Vol. 1 No. 1 September 2015

ISSN : 2477 - 023X

الفكرة
al-fikrah
JURNAL STUDI ISLAM

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah
Zuhdiono

Sejarah Pembentukan Hukum Islam Masa Umar Ibn Khattab (Tahun 13-23 H. / 634-644 M)
Nur Mukhlish Zakariya

Pemikiran Hukum Al-Juwaini (Telaah Kitab *al-Burhan Fi Ushul al-Fiqh*)
Ahmad Maesur

Konsepsi Tentang Tuhan Menurut Ilmu Kalam, Filsafat, Tasawuf Dan Ilmu Pengetahuan
Abdul Halim

Diterbitkan oleh:
Lembaga Penelitian Dan Penerbitan
الجامعة الإسلامية المصلحون
SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH AL-MUSLIHUUN
TLOGO KANIGORO BLITAR

الفكرة
al-fikrah
JURNAL STUDI ISLAM

STIT AL-MUSLIHUUN TLOGO BLITAR

Ketua Penyunting :
Nur Mukhlish Zakariya

Wakil Ketua Penyunting:
Budi Suryanto

Dewan Penyunting:
Sulistyorini, Habib Bawafi, Ahmad Fauzi ,Dimyati Huda

Penyunting Pelaksana :
Ahmad Maesur, Saifur Rohim

Kependidikan :
M. Baderun, Rohmat, Bahrul Ulum

Layout & Desain sampul :
Samsul Hadi

ISSN : 2477 - 023X

Alamat Redaksi dan Penerbit :
Kampus STIT Al-Muslihuun, Jln. Raya Gaprang No. 03
Kanigoro Blitar 66171
Telepun (0342) 807422 ; E-mail : fikrah.muslihuun@yahoo.com

Al-Fikrah merupakan Jurnal Studi Islam yang diterbitkan oleh STIT Al-Muslihuun Blitar, sebagai media yang memublikasikan karya ilmiah terkait dengan pendidikan, hukum, ekonomi, dakwah, sastra, bahasa, filsafat sebagai produk pemikiran Islam. Jurnal ini diharapkan sebagai media yang mampu memperkaya kazanah pemikiran ilmu keislaman, yang direncanakan terbit 2 (dua) kali dalam setahun

DAFTAR ISI

Halaman Copyright..... I
Pengantar Redaksi ii
Daftar Isi iv

Problem Life Style Dalam Dunia Pendidikan Di Indonesia (Momentum Bagi Pendidikan Spritualitas Agama)
Wahjuti 5

Mencetak Guru Profesional Religius
Baderun 17

Motivasi Kerja Dalam Pendidikan Islam (Kajian Teoritis Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam)
Sulistyorini 27

Model Pendidikan Multikultural Di Madrasah Aliyah
Ahmad Fauzi 47

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah
Zuhdiono 54

Sejarah Pembentukan Hukum Islam Masa Umar Ibn Khattab (Tahun 13-23 H. / 634-644 M)
Nur Mukhlish Zakariya 76

Pemikiran Hukum Al-Juwaini (Telaah Kitab al-Burhan fi Ushul al-Fiqh)
Ahmad Maesur 99

Konsepsi tentang Tuhan menurut Ilmu Kalam, Filsafat, Tasawuf dan Ilmu Pengetahuan
Abdul Halim 120

MOTIVASI KERJA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

(Kajian Teoritis Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam)

Oleh : Sulistyorini

ABSTRAK

Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, sebab tanpa fungsi ini maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir tidak dapat direalisir dalam kenyataan. Fungsi motivasi menempati posisi vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisir segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Khusus bagi pemimpin pendidikan dituntut keahliannya dalam menjalankan fungsi "*motivating*" ini, agar para anggota kelompok yang dihadapi mau bekerja dengan ikhlas, penuh antusiasme dan tanggung jawab sesuai tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan aktifitasnya sangat tergantung pada tenaga-tenaga pelaksananya, khususnya para tenaga pendidiknya. Efektivitas kerja tenaga pendidik sangat bergantung pada motivasinya. Sedangkan motivasi tergantung pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan. Motivasi beserta manajemennya merupakan elemen inti dari manajemen sumber daya manusia yang juga menjadi keseluruhan dari tulang punggung terakhir pengelolaan manajemen yang efektif.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Studi tentang motivasi kerja memiliki dua landasaan: pertama kenapa orang-orang berperilaku dengan cara-cara mereka sendiri di dalam bekerja, dan kedua, bagaimana mereka dapat terbantu untuk lebih terikat dengan perilaku dunia kerja yang tentunya sangat bermanfaat bagi organisasi dan mereka sendiri.[1]

Motivasi beserta manajemennya merupakan elemen inti dari manajemen sumber daya manusia, yang juga menjadi keseluruhan dari tulang punggung terakhir pengelolaan manajemen yang efektif:

---

[1] Colin Riches, *Leadership and team in educational management*, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim di Dalam Manajemen Kependidikan,* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), hlm. 158

> Dari semua sumber-sumber pada tingkat penyelesaian seseorang atau organisasi hanyalah orang-orang yang bisa bertumbuh dan berkembang serta dimotivasi untuk meraih tujuan akhir yang diinginkan. Target yang ditetapkan oleh organisasi berada di tangan mereka dan inilah cara di mana orang-orang diarahkan.....yang berada pada bagian inti dari manajemen sumber daya manusia.....dan manajemen yang optimal.[2]

