

MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: TINJAUAN TEORETIS DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

H. Naswin¹, Sukatin², Zul Qarnain³

BKPSDMD Kabupaten Batang Hari¹, Universitas Islam Batang Hari^{2,3}

e-mail: ismailnaswin@gmail.com

Diterima: 25/06/2026; Direvisi: 01/07/2026; Diterbitkan: 11/07/2026

ABSTRAK

Motivasi dan kinerja tenaga pendidik merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam karena berpengaruh terhadap profesionalisme, kualitas pembelajaran, dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun demikian, kajian yang mengintegrasikan teori motivasi modern dengan kepemimpinan transformasional, nilai-nilai spiritual Islam, dan implikasi manajerial dalam satu kerangka konseptual masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep motivasi dan kinerja tenaga pendidik, mengkaji hubungan keduanya dalam perspektif pendidikan Islam, serta merumuskan implikasi manajerial bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah buku, artikel ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-analitis melalui proses identifikasi, klasifikasi, interpretasi, dan sintesis berbagai sumber pustaka. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mekanisme integratif yang menghubungkan faktor internal, seperti kompetensi, efikasi diri, dan nilai spiritual, dengan faktor eksternal berupa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja berlandaskan nilai ikhlas, amanah, *itqan*, dan orientasi ibadah yang memperkuat profesionalisme serta komitmen terhadap tugas. Penelitian ini menghasilkan model konseptual yang mengintegrasikan teori motivasi, kepemimpinan transformasional, spiritualitas Islam, dan praktik manajemen.

Kata Kunci: *Motivasi Tenaga Pendidik, Kinerja Tenaga Pendidik, Lembaga Pendidikan Islam, Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

Educators' motivation and performance are strategic factors in improving the quality of Islamic educational institutions because they influence professionalism, instructional quality, and the effectiveness of human resource management. However, studies integrating contemporary motivation theories with transformational leadership, Islamic spiritual values, and managerial implications into a unified conceptual framework remain limited. This study aims to analyze the concepts of educators' motivation and performance, examine their relationship from the perspective of Islamic education, and formulate managerial implications for human resource management in Islamic educational institutions. This research employed a library research approach by reviewing relevant books, scholarly articles, and previous studies. Data were analyzed descriptively and analytically through the processes of identification, classification, interpretation, and synthesis of selected literature. The findings indicate that motivation serves as an integrative mechanism linking internal factors, including competence, self-efficacy, and spiritual values, with external factors such as transformational leadership, organizational culture, reward systems, and the work environment in enhancing educators' performance. From an Islamic perspective, work motivation is grounded in sincerity (*ikhlas*), trustworthiness

Copyright (c) 2026 KHAZANAH : Jurnal Studi Ilmu Agama, Sosial dan Kebudayaan

(amanah), excellence (*itqan*), and worship-oriented commitment, strengthening professionalism and commitment to educational responsibilities. The study also proposes an integrated conceptual model for educational human resource management.

Keywords: *Educator Motivation, Educator Performance, Islamic Educational Institutions, Transformational Leadership, Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Kualitas tenaga pendidik merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Keberhasilan pembelajaran tidak hanya bergantung pada kompetensi profesional, tetapi juga pada motivasi yang mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara konsisten, inovatif, dan bertanggung jawab. Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam karena berkaitan dengan peningkatan kompetensi dan kualitas layanan pendidikan (Rafsanjani et al., 2022). Di tengah meningkatnya tuntutan profesionalisme dan ekspektasi masyarakat, motivasi menjadi faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Rendahnya motivasi dapat menurunkan komitmen dan kualitas layanan pendidikan. Sejalan dengan itu, Harahap (2025) menunjukkan bahwa kinerja guru dan kualitas pelayanan tenaga kependidikan berhubungan dengan peningkatan motivasi. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan motivasi dan kinerja penting sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lembaga pendidikan Islam.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik. Motivasi berperan dalam meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, kualitas pembelajaran, dan produktivitas guru (Andini & Sa'adah, 2025). Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi, seperti sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan manajemen lembaga yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pengajar (Kumala et al., 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara faktor individual dan organisasi. Oleh karena itu, meskipun motivasi telah diakui sebagai determinan penting kinerja tenaga pendidik, masih diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk menjelaskan hubungan antarfaktor yang memengaruhinya.

