MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA : PERSPEKTIF PSIKOLOGI PENDIDIKAN DALAM MEMBANGUN PROFESIONALISME PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Rhani Fuji Lestari[1], Heni Suhertini[2],
Ahmad Andy Setiady [3], Hary Priatna Sanusi[4]
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana,
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
rhaniadithira@gmail.com, henisuhertini3@gmail.com, andysetiady28@gmail.com,
harypriatna@uinsgd.ac.id

ABSTRACT

This study aims to comprehensively examine work motivation and work discipline from the perspective of educational psychology to build the professionalism of educators and education personnel. Professionalism in educational institutions is not only determined by facilities and curriculum, but also heavily depends on psychological readiness, meaning of work, and consistency of behavior. This study uses a library research approach with thematic analysis of relevant literature published in 2022-2026. The results show that work motivation is a psychological drive that provides direction, intensity, and persistence, explained through five major theories: Maslow's hierarchy of needs, Herzberg's two-factor theory, McClelland's needs theory, Deci & Ryan's Self-Determination Theory (autonomy, competence, relatedness), and Locke & Latham's Goal-Setting Theory. Meanwhile, work discipline includes time discipline, task discipline, regulatory discipline, professional discipline, and self-discipline, which are formed through a balance of external and internal discipline. Motivation and discipline have a complementary relationship, influenced by internal factors (individual needs, self-control, meaning of work) and external factors (leadership, welfare, work environment, organizational culture). In Islamic education perspective, work is framed as amanah, itqan, and responsibility for time as reflected in QS. An-Nisa:58 and QS. Al-'Asr:1-3. Building motivation and discipline requires supportive leadership, fair reward, competency development, healthy work environment, and educative evaluation.

Keywords: work motivation, work discipline, educational psychology, teacher professionalism, Islamic education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji secara komprehensif motivasi dan kedisiplinan kerja dalam perspektif psikologi pendidikan untuk membangun profesionalisme pendidik

dan tenaga kependidikan. Profesionalisme lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sarana dan kurikulum, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan psikologis, pemaknaan kerja, dan konsistensi perilaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan library research dengan analisis tematik terhadap literatur relevan tahun 2022-2026. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang memberi arah, intensitas, dan ketekunan, yang dapat dijelaskan melalui lima teori utama: hierarki kebutuhan Maslow, dua faktor Herzberg, kebutuhan McClelland, Self-Determination Theory Deci & Ryan (otonomi, kompetensi, keterhubungan), dan Goal-Setting Theory Locke & Latham. Sementara kedisiplinan kerja meliputi disiplin waktu, disiplin tugas, disiplin peraturan, disiplin profesional, dan disiplin diri yang terbentuk melalui keseimbangan disiplin eksternal dan internal. Motivasi dan disiplin memiliki hubungan saling melengkapi yang dipengaruhi faktor internal (kebutuhan individu, pengendalian diri, makna pekerjaan) dan eksternal (kepemimpinan, kesejahteraan, lingkungan kerja, budaya organisasi). Dalam perspektif pendidikan Islam, pekerjaan dibingkai sebagai amanah, itqan, dan tanggung jawab terhadap waktu sebagaimana QS. An-Nisa:58 dan QS. Al-'Ashr:1-3. Pengembangan motivasi dan disiplin memerlukan kepemimpinan yang mendukung, penghargaan adil, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja sehat, dan evaluasi yang edukatif.

Kata Kunci: motivasi kerja, kedisiplinan kerja, psikologi pendidikan, profesionalisme pendidik, pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses yang tidak hanya berkaitan dengan transfer pengetahuan, tetapi juga interaksi manusia, pembentukan karakter, dan pengembangan potensi. Dalam proses tersebut, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki posisi strategis sebagai penentu arah, mutu, dan keberlanjutan layanan pendidikan (Collie, 2023).

Namun, tuntutan kerja pendidik saat ini semakin kompleks, meliputi tanggung jawab profesional, beban administratif, perubahan kebijakan, adaptasi teknologi, hingga tuntutan peningkatan kompetensi berkelanjutan. Kondisi tersebut menuntut kesiapan psikologis agar pendidik tetap mampu bekerja optimal.

Salah satu aspek psikologis sentral adalah motivasi kerja. Motivasi dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang memberikan arah, intensitas, dan ketekunan dalam bertindak. Fishbach dan Woolley (2022) menegaskan bahwa motivasi intrinsik berperan penting mempertahankan keterlibatan kerja karena aktivitas dipandang memiliki nilai intrinsik, bukan sekadar sarana memperoleh imbalan. Aytaç dkk. (2024) menemukan bahwa zest for work dan orientasi tujuan pencapaian berkorelasi dengan motivasi mengajar.

