

MENGUKUR MOTIVASI KERJA GURU DALAM PENDIDIKAN ISLAM DENGAN TEORI KEBUTUHAN MASLOW: SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS

Muhammad Hanafi, Ida Rindaningsih

Email: mhanafi724@gmail.com, rindaningsih1@umsida.ac.id

(Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)

Abstract:

This study aims to explore the factors influencing teacher work motivation within the context of Islamic education and to assess the application of Maslow's hierarchy of needs theory in related research. Using a Systematic Literature Review (SLR) approach, this article collects, analyzes, and synthesizes various relevant literatures on teacher work motivation in Islamic education. The two main research questions addressed in this study are: (1) What are the factors that influence teacher work motivation in Islamic education according to the existing literature? and (2) How is Maslow's theory applied in research on teacher work motivation in Islamic education? The findings indicate that the fulfillment of physiological, safety, social, esteem, and self-actualization needs significantly affects teacher work motivation. Maslow's theory provides a valuable framework for understanding how fulfilling teachers' needs can enhance teaching quality in Islamic education. This study analyzes 11 relevant articles and offers recommendations for managing teacher work motivation based on Maslow's theory in the context of Islamic education.

Keywords: *Work Motivation, Islamic Education, Maslow's Hierarchy of Needs, Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran fundamental dalam membentuk karakter, akhlak, dan intelektualitas generasi penerus bangsa. Dalam pendidikan Islam, guru berperan ganda sebagai pendidik dan pembimbing yang bertanggung jawab untuk mengarahkan siswa menuju penguatan aqidah dan pemahaman agama yang benar, berakhlak mulia serta pengamalan nilai-nilai ajaran Islam. Dan guru yang bermutu akan melahirkan generasi penerus bangsa yang berkualitas (Dan et al., 2024). Sejak jaman dahulu profesi guru sering diidentikkan dengan gambaran sosok yang sederhana, bersahaja namun penuh semangat dan dedikasi dalam mendidik putra putri bangsa (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023). Oleh karena itu, perhatian terhadap motivasi kerja guru menjadi faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut. Namun demikian, meskipun

banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, pemahaman tentang ini memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif, mengingat adanya faktor-faktor spiritual yang terlibat. Tentunya dengan tidak mengabaikan kinerja yang merupakan serangkaian kemampuan, usaha serta kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023).

Motivasi kerja adalah dorongan atau kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam konteks pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Fazria et al., 2024). Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pengajaran guru yang baik, karena tanpa kinerja guru yang baik dan peran manajemen sekolah yang tepat, sangat sulit untuk meningkatkan mutu pengajaran atau mencapai standar nasional pendidikan (Purwanto & Rindaningsih, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Amin, 2019). Namun, dalam konteks pendidikan Islam, motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor material seperti gaji atau tunjangan, tetapi juga oleh faktor spiritual yang melibatkan niat dan tanggung jawab moral dalam mengajarkan ajaran Islam (Zain, 2020). Guru di pendidikan Islam seringkali memandang pekerjaan mereka sebagai bagian dari amal ibadah, di mana mengajarkan ilmu agama bukan hanya sekadar pekerjaan profesional, tetapi juga merupakan upaya untuk meraih ridha Allah SWT.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam mencakup beberapa aspek, baik internal maupun eksternal. Aspek eksternal termasuk kondisi sosial-ekonomi guru, penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka, serta lingkungan kerja yang mendukung. Namun, faktor internal yang berhubungan dengan keyakinan religius dan kepuasan spiritual lebih menonjol. Guru-guru sering kali merasa terinspirasi untuk mengajarkan nilai-nilai Islam, karena dorongan tanggung jawab agama dan keinginan untuk memberikan manfaat kepada umat (Abidin & Sulaiman, 2020). Penelitian oleh Nurhayati (2021) menunjukkan bahwa guru-guru di lembaga pendidikan Islam memiliki motivasi yang lebih tinggi ketika mereka merasakan bahwa tugas mereka adalah bagian dari pengabdian dan

kewajiban agama. Selain itu, kondisi kesejahteraan sosial, hubungan interpersonal, serta dukungan dari pihak sekolah juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Samsudin (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru akan meningkat ketika mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya dalam mendidik siswa.