Ketertarikan semakin berkembang terkait dengan motivasi telah muncul dikarenakan adanya peningkatan titik berat pada manajemen sumber daya manusia. Katsz dan Kahn yang dikutip oleh Collin telah memperhatikan bahwa organisasi membutuhkan orang-orang yang: (a) tertarik untuk tinggal, berada di dalam organisasi sama halnya dengan awal permulaan ketika bergabung dengan organisasi, (b) menampilkan tugas-tugasnya dengan cara-cara yang dapat diandalkan, (c) benar-benar melaksanakan hal di atas untuk terikat bertingkah laku secara kreatif, spontan, dan inovatif. Singkatnya, organisasi yang efektif, haruslah mencengkeram kuat sehingga orang-orang terangsang untuk berpartisipasi dan produktif dalam bekerja.[3]

Fungsi motivasi kerja untuk mengusahakan supaya orang-orang bekerja mencapai tujuan dengan senang hati. Pimpinan hendaknya berada ditengah-tengah bawahanya dengan memberikan suatu bimbingan, pengarahan, ataupun penyuluhan terhadap tugas-tugas yang akan dilaksanakan, sehingga tercapai efisiensi. Dengan demikian fungsi motivasi itu hendaknya benar-benar dapat diusahakan, agar terjadi keseimbangan atau sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya. Sukses tidaknya pimpinan organisasi dalam melaksanakan fungsi motivasi, sangat tergantung pada kemampuan pimpinan merealisir sinkronisasi tersebut. Dalam kaitan inilah, pimpinan hendaknya dapat menghayati sepenuh hati tentang unsur manusia dengan kebutuhannya.[4]

---

[2] Riches, C., and Morgan, C., *Human Resource Management in Education,* (Milton Keynes: open University Press, 2009), hlm, 1

[3] Colin Riches, *op.cit.,* hlm. 159

[4] Hamzah, *Menuju keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan.* (Bandung: C.V. Diponegoro, 2004), hlm 102

Para peneliti menunjukkan bahwa suatu tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi-suatu sikap dan persamaan yang positif terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja, dan orang-orang bawahan dan moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil kerja. Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang dan yang menentukan prestasi kerja seseorang. Motivasi diyakini sebagai faktor kunci yang dapat dimasukkan ke dalam hubungan kerja yang diciptakan dan diawasi oleh manajer.[5]

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan peralatan yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organissi. Motivasi termasuk berbagai faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Memotivasi berhubungan dengan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai "apa yang membuat orang tergerak", yang bisa dilakukan oleh manajer.

Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, dan situasi kerja, dan memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktivitas, mereka akan mampu memperkirakan perilaku bawahan. Hanya manajer yang mengetahui hal ini dan mengetahui bagaimana menerapkannya dapat mengharapkan realisasi peningkatan produktivitas dari para karyawan. Motivasi adalah juga filsafat, atau pandangan hidup yang dibentuk berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi, penting diperhatikan oleh manajer bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana[6]

---

[5] Stoner, James A. F., Freeman, R. Edward and Gilbert, JR Daniel R. Alih Bahasa Alexander Sindoro, *Manajemen*. (Jakarta: PT Prenhallindi, 2006), hlm. 154

[6] Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 269

Pembinaan motivasi dalam organisasi merupakan hal yang dapat meningkatkan semangat kerja. Pandangan Edwin B. Flippo yang dikutip S.P. Hasibuan "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior results in achievement of employee want simultaneosly with attainment of organizational objectives* "[7] Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Robert S. Woodwort dan Donald yang dikutip S.P. Hasibuan S.P. Hasibuan : "*A motive is a set which predisposed the individual for certain activities for seeking certain goal*". Adapun motivasi kerja merupakan kecenderungan bertindak yang disebabkan oleh faktor pekerjaan itu sendiri. Motivasi kerja dalam bahasan ini adalah kecenderungan bekerja yang merupakan motivasi akademik, dan bukan motivasi kerja sebagai pejabat atau motivasi administrasi.[8] Dari uraian di atas, pada dasarnya yang menjadi permasalahan adalah meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja.

B. Pengertian Motivasi

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.[9] Menurut Berelson dan A. Steiner, bahwa "*A motife is an inner state that energizes, actives or moves and that directs or channels behavior toward goals*", sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.

Dalam kehidupan sehari-hari dengan mudah kita temukan orang-orang yang berhasil dalam usahanya, namun terkadang ada juga yang mengalami kegagalan. Keberhasilan dan kegagalan itu tidak selamanya disebabkan oleh perbedaan kemampuan yang mereka miliki tetapi justru lebih sering disebabkan oleh perbedaan motivasi. Pekerjaan sejenis yang dikerjakan oleh dua orang yang memiliki kemampuan sama akan memberikan hasil yang berbeda jika masing-masing memiliki motivasi yang berbeda.

