencanakan (*planning*), pengaturan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

## Daftar Pustaka

Al-Qur'an

Al-Hadist

Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).

Dessler, Gary, Terjemahan Agus Dharma. *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Erlangga, 1992).

Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996).

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Aditama, 2005).

———, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001).

Rifa'i, Veitzhal, *MSDM untuk perusahaan*, (Jakarta: Raja grafindo persada, 2005).

Robins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Prenhallindo, 1996).

Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1992).

Tery, G.T, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung : Alumni, 1986).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1984).

Winardi, J. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001).