Penggunaan teori kebutuhan Maslow dalam penelitian ini menjadi salah satu teori psikologi yang relevan untuk memahami motivasi kerja guru. Teori kebutuhan Maslow menawarkan perspektif yang berguna dalam memahami motivasi kerja guru di pendidikan Islam. Maslow (1943) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang saling berurutan: (1) kebutuhan fisiologis (kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal), (2) kebutuhan akan keamanan (rasa aman dalam pekerjaan dan kehidupan), (3) kebutuhan sosial (rasa diterima dan berhubungan dengan orang lain), (4) kebutuhan penghargaan (penghargaan atas pencapaian dan kontribusi), dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri (pencapaian potensi diri dan kontribusi yang lebih besar).

Penerapan teori Maslow dalam pendidikan Islam memiliki nuansa yang lebih mendalam, karena dalam banyak hal, guru di pendidikan Islam seringkali merasa terdorong untuk mencapai aktualisasi diri melalui pengajaran yang mendalam dan berdampak pada akhlak dan spiritualitas siswa (Abidin & Sulaiman, 2020). Dalam hal ini, aktualisasi diri menjadi bentuk pemenuhan kebutuhan spiritual yang tidak hanya terwujud dalam pencapaian pribadi, tetapi juga dalam pengabdian mereka terhadap agama dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam, baik dari segi eksternal maupun internal, serta bagaimana teori Maslow dapat digunakan untuk memahami motivasi kerja guru. Hal inilah yang akan menjadi focus penelitian lewat metode SLR (*Systemic Literature Review*).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Dimana metode SLR adalah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis literatur yang relevan secara

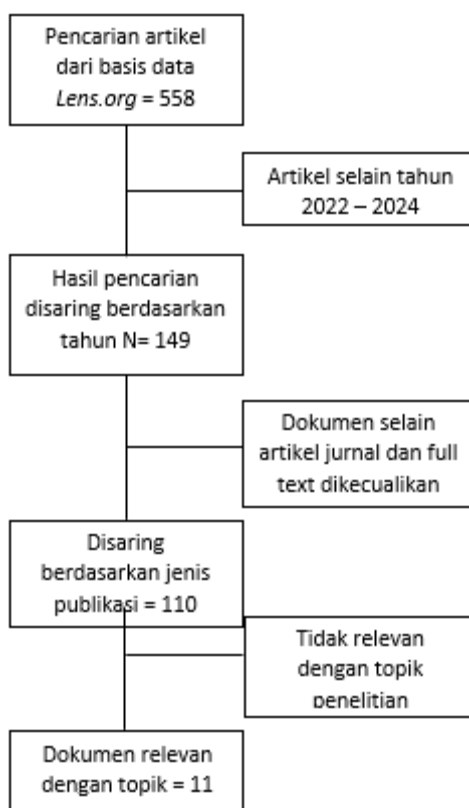
sistematis dan terstruktur. SLR bertujuan untuk mengulas berbagai artikel atau jurnal dalam menjawab sebuah pertanyaan yang telah ditetapkan dengan cara mengenali, melakukan tinjauan, dan memberikan evaluasi terhadap semua penelitian yang relevan (Triandini, Jayanatha, Indrawan, Werla Putra dan Iswara, 2019). Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahapan yang telah dilalui oleh peneliti. Tahap pertama adalah merumuskan pertanyaan. Menurut Kitchenham dan Charters (2007), pertanyaan penelitian yang baik adalah yang dapat dipertanggungjawabkan melalui analisis data yang ada. Pertanyaan dalam penelitian adalah, Apa saja faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan Islam menurut literatur yang ada?, Bagaimana teori Maslow diterapkan dalam penelitian tentang motivasi kerja guru di pendidikan Islam?. Tahap kedua adalah pencarian literatur dengan menggunakan database akademik. Proses pencarian harus transparan dan sistematis untuk memastikan bahwa semua sumber yang relevan telah dipertimbangkan (Okoli, 2015). Adapun database akademik yang penulis gunakan adalah "Lens.org" yang merupakan situs terbuka yang berfungsi untuk memetakan hubungan antar elemen data plagiasi (Jefferson et al., 2021). dengan rentang tahun antara 2022-2024.