---

[7] Malayu S.P Hasibuan,.. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.18

[8] Malayu S.P Hasibuan,.. *op.cit.*, hlm. *19*

[9] *Ibid*, hlm. 95

Motivasi berasal dari kata-kata '*movere*' yang berarti dorongan dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut "*motivation*". Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak,[10] Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Pendapat yang lain mengatakan bahwa motivasi ialah "kehendak atau dorongan untuk melakukan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan".[11] Motivasi juga bisa diartikan sebagai "proses yang menyebabkan tingkah laku seseorang menjadi bergairah, terarah, dan tidak mudah putus asa" Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Abdul Hamid Mursi (1998), motivasi adalah "keadaan individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan". Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi merupakan istilah yang dipergunakan untuk menunjuk pada sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Maka, ketika kita mengatakan bahwa para manajer sedang membangkitkan motivasi para pekerja, berarti mereka sedang melakukan sesuatu untuk memberi kepuasan pada motif, kebutuhan, keinginan para pekerja, sehingga mereka melakukan sesuatu yang menjadi

---

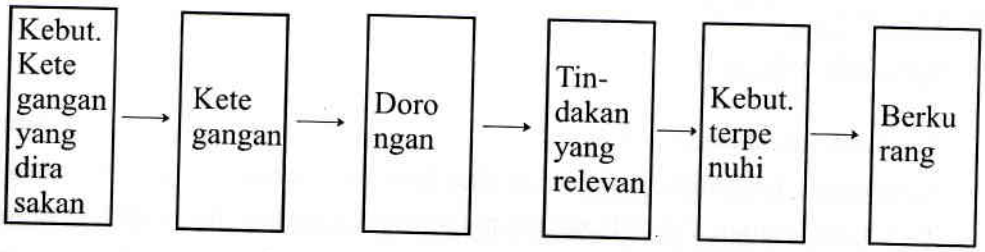
10 Ach. Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*. (Surabaya: UMM Press, 1999), hlm. 157

11 Stephen P Robbins,.. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. (Jakarta: PT Prenhallindo, 1983), hlm. 28

tujuan dan keinginan para manajer. Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa motivasi mengandung rangsangan suatu pihak kepada individu, sehingga ia melakukan sesuatu yang menjadi tujuan pihak lain itu, dan pada giliranya juga dapat merealisasikan keinginan-keinginan individu.

Mekanisme bekerjanya motivasi mencakup beberapa tahap yaitu sekitar ada enam tahap. Dimulai dari dirasakanya kebutuhan tertentu (*need*) kemudian timbul ketegangan (*tension*). Yang dimaksud kebutuhan dalam hal ini ialah kekurangan yang dirasakan seseorang, baik yang bersifat psikis maupun fisik, sehingga ia memandang sesuatu hasil tertentu menjadi menarik untuk diusahakan karena hasil tersebut sanggup menutupi kekuranganya tadi. Pada tahapan berikutnya, ketegangan berkembang menjadi dorongan (*drive*) yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan (*action*) dan tingkahlaku tertentu untuk menghilangkan ketegangan yang dirasakanya itu. Dari tindakan yang dilakukanya tersebut orang mendapatkan hasil tertentu yang sanggup memenuhi kebutuhanya. Akhirnya ketegangan menjadi hilang atau berkurang setelah kebutuhan terpenuhi

Proses Dasar Motivasi



Sumber : Stephen P. Robbins, Essentials of Organizational Behavior.[12]

Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Proses perilaku atau tindakan manusia pada dasarnya berangkat dari adanya tujuan di dalam diri manusia, dalam berusaha memenuhi tujuan tersebut, ada beberapa faktor yang berpengaruh yaitu (stimulan) yang dapat

[12] Stephen P Robbins, *op.cit.*, hlm. *28*

merangsang jiwa manusia untuk mempersepsi dan persepsi ini kemudian diungkapkan dengan perbuatan yang berupa tindakan. Edwin B. Flippo memberikan pengertian motivasi adalah "tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku".[13]

Motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan G R. Terry memberikan pengertian bahwa motivasi sebagai pendorong semangat kerja. Secara teoritik guru adalah seorang tenaga akademik, yaitu seorang yang memenuhi syarat (*qualified*) untuk memangku kepangkatan akademik dengan tugas pokoknya adalah menyelenggarakan pengajaran di lembaga pendidikan.[14] Di satu fihak ia dituntut menjadi profesional yang penuh dedikasi, di lain fihak ia harus memenuhi kebutuhan pribadi. Keduanya sering berjalan tidak seimbang. Kebutuhan pribadi sering menimbulkan masalah, pada hal motivasi kerja sebagian sering ditentukan oleh kebutuhan.[15]

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang: motivasi adalah dorongan, kemauan, keadaan internal, yang ada pada diri seseorang sehingga melahirkan kekuatan, tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kegairahan dan semangat adalah sifat tindakan yang ditentukan oleh motivasi.

C. Motivasi Kerja

Sejak Adam dan Hawa diturunkan dari sorga ke dunia fana ini, sejak itu mereka harus bekerja keras untuk memperoleh hidup dan kehidupan demi untuk melestarikan hidupnya. Sejak itu pula mereka harus memeras tenaga dan akalnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.Sebagaimana manusia biasa Adam dan Hawa beserta keluarganya dalam proses usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tidak terlepas dari pelbagai tantangan dan rintangan lahiriah dan batiniah. Situasi dan kondisi demikian dialami pula oleh

---

13 Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia*, Alih Bahasa Moh Masud, (Jakarta: Erlangga, 1997), hlm. 117

14 George R. Terry, *Principles of Management.* (Illinois: Inc, Richard D. Irwin. 1960), hlm. 87

15 Keith.Davis,. *op.cit., hlm. 45*

anak cucu Adam sampai generasi sekarang ini.

Manusia bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, seperti dikatakan oleh ahli bahwa bekerja sebagai aktivitas pemenuhan (*a desirable and fullfilling actifity*), Bekerja sebagai pusat perhatian hidup manusia.[16] Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip Hasibuan, .keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.[17]

Ajaran Islam tidak mengenal kelas di dalam masyarakat yang membagi manusia menurut tingkat kebangsawanan atau kelas yang dibentuk oleh manusia, atau dibuat untuk menimbulkan tidak adanya persamaan di antara manusia. Karena itu, Islam tidak mengenal kelas bangsawan di satu pihak dan kelas kaula di lain pihak seperti dalam masyarakat feodalistis.