Motivasi saja belum cukup. Dorongan psikologis perlu dimanifestasikan dalam perilaku nyata melalui kedisiplinan kerja. Dalam praktik, disiplin sering dimaknai sempit sebagai kepatuhan jam kerja. Padahal disiplin mencakup kemampuan mengendalikan diri, mengelola tanggung jawab, menjaga konsistensi, dan menyelesaikan pekerjaan dengan kesadaran profesional.

Fenomena di lapangan menunjukkan motivasi dan kedisiplinan tidak selalu tumbuh ideal. Keterbatasan fasilitas, ketidakjelasan pembagian tugas, minimnya penghargaan, beban kerja tidak seimbang, dan kepemimpinan yang kurang mendukung dapat memengaruhi kondisi psikologis (Wardoyo dkk., 2023). Rendahnya motivasi tidak selalu kelemahan individu, melainkan dapat bersumber dari persoalan organisasional.

Dari perspektif psikologi pendidikan, motivasi dan kedisiplinan merupakan perilaku yang terbentuk melalui interaksi faktor internal dan lingkungan. Teori-teori seperti hierarki kebutuhan Maslow (1943), dua faktor Herzberg (1959), kebutuhan McClelland (1961), Self-Determination Theory Deci dan Ryan

(2000), serta Goal-Setting Theory Locke dan Latham (2002) tetap relevan menjelaskan dinamika perilaku kerja.

Dalam perspektif pendidikan Islam, motivasi dan kedisiplinan berkaitan erat dengan nilai amanah, tanggung jawab, kejujuran, dan itqan. Pekerjaan dipandang sebagai ibadah dan pengabdian moral. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan:

1. menjelaskan konsep motivasi dan kedisiplinan kerja,
2. menganalisis teori psikologi yang relevan,
3. mengidentifikasi faktor yang memengaruhi,
4. menganalisis hubungan keduanya dalam membangun profesionalisme, dan
5. merumuskan strategi pengembangan berbasis psikologi pendidikan dan nilai-nilai Islam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian bersifat konseptual-komprehensif untuk mengkaji teori dan mensintesis temuan penelitian terdahulu, sangat relevan untuk level Pascasarjana.

Sumber data diperoleh dari literatur primer dan sekunder tahun 2000-2026 dengan fokus utama pada artikel 2022-2026 yang relevan: jurnal internasional bereputasi (Frontiers in Psychology, Teaching and Teacher Education, Learning and Motivation, Annual Review of Organizational Psychology), serta jurnal nasional terkait manajemen pendidikan. Kata kunci pencarian meliputi work motivation, teacher motivation, work discipline, self-determination theory, educational psychology.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dengan penelusuran sistematis pada database Google Scholar, Scopus, dan DOI Crossref. Analisis data menggunakan analisis isi tematik (thematic content analysis) dengan tahapan:

1. reduksi data dan seleksi literatur relevan,
2. kategorisasi tema berdasarkan rumusan masalah,
3. sintesis teori dan perbandingan perspektif, dan
4. penarikan kesimpulan serta implikasi untuk pendidikan Islam. Validitas kajian diperkuat melalui triangulasi teori dan sumber pustaka yang kredibel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Konsep Dasar Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang melibatkan kebutuhan, persepsi, harapan, tujuan, dan pengalaman. Deci dan Ryan (2000) membedakan kualitas motivasi menjadi intrinsik, ekstrinsik, dan amotivasi. Motivasi intrinsik muncul karena ketertarikan dan kepuasan pada proses kerja itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik didorong oleh tujuan di luar aktivitas seperti gaji, penghargaan, atau menghindari hukuman. Dalam konteks pendidikan, guru yang mengajar karena kecintaan pada pembelajaran menunjukkan motivasi intrinsik, sementara yang bekerja karena kewajiban administratif menunjukkan unsur ekstrinsik. Keduanya dapat hadir bersamaan.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi arah perilaku, intensitas usaha, dan konsistensi dalam mencapai tujuan organisasi. Manifestasinya terlihat pada kesungguhan merencanakan pembelajaran, kesediaan mengikuti pengembangan profesi, kemampuan membangun hubungan dengan peserta didik, dan tanggung jawab menyelesaikan tugas.

2. Teori-Teori Motivasi dalam Perspektif Psikologi

a) Hierarki Kebutuhan Maslow (1943)

Maslow menjelaskan lima tingkat kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam pendidikan, teori ini memberi pemahaman bahwa motivasi guru tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan dasar. Guru yang menghadapi ketidakpastian kesejahteraan atau hubungan kerja tidak sehat akan mengalami hambatan mengembangkan potensi profesional.