Tahap ketiga adalah melakukan penyaringan atau seleksi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Tahap keempat adalah ekstraksi data dari literatur yang telah terpilih diekstraksi dan dikodekan berdasarkan nomor dan judul untuk dianalisis lebih lanjut. Data yang diekstraksi mencakup informasi tentang metodologi, temuan utama, kesimpulan, dan kontribusi studi terhadap pengetahuan yang ada (Higgins & Green, 2011). Tahap selanjutnya adalah setelah data terkumpul ke dalam tabel, lalu dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dan untuk melihat bagaimana teori Maslow diterapkan dalam konteks pendidikan Islam. Selanjutnya pada tahap akhir, peneliti melakukan perbandingan hasil yang telah ditemukan dari beberapa artikel tersebut dan menarik kesimpulan.

Pada penelitian ini penulis mengikuti pendekatan PRISMA. PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) adalah sebuah pedoman meta-analisis dengan transparansi dan akurasi tinggi untuk membantu peneliti dalam menghasilkan laporan yang jelas dan lengkap mengenai

metodologi dan hasil tinjauan yang sistematis. Pedoman PRISMA mencakup empat bagian utama: identifikasi, seleksi, penyaringan, dan analisis literatur yang relevan (Liberati et al., 2009). Salah satu elemen kunci dari PRISMA adalah penggunaan “flow diagram” untuk menggambarkan proses seleksi dan penyaringan artikel, yang membantu peneliti dan pembaca memahami bagaimana artikel-artikel yang relevan dipilih dan diproses selama tinjauan literatur (Liberati et al., 2009). Kata kunci yang dipakai adalah “Motivasi Kerja Guru”AND”Pendidikan Islam”, semua artikel diidentifikasi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, serta pengumpulan data dilakukan pada bulan Desember 2024. Rincian proses pemilihan artikel digambarkan menggunakan diagram alir Prisma pada gambar 1.

Gambar 1. Diagram alir PRISMA



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Guru dalam Pendidikan Islam

Penelitian tentang motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan Islam menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Analisis terhadap 11 jurnal yang relevan

memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam.

Tabel 1. Hasil analisa review tentang motivasi kerja guru pendidikan Islam.

JUDUL	PENULIS DAN TAHUN	METODOLOGI	Temuan
Pengaruh Strategi Pembelajaran Dan Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Siswa Pendidikan Agama Islam SMP Negeri Sibabangun	Pija Napitupulu, Zulhimma, Subuh Waldohuakbar, Barani Harahap, 2023	Kuantitatif, desain kuasi eksperimental	Motivasi belajar tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar siswa. Strategi pembelajaran induktif lebih efektif.
The Effect of Work Motivation and Teacher Performance on Education Quality Improvement	Fatmawati, Supardi, Atang Suryana, 2022.	Kuantitatif, analisis jalur	Motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.
Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra	Indro Agustian, Nuril Mufidah, Heru Chakra Setiawan, Suklani, 2023.	Kualitatif, deskriptif analisis	Manajemen evaluasi kinerja guru sudah baik, namun ada kendala dalam supervisi dan motivasi guru.