Islam hanya mengenal pembagian pekerjaan menurut kemampuan fisik, kemampuan ilmu, dan teknologi yang dipunyai oleh masing-masing manusia. Prinsip ini disebut prinsip persamaan di antara manusia, demikian hasil penelitian Roger Garudy, mengenai hak bekerja dalam Islam yang dikutip oleh Mochtar Effendy. [18]

Setiap orang mempunyai hak yang sama untuk bekerja, mencapai penghidupan, atau berusaha tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya (*social status*). Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, memimpin atau menduduki jabatan apapun sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua ini sesuai dengan prinsip persamaan (*musawah*), seperti yang diajarkan Allah dan Rasulullah.

Motivasi dalam pembahasan ini adalah motivasi kerja ialah reaksi atau perasaan yang muncul pada diri seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, lebih-lebih dalam dunia manajemen. Motivasi kerja

---

[16] Keith.Davis,. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Fifth Edition. Tata (New Delhi : Mc Graw-Hill: Publishing Company ltd., 1978), hlm. 27

[17] Malayu A.P Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: CV Haji Masagung, 1989), hlm. 93

[18] Eff endy, Mochtar. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. (Jakarta: Bhiratara Karya Aksara, 1986), hlm. 55

dalam rangka memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, lebih-lebih dalam dunia manajemen. Motivasi kerja merupakan kunci dari produktivitas kerja, dan produktivitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktivitas kerja dan pemuasan kebutuhan. Motivasi kerja merupakan masalah yang harus selalu mendapatkan perhatian pimpinan dalam organisasi atau manajemen. Bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam pencapaian hasil kerja telah diakui para ahli. Dalam hal ini Sutermeister (dalam Aroef) menyatakan:

> "Produktivitas itu untuk kira-kira 90 % bergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10 % bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80 - 90 % bergantung kepada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10 - 20 % bergantung kepada kemampuanya. Motivasi si pekerja itu sendiri untuk 50 % bergantung kepada kondisi sosial, 40 % bergantung kepada kebutuhan-kebutuhanya, dan 10 % bergantung kepada kondisi-kondisi fisik".[19]

Motivasi kerja sebagian ditentukan oleh kebutuhan, sedangkan kebutuhan akan berubah karena waktu dan keadaan. Perubahan-perubahan dalam kebutuhan perlu mendapatkan perhatian pimpinan dalam kehidupan organisasi dan manajemen. Selanjutnya perubahan kebutuhan tersebut perlu dipakai sebagai dasar pertimbangan guna mengambil langkah-langkah penyesuaian dalam memberikan motivasi kerja, dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang merupakan tujuan atau prioritas pertama.[20]

Kebutuhan dipengaruhi bahkan ditentukan oleh kehidupan dalam masyarakat. Taraf hidup masyarakat yang telah meningkat menyebabkan para warganya memiliki tuntutan hidup yang meningkat pula. Di balik itu jelas, kebutuhan-kebutuhan hidup yang semakin meningkat, semakin kompleks, dan semakin sulit untuk dipenuhi.[21]

---

[19] Matthias Aroef, *Motivasi dan Produktivitas: Suatu Pembahasan*. Naskah tidak diterbitkan, Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2004, hlm. 15

[20] Keith. Davis, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Fifth Edition. (New Delhi: Tata Mc Graw-Hill: Publishing Company ltd., 2003), hlm. 45 - 47

[21] Gutenberg dan Richman, *op.cit.* hlm.. 267

Adanya kebutuhan yang semakin meningkat di satu pihak dan sulitnya pemenuhan kebutuhan tersebut di lain pihak, sering menyebabkan perubahan sikap manusia terhadap kerja. Meningkatnya tuntutan hidup yang tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja.

D. Peranan Motivasi dalam Kerja

Pekerjaan merupakan suatu sumber penting bagi motivasi yang tinggi ataupun yang rendah. Untuk terus hidup dan berhasil baik, suatu organisasi memerlukan karyawan yang cakap dan termotivasi pada waktu yang tepat. Dalam kenyataan praktek kerja sehari-hari, baik di perusahaan maupun di kantor-kantor, bisa di saksikan adanya sebagian karyawan atau pegawai yang bekerja lebih bersemangat atau bergairah daripada yang lain. Bergairah atau tidaknya seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya dorongan atau motivasi pada orang tersebut. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan bekerja lebih bersemangat dari pada orang lain yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Lebih lanjut, motivasi sangat penting dalam menentukan hasil atau keberhasilan kerja.

Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan bila ia terdorong untuk melakukan faktor yang menjadi pendorong pada dasarnya cukup kuat serta mungkin juga tidak mendapat saingan dari sebab lain yang berlawanan. Demikian sebaliknya orang yang tiada merasa terdorong oleh faktor yang kuat, maka akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah melakukan pekerjaan itu. Faktor yang menjadi pendorong umum dinamakan faktor motivasi. Motivasi atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilaman motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Semua faktor yang telah disebutkan di atas pada dasarnya merupakan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaanya secara sungguh-sungguh. Dalam hubungan itu Hadari Nawawi membedakan dua jenis motif, yakni *pertama* motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukann. Misalnya : Bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain. *Kedua,* motif ekstrinsik, yakni dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya : bekerja karena upah atau gaji yang tinggi mempertahankan kedudukan yang baik, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya.[22]

Hoy dan Miskel memberi batasan motivasi terdiri dari tiga komponen dasar, yaitu mengarahkan tingkah laku dan mempertahankan tingkah laku dengan demikian motivasi memegang peranan penting dalam efektifitas kerja, sering di jumpai orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat berhasil dengan baik Selanjutnya model motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku.[23]

Motivasi kerja dianggap sebagai sarana demonstrasi dalam tindakan nyata pencapaian tujuan. Motivasi selanjutnya, memberikan potensi bagi semangat kerja. Dalam hal ini Lazaruth mengatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, karena merasa kesejahteraan material dan spiritualnya terpenuhi. Dengan diperolehnya kepuasan dalam memenuhi keinginan dan cita-cita hidupnya, maka seseorang akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat. Oleh sebab itu, maka seorang manajer harus memahami keinginan dan cita-cita hidup bawahan kemudian berusaha memenuhinya.[24]

---

22 Hadari Nawawi,. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: CV Haji Masagung, 1983), hlm. 124

23 Hoy, Wayne, K., and Miskel, Cecil G. *Educational Administration: Theory Research and Practice.* Third Edition. (New York: Random House. 1987), hlm. 137

24 Lazaruth, S. *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya.* (Salatiga: Yayasan Kanisius, 1984), hlm. 65

Semangat kerja sangat diperlukan dalam tujuan organisasi. Dalam rangka membangun semangat kerja merupakan proses pengakomodasian kepentingan-kepentingan dan hal ini mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan-kelompok guna mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik dalam organisasi. Dia juga harus dapat memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dengan demikian, semangat kerja yang baik dan tinggi disebabkan oleh adanya motivasi yang diberikan pimpinan dan merupakan keberhasilan seorang pemimpin.

Keberanekaragaman keinginan dan kebutuhan dari setiap individu dalam suatu organisasi, maka motifator harus menselaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Pemberian motivasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan individu tersebut, atau dengan kata lain setiap anggota staf sangat perlu diperhatikan motif-motifnya, harapan-harapanya, dan insentif yang dibutuhkan sehingga akan dapat dilihat peningkatan semangat kerja para pekerja atau para anggota staf dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.[25]

Penelitian Mc Clelland dan para psikolog lainya telah menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap keberhasilan lebih menyukai suatu pekerjaan yang memiliki ciri-ciri : *Pertama* pelaksanaan kerjanya banyak ditentukan oleh usaha serta kemampuan yang dimiliki dirinya daripada faktor-faktor kebetulan diluar pengendalian dirinya atau atas kerjasama. *Kedua,* pekerjaan serta tugas-tugas cukup sulit daripada yang mudah atau tidak mungkin. *Ketiga,* terdapat umpan balik nyata untuk melaksanakanya pekerjaan itu dengan baik.

Pemenuhan kebutuhan sebagai faktor motivasi dapat meningkatkan kepuasan seseorang. Kepuasan menunjuk kepada perasaan seseorang terhadap dirinya maupun lingkunganya, karena kebutuhan dan keinginan telah terpenuhi, yaitu tingkat kepuasan terhadap dirinya, orang lain dan lingkunganya merupakan manivestasi dari semangat kerja seseorang.

---

[25] Siagian. *Filsafat Administrasi.* (Jakarta: Gunung Agung, 1980), hlm. 92

Keterhubungan antara kepuasan dan motivasi dengan semangat kerja yang dapat pula meningkatkan produktivitas kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai kontribusi terhadap efektivitas kerja.[26]

E. Peran Motivasi Kerja dalam Pendidikan Islam

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting dalam kehidupan, sebab melalui pendidikan akan dapat dipersiapkan generasi mendatang yang siap menghadapi masa depannya sebab manusia memerlukan pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar. Pengetahuan dan ketrampilan diperoleh melalui pendidikan baik yang bersifat informal maupun formal. Dengan demikian, pendidikan pada hakikatnya adalah termasuk kebutuhan dasar manusia. Selain itu pendidikan merupakan sarana penunjang kemajuan suatu bangsa dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, yaitu sebagai upaya untuk mewujudkan manusia yang berwawasan luas dan maju. Keberadaan pendidikan sangat urgen bagi perkembangan dan kemajuan manusia. Dengan pendidikan manusai dapat berubah tingkah laku, cara pandang, dan pergumulan dengan manusia lainnya.

Dalam ajaran Islam, pendidikan dalam arti tanggung jawab dalam pengembangan individu dan masyarakat merupakan kewajiban yang sangat mendasar bagi setiap individu Muslim. Arah pendidikan Islam ditujukan kepada tercapainya keseimbangan pribadi yang utuh, melakukan berbagai latihan yang menyangkut kejiwaan, intelektual, perasaan dan indera. Inti pendidikan Islam adalah infus keimanan dalam individu secara utuh, agar menjadi muslim yang taat. Hal ini berarti bahwa pendidikan Islam berupaya memberdayakan manusia di samping jasmani, tetapi juga rohani.[27]
Pendidikan Islam secara ideal diorientasikan untuk membentuk manusia yang sempurna (*insan kamil*) sebab itu pendidikan harus dilakukan dalam berbagai dimensinya. Sejalan dengan tujuan tersebut, proses pembangunan di Indonesia juga diorientasikan untuk membangun manusia seutuhnya, moral dan