Sejalan dengan temuan tersebut, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja tenaga pendidik melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, peningkatan komitmen, serta keterlibatan guru dalam organisasi (Hasan et al., 2025; Siskawati et al., 2025). Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat motivasi sebagai faktor pendorong utama. Selain itu, perkembangan kajian manajemen pendidikan menunjukkan semakin besarnya perhatian terhadap dimensi spiritualitas sebagai sumber motivasi yang berkelanjutan. Kondisi ini menegaskan bahwa pembahasan motivasi dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai spiritual yang menjadi karakteristik utama institusi tersebut.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, motivasi kerja tenaga pendidik memiliki karakteristik yang berbeda karena tidak hanya didorong oleh kebutuhan profesional dan organisasi, tetapi juga oleh nilai-nilai spiritual seperti ikhlas, amanah, *itqan*, dan orientasi ibadah yang memberikan makna terhadap pelaksanaan tugas (Masruroh, 2025). Nilai-nilai tersebut menjadi landasan moral yang mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara bertanggung jawab, konsisten, dan berorientasi pada kemaslahatan. Selain itu, kinerja tenaga pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi individu, tetapi juga oleh budaya organisasi dan kepemimpinan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Khairiah, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dipahami melalui integrasi antara

aspek profesional, manajerial, dan spiritual. Oleh karena itu, kajian mengenai motivasi dalam pendidikan Islam memerlukan kerangka analisis yang mampu menghubungkan teori motivasi kontemporer dengan nilai-nilai keislaman secara lebih komprehensif.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan spiritualitas terhadap kinerja tenaga pendidik, sebagian besar masih membahas faktor-faktor tersebut secara parsial. Penelitian mengenai kepemimpinan spiritual dan transformasional maupun motivasi religius umumnya berfokus pada pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja, tanpa mengintegrasikannya dalam satu kerangka konseptual yang utuh (Wijaya et al., 2025; Cahyono, 2025). Akibatnya, belum tersedia sintesis yang menjelaskan bagaimana teori motivasi modern, nilai-nilai spiritual Islam, dan praktik manajerial saling berinteraksi dalam membangun motivasi serta meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya kajian konseptual yang mampu menghubungkan ketiga dimensi tersebut secara komprehensif sebagai dasar pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sekaligus selaras dengan nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, artikel ini menawarkan kebaruan berupa sintesis konseptual yang mengintegrasikan teori motivasi kontemporer, kepemimpinan transformasional, spiritualitas Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam satu kerangka analisis yang terpadu. Kerangka ini menempatkan motivasi sebagai mekanisme utama yang menghubungkan faktor organisasi, khususnya kepemimpinan transformasional, dengan nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Fahmi, 2022; Fadli, 2025). Dengan demikian, artikel ini tidak hanya menyajikan telaah teoritis mengenai hubungan motivasi dan kinerja, tetapi juga menawarkan model konseptual yang dapat menjadi landasan pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan motivasi dan kinerja tenaga pendidik, menjelaskan peran faktor-faktor pendukung dalam memperkuat motivasi, serta merumuskan implikasi manajerial yang relevan bagi peningkatan mutu pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *integrative literature review*, karena bertujuan mengintegrasikan berbagai teori, hasil penelitian empiris, dan perspektif konseptual mengenai motivasi dan kinerja tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam menjadi suatu sintesis konseptual yang komprehensif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi, membandingkan, dan mengintegrasikan berbagai temuan penelitian untuk menghasilkan kerangka analisis yang lebih utuh. Sumber data berupa literatur sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal nasional dan internasional, buku ilmiah, prosiding, serta dokumen akademik lain yang relevan. Literatur diprioritaskan berasal dari publikasi tahun 2021-2025 berbahasa Indonesia dan Inggris dengan fokus pada motivasi kerja, kinerja tenaga pendidik, kepemimpinan transformasional, spiritualitas kerja, manajemen sumber daya manusia, dan pendidikan Islam. Kriteria inklusi meliputi publikasi yang relevan dengan fokus penelitian, tersedia dalam teks lengkap, diterbitkan pada jurnal bereputasi atau penerbit akademik, serta memuat pembahasan konseptual maupun empiris mengenai hubungan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya, literatur yang tidak berkaitan langsung dengan topik penelitian, berupa artikel populer, opini, duplikasi publikasi, atau tidak memenuhi standar akademik dikeluarkan dari proses analisis. Berdasarkan proses seleksi tersebut, sebanyak 25 referensi dianalisis sebagai dasar penyusunan sintesis konseptual.

Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar, Garuda, Dimensions, dan berbagai jurnal ilmiah nasional maupun internasional dengan menggunakan kombinasi kata kunci *motivation*, *teacher performance*, *educator performance*, *Islamic education*, *transformational leadership*, *work spirituality*, *human resource management*, *motivasi kerja*, *kinerja tenaga pendidik*, dan *pendidikan Islam*, yang dikombinasikan menggunakan operator Boolean *AND* dan *OR* untuk memperoleh hasil pencarian yang lebih spesifik. Tahapan penelusuran meliputi identifikasi sumber, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, seleksi melalui pembacaan teks lengkap sesuai kriteria inklusi dan eksklusi, kemudian ekstraksi data berdasarkan tema penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *content analysis* melalui proses pengelompokan, interpretasi, perbandingan, dan sintesis berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Kredibilitas hasil kajian diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai teori, hasil penelitian empiris, serta informasi yang berasal dari buku ilmiah dan artikel jurnal sehingga diperoleh konsistensi argumentasi dan temuan konseptual. Seluruh tahapan pengumpulan, seleksi, dan analisis literatur tersebut diarahkan untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menjelaskan hubungan motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta merumuskan implikasi manajerial yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini merupakan sintesis konseptual yang diperoleh melalui analisis berbagai literatur mengenai motivasi dan kinerja tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam. Proses analisis dilakukan dengan mengidentifikasi keterkaitan antarkonsep, mengelompokkan temuan-temuan yang memiliki karakteristik serupa, kemudian mengintegrasikannya ke dalam suatu kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Sintesis tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga diperkuat oleh faktor organisasi, nilai-nilai spiritual Islam, serta praktik manajemen sumber daya manusia. Keempat aspek tersebut saling berinteraksi dalam membentuk kinerja tenaga pendidik yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan lima tema sintesis utama yang menggambarkan faktor-faktor pembentuk motivasi dan kinerja tenaga pendidik sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sintesis Konseptual Faktor-Faktor yang Membentuk Motivasi dan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam

Tema Sintesis	Hasil Sintesis Penelitian	Kontribusi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	Sumber Utama Hasil Sintesis (5 Referensi)
Faktor Individu	Motivasi dibentuk oleh kompetensi, efikasi diri, komitmen profesional, dan motivasi intrinsik yang mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik.	Meningkatkan kualitas pembelajaran, kreativitas, tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas tenaga pendidik.	Shintia (2025); Iftika (2024); Diani (2024); Raharjo (2025); Sanjaya et al. (2025).

Faktor Organisasi	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja memperkuat motivasi sehingga meningkatkan efektivitas kinerja.	Memperkuat komitmen organisasi, kolaborasi, loyalitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan lembaga.	Kowawin (2024); Prabawa & Kuswinarno (2024); Putri et al. (2024); Purbasari (2025); Hasan et al. (2025).
Faktor Spiritualitas Islam	Nilai <i>ikhlas</i> , <i>amanah</i> , <i>itqan</i> , dan orientasi ibadah menjadi sumber motivasi intrinsik yang membangun profesionalisme dan integritas tenaga pendidik.	Meningkatkan dedikasi, amanah, keikhlasan, profesionalisme, dan orientasi ibadah dalam pelaksanaan tugas.	Ahmad (2024); Masruroh (2025); Nuraeni (2025); Yunivan (2024); Prasetya (2025).
Integrasi Motivasi dan Kinerja	Motivasi berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan faktor individu, organisasi, dan spiritualitas dalam membentuk kinerja yang optimal dan berkelanjutan.	Menghasilkan kinerja yang adaptif, berkualitas, berorientasi mutu, serta memperkuat profesionalisme tenaga pendidik.	Indrawan (2025); Alfizi (2025); Cahyono (2025); Hasan et al. (2025); Ramadhani & Junaris (2025).
Implikasi Manajerial	Peningkatan motivasi memerlukan pengelolaan SDM yang mengintegrasikan kepemimpinan, pengembangan kompetensi, budaya kerja Islami, sistem evaluasi, dan kesejahteraan tenaga pendidik.	Menjadi dasar pengembangan kebijakan SDM yang mampu meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.	Marlina (2025); Saputra et al. (2025); Hafiedz et al. (2025); Rizki et al. (2025); Indrawan (2025).