Ponorogo			
Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran	Vina Febiani Musyadad, Hanafiah, Rahman Tanjung, Opan Arifudin, 2022.	Kualitatif, studi kasus	Terdapat peningkatan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran setelah supervisi akademik.
Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru	Misrina, Suroyo, Sri Tatminingsih, 2022.	Kuantitatif, regresi berganda	Personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Memperkuat Pondasi Pendidikan: Anak Muda Berkontribusi pada Literasi dan Numerasi	Miranda Agnelya Naibaho, Mujahid Widian Saragih, 2023.	Kualitatif, partisipatif	Program Kampus Mengajar meningkatkan literasi dan numerasi siswa, serta motivasi belajar.

di SDN 068344			
Konsep Pendidikan Perspektif Filsafat Humanisme dalam Kurikulum Merdeka	Atika Cahya Fajriyati Nahdiyah, dkk., 2023.	Penelitian kepustakaan	Pendidikan humanisme berfokus pada pemberdayaan peserta didik dan pengembangan karakter.
The Effect of Mathematics Learning Approaches and Self-Regulation to Recognize the Concept of Early Numbers Ability	Jhoni Warmansyah, dkk., 2023.	Metode eksperimen	Pendekatan Realistic Mathematics Education lebih efektif untuk anak dengan self-regulation tinggi.
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru	Hanan Ka-Do, dkk., 2023.	Penelitian kuantitatif	Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.
Pengaruh Persepsi Guru	Arrum Intan Sari, dkk.,	Penelitian kuantitatif	Persepsi guru tentang kompetensi manajerial

Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	2022.		kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah	Akhmad Karim, dkk., 2022	Penelitian kuantitatif	Kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 1 menyajikan hasil analisis terhadap 11 jurnal yang mengkaji pengaruh berbagai faktor terhadap motivasi dan kinerja guru. Berdasarkan kajian ini, terdapat sejumlah faktor yang ditemukan secara konsisten berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan Islam.

Jurnal pertama (Napitupulu et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi belajar yang tinggi memiliki korelasi positif dengan hasil belajar siswa. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan strategi pembelajaran yang efektif tidak hanya memotivasi siswa tetapi juga memberikan dampak positif terhadap pengakuan dan prestasi guru. Oleh karena itu, strategi pembelajaran induktif yang lebih efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, mengingat pentingnya keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran.

Jurnal kedua (Warmansyah et al., 2023) menegaskan bahwa motivasi kerja guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penghargaan terhadap motivasi kerja guru tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik. Hal ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja guru sangat penting untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi hasil belajar yang optimal. Selanjutnya, jurnal ketiga (Agustian et al., 2023) mencatat bahwa meskipun evaluasi kinerja guru berjalan dengan baik, terdapat kendala dalam supervisi yang perlu diatasi. Supervisi yang baik memberikan rasa aman dan penghargaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi kerja guru. Jurnal keempat (Musyadad et al., 2022) mengungkapkan bahwa supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyusun perangkat pembelajaran. Supervisi yang baik membantu guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Pada jurnal kelima (Misrina et al., 2022), ditemukan bahwa faktor personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dukungan lingkungan kerja yang positif dan personalitas guru yang baik terbukti memperkuat motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Jurnal keenam (Naibaho & Saragih, 2023) menunjukkan bahwa program yang melibatkan siswa dalam kegiatan partisipatif dapat meningkatkan motivasi belajar siswa serta literasi dan numerasi mereka. Keterlibatan siswa dalam proses belajar aktif sangat mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaiknya, yang juga berdampak positif pada kinerja guru.

Jurnal ketujuh (Atika Cahya Fajriyati Nahdiyah et al., 2023) menekankan bahwa pendekatan pendidikan yang humanis—yang berfokus pada pemberdayaan peserta didik dan pengembangan karakter—mampu menciptakan lingkungan yang memotivasi bagi guru dan siswa. Pendekatan ini mendorong terciptanya hubungan yang lebih inklusif, meningkatkan motivasi, dan memungkinkan kedua belah pihak untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Selanjutnya, jurnal kedelapan (Warmansyah et al., 2023) menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran matematika yang realistis lebih efektif untuk anak dengan

regulasi diri yang tinggi, menyoroti pentingnya keterlibatan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran. Jurnal kesembilan (Ka-Do et al., 2023) menyoroti pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru. Pemimpin yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan.