[26] Robert, G. Owens. *Organizational Behavior in Educatio,* (New Jersey: Prention-Hall, Inc, Englawood Cliffs., 1987), hlm. 123

[27] Imam Suprayogo, *Reformasi Visi Pendidikan Islam.* (Malang: STAIN Press, 2005), hal 83

material. Usaha membangun manusia yang bermoral berarti membangun kualitas bangsa. Johnn Gadner yan dikutip Nurcholis Madjid mengatakan bahwa suatu bangsa akan menjadi besar apabila bangsa itu percaya pada sesuatu, dan sesuatu itu harus berdimensi moral, sesuatu itu tidak lain adalah agama. Agama akan membentuk manusia bermoral apabila dilakukan melalui proses pendidikan. Pendidikan Islam di Indonesia sebagai sub sistem pendidikan nasional, pada hakikatnya juga bertujuan untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas bangsa dalam segala aspeknya, terutama sekali dalam hal peningkatan moral.[28]

Perubahan yang serba cepat dalam kehidupan masyarakat, akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta macam-macam tuntutan kebutuhan dari berbagai sektor kehidupan, sehingga berbagai tantangan yang dihadapi oleh bangsa dewasa ini cukup besar. Salah satu tantangan adalah bagaimana menyiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mempunyai moral yang baik, agar Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain, khususnya dalam mengantisipasi pengaruh budaya barat dan juga datangnya perdagangan bebas.

Sumberdaya manusia merupakan kunci terpenting dalam dinamika kehidupan manusia di tengah-tengah dunia yang semakin kompetitif, dan mempunyai peran penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, sistem, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas produk. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dan perhatian dalam pemberdayaan. Snyder menegaskan bahwa "manusia merupakan sumberdaya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaat sumberdaya manusia secara efektif. Upaya peningkatan sumber daya manusia yang paling efektif adalah melalui pendidikan. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas melalui pendidikan Islam termasuk bagian dari tema pokok kebijakan strategi dasar bagi penyelenggaraan pendidikan nasional yaitu peningkatan mutu semua jenis dan jenjang pendidikan.[29]

Pendidikan Islam memiliki posisi yang sangat strategis, secara

---

[28] Nurcholis Madjid,. *Masyarakat Religius*.(Jakarta: Paramadina, 2009), hlm.. 20

[29] Hadari Nawawi,. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: CV Haji Masagung, 2005), hlm. 85

Pendidikan Islam memiliki posisi yang sangat strategis, secara horisontal dia adalah bagian dari pendidikan secara umum di Indonesia, sedangkan secara vertikal pendidikan Islam adalah bagian dari ajaran Islam. Agar tujuan dan fungsi pendidikan nasional terwujud sebagaimana yang diharapkan, sebuah lembaga pendidikan Islam perlu adanya tenaga kependidikan yang profesional sehingga tujuan dan fungsi pendidikan Islam dapat tercapai. Pencapaian tujuan pendidikan Islam tergantung pada kualitas dan motivasi kerja pendidik, dalam hal ini guru, karena guru berinteraksi langsung dengan para siswanya.

Secara teoritik guru adalah seorang tenaga akademik, yaitu seorang yang memenuhi syarat (*qualified*) untuk memangku kepangkatan akademik dengan tugas pokoknya adalah menyelenggarakan pengajaran di lembaga pendidikan Islam. Di satu pihak ia dituntut menjadi guru yang profesional yang penuh dedikasi, di lain pihak ia harus memenuhi kebutuhan pribadi. Keduanya sering berjalan tidak seimbang. Kebutuhan pribadi sering menimbulkan masalah, pada hal motivasi kerja sebagian sering ditentukan oleh kebutuhan.[30]

Beberapa temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam penyelenggaraan administrasi atau manajemen.[31] Lebih lanjut dapat dipaparkan, bahwa kepuasan kerja yang menjadi sumber motivasi kerja merupakan salah satu indikator dimensi keefektivan organisasi. Thoha mengatakan bahwa kepuasan pekerjaan selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitarnya yang berhubungan dengan pekerjaan.[32] Kepuasan-kepuasan dalam bekerja tersebut oleh Herzberg disebut faktor motivator dan ketidakpuasan disebut faktor hygiene.[33]

---

30 Keith.Davis,. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Fifth Edition. Tata (New Delhi : Mc Graw-Hill: Publishing Company ltd., 1978), hlm.45

31 Thomas J. Sergiovanni,. *The Principalship: A Reflective practice Perspective*. (Boston: Allyn and Bacon, Inc. 1987), hlm. 189

32 Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Aplikasinya*. (Jakarta.: Penerbit C.V. Rajawali. 1983), hlm.67

33 Frederick Hezberg,. *Work and The Nature of Man*. (Cleveland: The Wold Publishing Company, 1969), hlm. 98

Hasil penelitian Amir Dain Indrakusuma, dosen Universitas Negeri Malang, tentang motivasi kerja, menunjukkan bahwa jenis kelamin, status perkawinan, jumlah keluarga, pangkat/golongan, gaji, tingkat pendidikan, perbedaan usia dan lama masa kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen Universitas Negeri Malang.