Tabel 1 memperlihatkan bahwa hasil sintesis penelitian menghasilkan lima tema utama yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Tema pertama menunjukkan bahwa motivasi berakar pada faktor individu yang meliputi kompetensi, efikasi diri, komitmen profesional, dan motivasi intrinsik sebagai fondasi peningkatan kinerja. Tema kedua memperlihatkan bahwa motivasi semakin kuat ketika didukung oleh faktor organisasi berupa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Tema ketiga menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual Islam, seperti *ikhlas*, *amanah*, *itqan*, dan orientasi ibadah, memberikan dimensi moral yang memperkuat motivasi intrinsik tenaga pendidik. Sementara itu, tema keempat dan kelima menegaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai mekanisme integratif yang menghubungkan seluruh faktor tersebut dan memerlukan dukungan praktik manajemen sumber daya manusia agar mampu menghasilkan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil sintesis juga menunjukkan adanya keterkaitan yang sistematis antara kelima tema tersebut. Faktor individu menjadi dasar pembentukan motivasi, sedangkan faktor organisasi

berperan memperkuat motivasi melalui lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif. Nilai-nilai spiritual Islam melengkapi kedua faktor tersebut dengan memberikan orientasi kerja yang berlandaskan tanggung jawab moral dan pengabdian. Seluruh komponen tersebut kemudian diimplementasikan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengembangan kompetensi, sistem evaluasi kinerja, budaya kerja Islami, serta peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi dalam satu sistem yang terintegrasi.

Berdasarkan sintesis lima tema utama tersebut, penelitian ini menghasilkan suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antarkomponen pembentuk motivasi dan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Model konseptual ini merupakan hasil integrasi berbagai konsep yang menempatkan motivasi sebagai mekanisme utama dalam menghubungkan faktor individu, organisasi, spiritualitas Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia. Hasil sintesis menunjukkan bahwa setiap komponen memiliki fungsi yang berbeda, tetapi seluruhnya saling mendukung dalam membentuk motivasi kerja yang berkelanjutan. Model yang dihasilkan tidak hanya menggambarkan hubungan antarvariabel, tetapi juga menunjukkan alur peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui penguatan motivasi. Kerangka konseptual hasil sintesis tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Model Konseptual Integrasi Motivasi, Spiritualitas Islam, dan Implikasi Manajerial

Komponen Model	Hasil Sintesis Penelitian	Output yang Dihasilkan
Teori Motivasi Modern	Motivasi dibangun melalui pemenuhan kebutuhan, harapan, penghargaan, efikasi diri, dan pencapaian tujuan kerja.	Terbentuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik tenaga pendidik.
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan berfungsi memperkuat motivasi melalui inspirasi, keteladanan, pemberdayaan, dan budaya organisasi yang mendukung.	Terbangunnya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif.
Nilai-Nilai Spiritual Islam	Nilai <i>ikhlas</i> , <i>amanah</i> , <i>itqan</i> , dan orientasi ibadah memperkuat motivasi intrinsik serta profesionalisme tenaga pendidik.	Terwujudnya integritas, dedikasi, dan etos kerja Islami.
Praktik Manajemen SDM	Pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, penghargaan, pembinaan spiritual, dan peningkatan kesejahteraan menjadi strategi penguatan motivasi.	Terlaksananya pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

Model Integratif	Motivasi berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan faktor individu, organisasi, spiritualitas Islam, dan praktik MSDM dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.	Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan mutu lembaga pendidikan Islam.
------------------	--	--

Tabel 2 menunjukkan bahwa penelitian ini menghasilkan model konseptual yang mengintegrasikan empat komponen utama, yaitu teori motivasi modern, kepemimpinan transformasional, nilai-nilai spiritual Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia. Keempat komponen tersebut membentuk suatu sistem yang saling berkaitan dengan motivasi sebagai mekanisme penghubung utama dalam proses peningkatan kinerja tenaga pendidik. Model ini menunjukkan bahwa teori motivasi modern menyediakan dasar psikologis pembentukan motivasi, kepemimpinan transformasional memperkuat motivasi melalui dukungan organisasi, nilai-nilai spiritual Islam memberikan orientasi moral dalam bekerja, sedangkan praktik manajemen sumber daya manusia memastikan seluruh proses berjalan secara sistematis. Integrasi keempat komponen tersebut menghasilkan suatu pola hubungan yang utuh dalam menjelaskan proses peningkatan kinerja tenaga pendidik. Hasil sintesis ini sekaligus memperlihatkan bahwa motivasi menjadi titik temu yang menghubungkan seluruh komponen dalam satu kerangka konseptual.