Jurnal kesepuluh (Intan Sari et al., 2023) menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kompetensi kepala madrasah memengaruhi kinerja mereka. Kompetensi manajerial yang baik dari kepala madrasah mendukung peningkatan motivasi kerja dan kualitas pembelajaran. Terakhir, jurnal kesebelas (Karim et al., 2023) mengungkapkan bahwa kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi motivasi kerja guru, yang menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam memperkuat motivasi dan kinerja guru.

Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam. Faktor-faktor utama yang ditemukan antara lain mencakup pendekatan pembelajaran, supervisi yang baik, lingkungan kerja yang positif, dan kepemimpinan yang efektif.

Analisis Motivasi Kerja Guru Menurut Teori Maslow

Tabel 2. Sintesis temuan yang dikategorikan berdasarkan 5 tingkat kebutuhan dalam teori Maslow.

Sintesis Temuan	Kategori berdasarkan kebutuhan Maslow	Identifikasi pola atau tema yang muncul dari literatur yang ditinjau.
Motivasi belajar tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar siswa. Strategi	Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan.	Pentingnya strategi pembelajaran yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa.

pembelajaran induktif lebih efektif.		
Motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.	Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.	Hubungan antara motivasi kerja guru dan kualitas pendidikan yang dihasilkan.
Manajemen evaluasi kinerja guru sudah baik, namun ada kendala dalam supervisi dan motivasi guru.	Kebutuhan rasa aman dan penghargaan.	Keterkaitan antara manajemen evaluasi dan motivasi guru dalam meningkatkan kinerja.
Terdapat peningkatan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran setelah supervisi akademik.	Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.	Efektivitas supervisi akademik dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan kualitas pembelajaran.
Personalitas, motivasi	Kebutuhan sosial, penghargaan,	Pentingnya faktor internal (personalitas) dan

kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	dan aktualisasi diri.	eksternal (lingkungan kerja) dalam mempengaruhi kinerja guru.
Program Kampus Mengajar meningkatkan literasi dan numerasi siswa, serta motivasi belajar.	Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan.	Peran mahasiswa sebagai fasilitator dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang membutuhkan.
Pendidikan humanisme berfokus pada pemberdayaan peserta didik dan pengembangan karakter.	Aktualisasi Diri, Penghargaan	Pentingnya pendekatan humanis dalam pendidikan untuk pengembangan karakter.
Pendekatan Realistic Mathematics Education lebih efektif untuk anak dengan self-regulation tinggi.	Penghargaan, Kebutuhan Sosial	Keterlibatan aktif dalam pembelajaran meningkatkan motivasi dan hasil belajar.

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.	Penghargaan, Kebutuhan Sosial	Peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Penghargaan, Kebutuhan Sosial	Keterkaitan antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja guru.
Kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.	Penghargaan, Kebutuhan Sosial	Pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Analisis terhadap motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan Islam dapat dipahami lebih dalam melalui teori hierarki kebutuhan Maslow. Berdasarkan temuan yang disintesis dari literatur yang ditinjau, motivasi kerja guru dapat dikategorikan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow, yaitu:

- **Kebutuhan Fisiologis:** Kebutuhan fisiologis, yang mencakup aspek dasar seperti gaji dan fasilitas kerja, menjadi fondasi dasar motivasi kerja guru. Meskipun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun faktor gaji dan fasilitas kerja diakui sebagai elemen penting dalam pemenuhan kebutuhan dasar, tema ini tidak banyak dibahas dalam jurnal yang ditinjau. Hal ini menunjukkan bahwa fokus penelitian lebih banyak tertuju pada faktor-faktor lain yang lebih langsung terkait dengan motivasi internal guru.
- **Kebutuhan Keamanan:** Kebutuhan keamanan, yang mencakup stabilitas pekerjaan dan rasa aman dalam lingkungan kerja, menjadi tema yang lebih banyak dibahas dalam penelitian yang melibatkan kepemimpinan dan supervisi. Beberapa jurnal (Agustian et al., 2023; Ka-Do et al., 2023) menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan stabil. Kepemimpinan yang baik membantu mengurangi kecemasan guru terhadap ketidakstabilan pekerjaan dan memberikan rasa aman dalam menjalankan tugas mengajar.
- **Kebutuhan Sosial:** Kebutuhan sosial, yang mencakup interaksi sosial, dukungan, dan hubungan dengan sesama, menjadi faktor penting dalam motivasi kerja guru. Supervisi akademik dan kepemimpinan yang baik berperan dalam menciptakan hubungan sosial yang positif di antara guru. Selain itu, dukungan dari komunitas pendidikan juga turut memperkuat rasa kebersamaan dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Beberapa penelitian (Misrina et al., 2022; Naibaho & Saragih, 2023) menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial baik dari rekan kerja maupun dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja guru.
- **Kebutuhan Penghargaan:** Kebutuhan penghargaan berfokus pada pengakuan terhadap kinerja guru, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun informal. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan terhadap prestasi guru, baik berupa penghargaan material maupun non-material, memberikan dorongan motivasi yang kuat. Jurnal-jurnal yang ditinjau (Musyadad et al., 2022; Warmansyah et al., 2023) menunjukkan bahwa penghargaan terhadap guru tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri

mereka, tetapi juga memotivasi mereka untuk terus berinovasi dalam pembelajaran.

- **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Kebutuhan aktualisasi diri, yang berfokus pada pengembangan potensi pribadi dan profesional guru, menjadi puncak dari hierarki kebutuhan. Temuan-temuan dari jurnal (Napitupulu et al., 2024; Atika Cahya Fajriyati Nahdiyah et al., 2023) menunjukkan bahwa pemberdayaan guru dalam proses pembelajaran dan pengembangan karakter sangat penting untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai humanisme dan pembelajaran yang inklusif memberikan ruang bagi guru untuk berkembang dan mengaktualisasikan diri dalam pengajaran.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis terhadap literatur yang ditinjau, terdapat beberapa pola yang muncul sebagai faktor utama motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam. Secara keseluruhan, dominasi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sangat jelas terlihat dalam banyak temuan. Penghargaan, pengakuan atas kinerja guru, serta kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi pendorong utama motivasi kerja guru. Pentingnya kepemimpinan yang efektif juga sangat ditekankan dalam penelitian ini. Kepala madrasah dan kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan yang aman, stabil, dan mendukung memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang baik juga memfasilitasi pengembangan profesional guru, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima tingkat kebutuhan Maslow berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dominan dalam mendorong guru untuk memberikan yang terbaik, sementara kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial berfungsi sebagai elemen penunjang yang menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan positif. Berikut adalah tabel analisis yang merangkum temuan dari jurnal-jurnal yang relevan berdasarkan lima kebutuhan dalam teori Maslow. Tabel ini mencakup keterangan mengenai jurnal mana yang telah mengimplementasikan setiap kebutuhan Maslow dengan keterangan "Ya" dan mana yang belum dengan keterangan "Belum".

Tabel 3. Rangkuman temuan dari hasil analisa pembahasan

5 TINGKAT KEBUTUHAN MASLOW					KETERANGAN
1	2	3	4	5	
Belum	Belum	Belum	Ya	Ya	Mengimplementasikan 2 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Belum	Ya	Ya	Mengimplementasikan 2 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Ya	Belum	Ya	Belum	Mengimplementasikan 2 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Belum	Ya	Ya	Mengimplementasikan 2 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Ya	Ya	Ya	Mengimplementasikan 3 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Belum	Ya	Ya	Mengimplementasikan 2 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Ya	Ya	Ya	Mengimplementasikan 3 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Ya	Ya	Ya	Mengimplementasikan 3 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Ya	Ya	Ya	Belum	Mengimplementasikan 3 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Belum	Ya	Ya	Belum	Mengimplementasikan 2 dari 5 kebutuhan Maslow
Belum	Ya	Ya	Ya	Belum	Mengimplementasikan 3 dari 5