Hendrik B. Tetepette meneliti tentang "*Manajerial Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Dosen*", dalam penelitiannya ditemukan bahwa perilaku pimpinan yang ditampilkan bukan dilakukan sendiri akan tetapi dengan melibatkan dan mengikutsertakan para dosen yang ada dalam pengembangan profesional yang baik dan bermutu serta dengan cara memberikan motivasi yang baik, yang berkaitan dengan pemuasan kerja (*statisfier factor*).[34]

M. Noor Choirullah, dalam penelitiannya tentang "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Usaha Pondok Pesantren*" Studi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Hasil temuannya menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan yang paling dominan pada unit pesantren Hidayatullah adalah faktor keamanan (keterjaminan). Dari hasil uji statistik terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada unit usaha di pondok pesantren Hidayatullah Surabaya dengan urutan : faktor keamanan, faktor hubungan sosial, faktor pekerjaan, faktor kemajuan, faktor bonus, dan faktor penghargaan. [35]

Dengan melihat pada faktor-faktor yang ditemukan dan variabel-variabel yang mewakili para karyawan pada unit usaha di pondok pesantren Hidayatullah Surabaya mempertimbangkan kondisi dan situasi kerja yang kondusif dalam rangka memperlancar dan mempergiat mereka untuk bekerja secara lebih bersemangat dan bergairah mendukung kemajuan perusahaan atau lembaga. Dengan demikian bila dikaitkan dengan teori ERG dari Clyton Alderfer maka kebutuhan yang paling mendorong atau memotivasi karyawan bekerja adalah kebutuhan untuk eksis (*existence needs*).

---

[34] B. Hendrik Tetepette, *Manajerial Perencanaan Pengembangan profesionalisme Dosen.* Tesis. (Malang: Universitas Negeri Malang. 1995), hal 205

[35] M. Noor Choirullah,.. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya.* Skripsi. (Malang: Universitas Brawijaya, 1999), hal 109

Mike Supraptiwi (1994). Meneliti tentang "*Kontribusi Motivasi terhadap semangat kerja dosen IAIN Sunan Ampel di Surabaya*". dalam temuannya dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) dosen-dosen pada perguruan tinggi IAIN Sunan Ampel di Surabaya dalam bekerjannya memiliki motivasi kerja (motif, harapan, dan insentif) yang rata-rata cukup, (b) dosen-dosen pada perguruan tinggi IAIN Sunan Ampel di Surabaya dalam bekerjanya memiliki semangat kerja yang tergolong rendah, (c) tidak ada hubungan yang signifikan antara motif dengan semangat kerja, (d) ada hubungan yang signifikan antara harapan dengan semangat kerja dan insentif dengan semangat kerja, (e) faktor motivasi yang paling besar kontribusinya terhadap semangat kerja adalah variabel insentif, kemudian variabel harapan.[36]

Setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaanya. S.P. Hasibuan mengatakan bahwa kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja itu, adalah :

a. Kebutuhan fisik dan keamanan: menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
b. Kebutuhan Sosial: karena tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
c. Kebutuhan Egoistik: ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.[37]

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di sekitar pekerjaan, di luar pekerjaan dan lewat pekerjaan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

---

[36] Mike.Supraptiwi *Kontribusi Motivasi terhadap Semangat kerja Dossen IAIN Sunan Ampel di Surabaya*. Tesis. (Malang: Universitas Negeri Malang, 1997), hlm. 145

[37] Malayu, *op.cit*, hlm. 94

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahanya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (*internal*) dan dari luar (*exsternal*).

Berdasarkan berbagai kajian tentang motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, lebih-lebih dunia manajemen dan memiliki peranan yang sangat besar, bahkan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah kunci dari produktivitas kerja dan produktivitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen, maka dari itu demi lebih sehatnya kehidupan lembaga pendidikan Islam agar kepala madrasah dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru-guru lebih menekankan pada usaha-usaha kearah timbulnya motivasi intrinsic (motivasi dari dalam). Usaha-usaha itu antara lain berupa peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru agar mereka bisa lebih berprestasi, perhatian dan penghargaan terhadap hasil-hasil karyanya, pemberian tanggungjawab dan wewenang sesuai dengan potensi para guru di lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Aroef, Matthias. 2004. *Motivasi dan Produktivitas: Suatu Pembahasan.* Naskah tidak diterbitkan, Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Choirullah, M. Noor. 1999. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya.* Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Colin Riches, *Leadership and team in educational management , Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim di Dalam Manajemen Kependidikan,* (Jakarta: PT Grasindo, 2005

Davis, Keith. 2008. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior.* Fifth Edition. Tata Mc Graw-Hill: Publishing Company ltd., New Delhi.

Effendy, Mochtar. 1986. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bhiratara Karya Aksara.

Flippo, Edwin B. Alih Bahasa Moh Masud. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

George, R.Terry. 1964. *Principles of Management.* Illinois Inc. Home-wood: Richard D Irwin.

Handoko, Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE..

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hezberg, Frederick. 1969. *Work and The Nature of Man.* Cleveland: The Wold Publishing Company.

Hoy, Wayne, K., and Miskel, Cecil G. 1987. *Educational Administration: Theory Research and Practice.* Third Edition. New York: Random House.

Indrakusuma Amir Daien. 2005. *Faktor-Faktor Motivasi dan Hubunganya dengan Keefektifan Kerja Dosen Ikip.* Tesis. Malang: Ikip Malang.

Mohyi, Ach. 2009. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM Press.

Moekijat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar maju.

Nawawi, Hadari. 2003. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV Haji Masagung.

Owens, Robert, G. 1987. *Organizational Behavior in Education.* New Jersey: Prention-Hall, Inc, Englawood Cliffs.

Robbins, Stephen P.. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi.* Jakarta: PT Prenhallindo.