Temuan akhir penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mekanisme integratif yang menghubungkan faktor individu, organisasi, spiritualitas Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Model konseptual yang dihasilkan merupakan hasil sintesis berbagai literatur yang berhasil mengintegrasikan teori motivasi kontemporer, kepemimpinan transformasional, nilai-nilai spiritual Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia ke dalam satu kerangka analisis yang utuh. Hasil tersebut menjadi kontribusi konseptual utama penelitian karena menunjukkan keterkaitan antarkomponen yang selama ini umumnya dikaji secara terpisah. Selain menghasilkan kerangka konseptual baru, penelitian ini juga menyajikan dasar bagi pengembangan strategi pengelolaan tenaga pendidik yang lebih komprehensif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Islam. Temuan-temuan tersebut selanjutnya menjadi landasan untuk dianalisis secara lebih mendalam pada bagian pembahasan.

Pembahasan

Motivasi sebagai Determinan Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan determinan utama yang menjelaskan peningkatan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Temuan ini menjawab tujuan penelitian yang ingin menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja dengan menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan faktor individu, organisasi, dan spiritualitas dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, motivasi tidak hanya dipahami sebagai dorongan psikologis individu, tetapi juga sebagai faktor yang menentukan keberhasilan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas profesional secara efektif dan berkelanjutan. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui perbaikan kompetensi semata, melainkan harus diikuti dengan upaya membangun motivasi yang kuat melalui dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, motivasi menjadi fondasi utama dalam pengelolaan

sumber daya manusia pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam.

Temuan tersebut selaras dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi berkembang seiring terpenuhinya kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang memperoleh penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan rasa aman dalam bekerja cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. Hidayah dan Pratama (2025) menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan motivasi kerja. Sejalan dengan itu, Calysta dan Adezira (2025) menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan peserta didik sesuai teori Maslow mampu meningkatkan motivasi dan prestasi belajar. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tenaga pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan individu, tetapi juga dibentuk oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, nilai-nilai spiritual Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori motivasi Maslow, tetapi juga menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan menempatkan motivasi sebagai mekanisme integratif yang menghubungkan berbagai faktor penentu kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Integrasi Teori Motivasi dalam Menjelaskan Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga pendidik tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu teori motivasi, melainkan memerlukan integrasi beberapa perspektif teoritis. Temuan ini menjawab tujuan penelitian yang menganalisis teori-teori motivasi sebagai landasan konseptual dalam memahami peningkatan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Sintesis penelitian memperlihatkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan individu, harapan terhadap keberhasilan, kejelasan tujuan kerja, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap teori motivasi memiliki kontribusi yang saling melengkapi dalam menjelaskan perilaku kerja tenaga pendidik. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan yang mengintegrasikan berbagai teori motivasi memberikan penjelasan yang lebih komprehensif dibandingkan penggunaan satu teori secara terpisah.

Temuan tersebut selaras dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Ekspektansi Vroom, serta *Goal Setting Theory* dari Locke dan Latham. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan, sistem penghargaan, ekspektasi terhadap hasil kerja, dan kejelasan tujuan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Gafur et al. (2025) dalam studinya menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang meningkatkan kinerja melalui dukungan kebutuhan, penghargaan, dan lingkungan kerja, sedangkan Rossa (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan bersama disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa berbagai teori motivasi tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam menjelaskan proses terbentuknya motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan model konseptual integratif yang menggabungkan berbagai perspektif motivasi sebagai dasar untuk menjelaskan peningkatan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan Transformasional sebagai Penguat Motivasi Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai faktor organisasi yang memperkuat motivasi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas

profesionalnya. Temuan ini memperjelas bahwa motivasi tidak hanya dibentuk oleh karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional menjadi instrumen penting untuk membangun komitmen, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong partisipasi aktif tenaga pendidik dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui visi yang jelas, keteladanan, pemberdayaan, dan komunikasi yang efektif, pemimpin mampu menciptakan kondisi yang memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik tenaga pendidik. Dengan demikian, temuan ini menjawab tujuan penelitian yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor pendukung yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga pendidik.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan bahwa pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja. Kanden et al. (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Sejalan dengan itu, Fahmi (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah berbasis Al-Qur'an efektif membangun motivasi, budaya kerja Islami, dan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak bekerja secara langsung terhadap kinerja, tetapi melalui penguatan motivasi yang didukung budaya organisasi, penghargaan terhadap profesionalisme, dan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan peran kepemimpinan transformasional sebagai penguat motivasi yang menghubungkan praktik manajemen organisasi dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Spiritualitas Islam sebagai Penguat Motivasi Intrinsik Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual Islam merupakan faktor yang memperkuat motivasi intrinsik tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis maupun faktor organisasi, tetapi juga oleh kesadaran spiritual yang memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Dalam perspektif ini, aktivitas mengajar tidak semata-mata berorientasi pada pencapaian target organisasi atau penghargaan material, melainkan juga menjadi sarana untuk mewujudkan tanggung jawab moral dan memberikan manfaat bagi peserta didik. Nilai-nilai seperti *ikhlas*, *amanah*, dan *itqan* membentuk dorongan internal yang membuat tenaga pendidik tetap berkomitmen menjalankan tugas secara profesional meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, temuan ini menjawab tujuan penelitian yang menganalisis motivasi dari perspektif Islam dengan menunjukkan bahwa spiritualitas berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang memperkuat keberlanjutan kinerja tenaga pendidik.

Temuan tersebut memperluas kajian motivasi yang selama ini didominasi oleh teori-teori motivasi modern yang berorientasi pada aspek psikologis dan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam mampu meningkatkan etos kerja, integritas, profesionalisme, dan komitmen tenaga pendidik. Hamidah et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja guru dalam perspektif Islam melengkapi teori motivasi modern melalui penguatan nilai ibadah, amanah, dan keikhlasan, sedangkan Hasan et al. (2025) menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan dengan teori Herzberg, Alderfer, dan McClelland

untuk memperkuat motivasi intrinsik. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual Islam tidak menggantikan teori motivasi modern, tetapi melengkapinya melalui dimensi transendental yang memperkuat motivasi intrinsik. Integrasi tersebut menghasilkan model konseptual yang menjelaskan bahwa motivasi tenaga pendidik terbentuk melalui interaksi antara kebutuhan individu, dukungan organisasi, dan kesadaran spiritual. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual yang mengintegrasikan teori motivasi kontemporer dengan nilai-nilai spiritual Islam sebagai pendekatan yang lebih komprehensif dalam menjelaskan peningkatan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Implikasi Manajerial dan Kontribusi Konseptual Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kinerja tenaga pendidik memerlukan pendekatan manajerial yang bersifat holistik dan terintegrasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tidak cukup berfokus pada peningkatan kompetensi atau pemberian insentif semata, tetapi juga harus mengintegrasikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang kondusif, penguatan nilai-nilai spiritual Islam, serta sistem pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dalam praktiknya, lembaga pendidikan perlu membangun sistem manajemen yang mendukung pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, menerapkan sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang objektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Di samping itu, internalisasi nilai-nilai *ikhlas*, *amanah*, dan *itqan* perlu menjadi bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia agar motivasi tenaga pendidik tidak hanya didorong oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kesadaran moral dan spiritual. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pengelolaan tenaga pendidik akan lebih efektif apabila mengintegrasikan aspek psikologis, organisasional, dan spiritual dalam satu sistem manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Islam.