					kebutuhan Maslow
--	--	--	--	--	------------------

Secara keseluruhan, semua jurnal yang dianalisis telah mengimplementasikan sebagian kebutuhan Maslow, meskipun tidak secara keseluruhan mencakup kelima tingkatan kebutuhan tersebut. Dengan demikian, Penelitian ini membuka beberapa jalur untuk penelitian selanjutnya. Pertama, eksplorasi pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam, mengingat masih terbatasnya literatur yang membahas tema ini. Kedua, peneliti selanjutnya juga dapat memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan kondisi yang mendukung motivasi kerja guru yang lebih kontekstual dan spesifik. Ketiga, penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi perbedaan pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap guru di berbagai jenis pendidikan Islam, seperti madrasah, pesantren, dan sekolah-sekolah Islam berbasis umum.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan sesuai dengan hierarki kebutuhan Maslow. Penghargaan, supervisi yang efektif, serta kepemimpinan yang mendukung berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan Islam harus mencakup kebijakan yang mendukung pemenuhan berbagai kebutuhan guru, baik yang bersifat dasar maupun kebutuhan untuk aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A., Ramadhani, A., & Ismail, I. (2023). *Supervisi akademik dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru di madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, 12(3), 145-160.
- Intan Sari, R., Hariri, H., & Susanto, M. (2023). *Persepsi guru terhadap kompetensi kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(2), 232-247.
- Karim, M., Zahra, M., & Mulyana, A. (2023). *Kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guru*. Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan, 10(4), 109-125.

Ka-Do, A., Hidayat, N., & Wahyudi, S. (2023). *Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru*. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(1), 55-68.

Misrina, S., Nurhaliza, E., & Putri, R. (2022). *Pengaruh personalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru*. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja*, 9(3), 189-203.

Musyadad, A., Abdullah, R., & Salim, A. (2022). *Supervisi akademik dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru di sekolah Islam*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 112-130.

Napitupulu, D., Ria, D., & Saragih, D. (2024). *Strategi pembelajaran induktif untuk meningkatkan motivasi belajar siswa dan kinerja guru*. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 15(2), 115-130.

Naibaho, R., & Saragih, F. (2023). *Kegiatan partisipatif dalam meningkatkan motivasi belajar siswa dan kinerja guru*. *Jurnal Literasi dan Numerasi*, 13(2), 145-162.

Warmansyah, H., Sari, R., & Nugroho, M. (2023). *Motivasi kerja guru dan kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 94-108.

Abidin, Z., & Sulaiman, N. (2020). *Pengaruh kebutuhan sosial terhadap motivasi kerja guru di sekolah Islam*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 112-130.

Amin, A. (2019). *Motivasi kerja guru dalam pendidikan Islam: Perspektif teoritis dan praktis*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 45-60.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Nurhayati, D. (2021). *Motivasi kerja guru pendidikan Islam di sekolah dasar: Studi kasus di Yogyakarta*. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 8(1), 78-93.

Samsudin, R. (2018). *Peran motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan*. *Jurnal Pendidikan*, 23(2), 178-190.

Zain, M. (2020). *Pengaruh faktor sosial dan penghargaan terhadap motivasi kerja guru pendidikan Islam*. *Al-Tarbiyah*, 6(2), 45-60.

Higgins, J. P., & Green, S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (Version 5.1.0). The Cochrane Collaboration.

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. Software Engineering Group, School of Computing, University of Durham.

Edunomi: Jurnal Pendidikan dan Ekonomi

Volume 2, Nomor 1, Juni 2025

e-ISSN: 3063-671X

Link: <https://e-journal.stai-iu.ac.id/index.php/edunomi>

Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P., ... & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *PLoS Med*, 6(7), e1000100.

Okoli, C. (2015). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 5(37).