Suprayogo, Imam. 1999. *Reformasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press.

Siagian. 2000. *Filsafat Administrasi.* Jakarta: Gunung Agung.

Strauss, Geoerge and Sayles, Leonard. 1991. *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: PT Pustaka binaman Pressindo.

Stoner, James A. F., Freeman, R. Edward and Gilbert, JR Daniel R.. 1986. Alih Bahasa Alexander Sindoro, *Manajemen*. Jakarta, PT Prenhallindi.

Sergiovanni, Th. J., and Carver, F.D. 1973. *The New School Executive: A Theory of Administration.* New York and Toronto: Dodo, Need and Company.

Supraptiwi Mike. 1997. *Kontribusi Motivasi terhadap Semangat kerja Dossen IAIN Sunan Ampel di Surabaya.* Tesis. Malang: Universitas Negeri Malang.

Tetepette, B. Hendrik. 1995. *Manajerial Perencanaan Pengembangan profesionalisme Dosen.* Tesis. Malang: Universitas Negeri Malang.

Terry, George R. 1960. *Principles of Management.* Illinois: Inc, Richard D. Irwin.

Tilaar, H.A.R.. 1999. *Manajemen Pendidikan Nasional.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Aplikasinya.* Jakarta.: Penerbit C.V. Rajawali.

Winardi. 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ya'qub, Hamzah. 1984. *Menuju keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan.*

Bandung: C.V. Diponegoro

Call for Papers

Jurnal Studi Islam Al-Fikrah STIT al-Muslihuun Blitar, direncanakan terbit dua kali dalam setahun, setiap Januari-Juli, Agustus-Desember.

A. Ketentuan Umum

Jurnal Studi Islam "**Al-Fikrah**" menerima artikel studi Islam, dengan ketentuan :

1. Artikel harus merupakan produk ilmiah, berupa kajian dan pengembangan studi Islam, gagasan orisinil/ bukan plagiasi, ringkasan hasil penelitian/survei, atau bentuk tulisan lainnya yang dipandang memberikan kontribusi bagi pengembagan ilmu keislaman, yang belum penah dipublikasikan di media manapun, atau tidak sedang diminta penerbitannya oleh media lain. Jika dikemudian hari ternyata terbukti plagiasi, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkannya.
2. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia yang memenuhi kaidah-kaidah penulisan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
3. Redaksi berhak melakukan pengeditan tulisan dan format redaksinya tanpa mengubah isi yang dikandungnya.
4. Setiap naskah yang dikirim akan dikategorikan ; diterima tanpa revisi, diterima dengan revisi dan kemungkinan juga ditolak setelah dilakukan kajian mendalam dari isi artikel.

B. Ketentuan Penulisan

1. Naskah diketik menggunakan program Microsoft Word, dengan huruf (*font*) Times New Roman 12 Pts di atas kertas berukuran A4 dengan jarak 1,5 spasi, panjang tulisan antara 15 - 20 halaman.
2. Naskah artikel harus memuat judul tulisan, nama lengkap penulis, abstrak (minimal 50-100 kata dalam bahasa Indonesia, Bahasa Arab atau Inggris, yang memuat latar belakang masalah, tujuan, dan kesimpulan), mencantumkan kata kunci, dan dalam artikel meliputi pendahuluan, deskripsi masalah, pemecahan masalah, dan penutup.
3. Naskah ditulis dengan menggunakan footnote (catatan kaki) yang memuat nama penulis, judul buku/majalah/jurnal, kota tempat penerbitan, nama peberbit, tahun penerbitan, dan halaman: Contoh :

[1] Harun Nasution, *Teologi Islam : Aliran - aliran, Sejarah, Analisa Perbandingan..* (Jakarta : UI Press, 1986), hlm. 2

a. Catatan kaki untuk kutipan dari buku kompilasi memuat nama editor (ed.)/(eds.), judul buku, (kota penerbit: nama penerbit, tahun), dan nomor halaman.

Contoh :

[1] Zainal Arifin, ed., *Pengembangan Manajemen Mutu Kurikulum Pendidikan Islam.* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), hlm.15.

b. Catatan kaki untuk kutipan dari jurnal/majalah: nama penulis, judul artikel, nama majalah/jurnal (cetak miring), volume/edisi (Nomor), bulan dan tahun : halaman.

Contoh :

[1] Syamsul Anwar, "Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sunnah Nabi (Studu Kritik dan Hukum Terhadap Hadis 'Amr ibn Auf)" dalam *Majalah Asy-Syir'ah,* Yogyakarta : Kerjasama Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga dan penerbit ar-Ruz, 1992, hlm. 4

c. Catatan kaki untuk kutipan dari elektronik, dengan mencantumkan alamat lengkap dan tanggal mengaksesnya.

4. Kata-kata berbahasa Arab harus ditransliterasikan sesuai dengan pedoman transliterasi model L.C (*Library of Conggress*), dan bahasa asing ditulis cetak miring.

5. Daftar pustaka / bibliografi harus disertakan diakhir tulisan dan disusun secara ***alfabetis.***

6. Biodata penulis ditulis lengkap dan dicantumkan pada halaman akhir.
7. *Soft file* naskah dikirim langsung ke Redaksi, atau ke email: Mukhlish_73@yahoo.co.id ; fikrah.muslihuun@yahoo.com ; CP: 081556551279/ 081335619334

ISSN : 2477-023X

الفكرة

al-fikrah

JURNAL STUDI ISLAM

Percetakan : CV. Yusri Kademangan