Selain memberikan implikasi praktis, penelitian ini juga memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan kajian motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Turhamun (2025) menegaskan bahwa sikap kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan pesantren, sedangkan Mulyana dan Mirza (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Berbeda dengan penelitian tersebut yang lebih berfokus pada aspek kepemimpinan, penelitian ini menghasilkan model konseptual yang mengintegrasikan teori motivasi, kepemimpinan transformasional, nilai-nilai spiritual Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam satu kerangka analisis. Model ini menempatkan motivasi sebagai mekanisme integratif yang menghubungkan faktor individu, organisasi, spiritual, dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam membentuk kinerja tenaga pendidik yang profesional dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan terdahulu, tetapi juga menawarkan perspektif yang lebih komprehensif sebagai landasan pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan mekanisme utama yang menghubungkan faktor individu, kepemimpinan transformasional, nilai-nilai spiritual Islam, dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Temuan tersebut menjawab tujuan penelitian dengan menegaskan

bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak dapat dipahami melalui satu faktor secara terpisah, tetapi memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara aspek psikologis, organisasional, dan spiritual. Integrasi teori motivasi kontemporer dengan nilai-nilai Islam menghasilkan kerangka konseptual yang memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai proses pembentukan motivasi kerja tenaga pendidik. Kerangka tersebut memperlihatkan bahwa motivasi berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan profesional, dan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam mewujudkan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam melalui model integratif yang lebih relevan dengan karakteristik institusi pendidikan Islam.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pengelola lembaga pendidikan Islam perlu merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi dan sistem penghargaan, tetapi juga pada penguatan kepemimpinan transformasional, budaya kerja Islami, serta pembinaan spiritual tenaga pendidik. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan profesionalisme, serta mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, model konseptual yang dihasilkan dapat dijadikan dasar dalam penyusunan model empiris mengenai hubungan motivasi, kepemimpinan, spiritualitas Islam, dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model tersebut pada berbagai jenis lembaga pendidikan Islam menggunakan pendekatan kuantitatif maupun mixed methods sehingga diperoleh bukti empiris yang lebih kuat. Hasil pengujian tersebut diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan kebijakan pengelolaan tenaga pendidik yang adaptif terhadap perubahan organisasi dan tantangan pendidikan pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. H. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Keikhlasan Dalam Al-Quran Pada Etos Kerja (Studi Perbandingan Teoriseif-Determination)*. (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1699/>
- Alfizi, A. (2025). *Mardhatillah Achievement Motivation Menuju Human Resources Performance Pada Perguruan Tinggi Wilayah Vi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung). <https://repository.unissula.ac.id/44320/>
- Andini, V., & Sa'adah, L. (2025). Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Guru MTsN 4 Jombang. *Management and Education Journal*, 3(2), 122-130. <http://managementeducationjournal.com/index.php/mej/article/view/50>
- Cahyono, B. P. (2025). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Motivasi Religius Sebagai Variabel Moderasi*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/42943/>
- Calysta, S. B., & Adezira, R. (2025). Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Kajian dan Inovasi Ilmu (JKII)*, 1(2), 56-60. <https://doi.org/10.64123/jkii.v1.i2.4>
- Diani, V. R. (2024). Peran Self-Efficacy dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan* | E-ISSN: 3063-1467, 1(1), 12-23. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jipk/article/view/214>

- Fadli, M. R. (2025). *Peran Kepemimpinan Kyai Dan Keberlangsungan Pesantren: Integrasi Nilai-Nilai Tradisional Dengan Pendekatan Modern (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Daarul Rahman Jakarta)*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
<https://repository.unissula.ac.id/44430/>
- Fahmi, M. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Berbasis Al-Qur'an*. (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
<https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/830/>
- Gafur, A. P., Dayana, M., Karim, R. A., Parebong, E., & Ginting, C. D. B. (2025). Studi Literatur: Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Rashid: Journal of Economic*, 1(2), 120-130.
<https://doi.org/10.65065/kjcdwd68>
- Hafiedz, K. A., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). Penguatan Kompetensi Guru Melalui Manajemen Sdm Pendidikan: Analisis Konseptual Dan Strategi Implementasi. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 13(2).
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/13084>
- Hamidah, D. T., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). Motivasi Kerja Guru Dalam Perspektif Islam: Analisis Teoritis Terhadap Teori Motivasi Modern. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 13(2). <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/13093>
- Harahap, B. (2025). *Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Dan Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah (Mts) Negeri Se-Kota Padangsidempuan*. (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan). <http://etd.uinsyahada.ac.id/13841/>
- Hasan, K., Mokodongan, R., & Djaba, M. (2025). Integrasi Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Praktik Manajemen Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik (J-MKSP)*, 1(1), 31-43.
<https://ejournal.unbitago.ac.id/home/index.php/J-MKSP/article/view/300>
- Hasan, N. S., Jamila, B., Wati, M., & Syihabuddin, A. (2025). Motivasi Donatur Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Implementasi Teori Herzberg, Alderfer, Dan McClelland Pada Lembaga Filantropi. *Taraadin: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 81-96.
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29027>
- Hidayah, N., & Pratama, D. P. A. (2025). Pengaruh Faktor Strategis Terhadap Kinerja Umkm Jawa Timur Dalam Perspektif Hirarki Kebutuhan Organisasi Maslow. *Journal of Education and Research*, 4(1), 130-147. <https://doi.org/10.56707/jedarr.v4i1.253>
- Iftika, Isti fara (2024) *Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Fresh Graduate Universitas Lampung (Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023)*. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Lampung*.
<https://digilib.unila.ac.id/87429/>
- Indrawan, I. (2025). Motivasi Kerja SDM Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional. *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan*, 2(2), 137-152.
<https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/JPMP/article/view/198>
- Kanden, E., Maturbongs, E. E., & Jalal, N. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua Selatan. *Musamus Journal of Public Administration*, 8(1), 132-142.
<https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/view/7364>
- Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/5257/>
- Kowawin, Y. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Sistem Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai*

- Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta). <http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/3046/>
- Kumala, S., Sukarman, S., Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar Dan Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 236-246.
<https://ejournal.stkipessel.ac.id/index.php/jmp/article/view/466>
- Marlina, L. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Memperkuat Mutu Kinerja Institusi Pendidikan Islam. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 296-310.
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/23389>
- Masruroh, L. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS-Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1-14.
<https://doi.org/10.58794/cerdas.v4i1.1459>
- Mulyana, T., & Mirza, I. (2025). Aplikasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Demi Meningkatkan Kinerja Dan Kualitas Guru. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(02).
<https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/8990>
- Nuraeni, A. (2025). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Profesionalisme Karyawan Yayasan Al Hidayah Ikhsan Arrosyid. In *Blannual COnference on Islamic EducatioN (BICOIN) 1* (10, 253-272).
<https://bico.in.or.id/jurnal/index.php/bico.in/article/view/438>
- Prabawa, D. C., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Di Era Industri 5.0. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/1030>
- Prasetya, A. E. (2025). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Guru Sma Hidayatullah Semarang)*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
<https://repository.unissula.ac.id/41307/>
- Purbasari, A. A. D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Kesehatan. *Quantum Wellness: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(1), 215-228.
<https://doi.org/10.62383/quwell.v2i1.2254>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rafsanjani, A., Harahap, F. A., Dahyanti, N., Harahap, M. A., & Diastami, S. M. (2022). Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 174-186.
<https://journal.unipdu.ac.id/index.php/jpi/article/view/3469>
- Raharjo, G. (2025). *Peran Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Barat*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
<https://repository.unissula.ac.id/43275/>
- Ramadhani, R. N., & Junaris, I. (2025). Transformasi Perencanaan Sdm Berbasis Nilai Islam Dalam Administrasi Pendidikan Untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 16(2), 187-199.
https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/5973



- Rizki, I. N., Juliani, J., Fitri, A. A., Zahrah, A., & Ginting, K. B. (2025). Kebijakan SDM Madrasah: Model Integratif untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam. *Mesada: Journal of Innovative Research*, 2(2), 1340-1349.
<https://ziaresearch.or.id/index.php/mesada/article/view/314>
- Rossa, Y. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Plasindo Abadi*. <https://digilib.unila.ac.id/91897/>
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2022-2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Saputra, T., Bahri, S., & Azwar, B. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Generasi Rabbani Muara Enim*. (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup). <http://e-theses.iaincurup.ac.id/8859/>
- Shintia, M. (2025). *Pengaruh Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Kota Bandar Lampung*.
<https://digilib.unila.ac.id/92882/>
- Siskawati, G., Muspawi, M., & Rahman, K. A. (2025). Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Media Informatika*, 6(2), 1282-1288.
<https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jumin/article/view/5440>
- Turhamun, A. (2025). *Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/39444/>
- Wijaya, P., Ardiansyah, M., & Marzuki, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Dan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 333-351.
<https://ejournalfipung.ac.id/ojs/index.php/JJEM/article/view/3766>
- Yunivan, R. (2024). *Analisis Budaya Dan Iklim Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten)*. (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
<https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1698/>