Gambar 1. Adaptasi Hierarki Kebutuhan Maslow untuk Guru dan Tenaga Kependidikan

b) Teori Dua Faktor Herzberg (1959)
Herzberg membedakan hygiene factors (gaji, kondisi kerja, kebijakan, pengawasan) yang jika buruk menimbulkan ketidakpuasan, dan motivator factors (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan) yang menciptakan kepuasan dan motivasi kuat. Implikasinya, lembaga pendidikan perlu tidak hanya memberi gaji layak, tetapi juga penghargaan dan ruang berinovasi.

c) Teori Kebutuhan McClelland (1961)
Tiga kebutuhan: need for achievement, need for affiliation, dan need for power. Guru dengan nAch tinggi ingin meningkatkan kualitas pembelajaran, nAff tinggi fokus pada hubungan harmonis, dan nPow ingin memimpin dan memengaruhi program.

d) Self-Determination Theory Deci & Ryan (2000)
SDT menekankan tiga kebutuhan psikologis dasar: autonomy (otonomi), competence (kompetensi), dan relatedness (keterhubungan). Collie (2023) membuktikan kepemimpinan yang mendukung otonomi guru berhubungan dengan motivasi kerja yang lebih baik. Wang dkk. (2024) melalui meta-analisis menunjukkan intervensi berbasis SDT efektif di konteks pendidikan.

e) Goal-Setting Theory Locke & Latham (2002)
Tujuan yang jelas, menantang, dan disertai komitmen serta umpan balik meningkatkan motivasi dan kinerja. Di madrasah, tujuan dapat berupa target penyelesaian perangkat pembelajaran dan pengembangan metode.

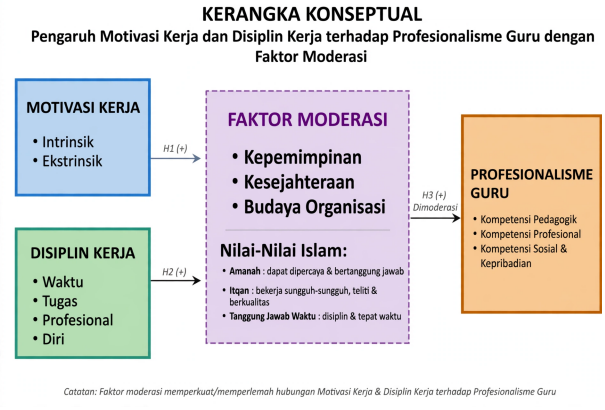
Tabel 1. Perbandingan Lima Teori Motivasi Kerja dalam Konteks Pendidikan

Teori	**Fokus Utama**	**Implikasi pada Guru**	**Kata Kunci**
Maslow (1943)	5 tingkat kebutuhan	Penuhi kesejahteraan dasar dulu baru motivasi tumbuh	Fisiologis - Aktualisasi

Herzberg (1959)	Hygiene & Motivator	Gaji layak cegah ketidakpuasan, penghargaan ciptakan motivasi	Kepuasan kerja
McClelland (1961)	Need Ach, Aff, Pow	Guru prestasi tinggi butuh tantangan & pengembangan	Prestasi, Afiliasi
Deci & Ryan (2000) SDT	Otonomi, Kompetensi, Relatedness	Dukungan otonomi kepala sekolah tingkatkan motivasi intrinsik	Intrinsik
Locke & Latham (2002)	Tujuan jelas & menantang	Target pembelajaran yang terukur tingkatkan kinerja	Goal-Setting

3. Konsep Dasar Kedisiplinan Kerja
   Kedisiplinan kerja adalah sikap dan perilaku berdasarkan kesadaran tanggung jawab, aturan, norma, dan standar yang disepakati. Indikatornya meliputi ketepatan waktu hadir, kesiapan pembelajaran, tanggung jawab administratif, kepatuhan SOP, dan konsistensi pelayanan. Bentuk-bentuknya:
   a) disiplin waktu,
   b) disiplin tugas dan tanggung jawab,
   c) disiplin peraturan,
   d) disiplin profesional,
   e) disiplin diri. Disiplin eksternal terbentuk karena aturan dan pengawasan, sedangkan disiplin internal tumbuh dari kesadaran dan komitmen. Keduanya tidak dipertentangkan; organisasi tetap butuh aturan, namun tujuan akhirnya adalah disiplin diri.
4. Hubungan Motivasi dan Kedisiplinan Kerja
   Motivasi dan kedisiplinan memiliki hubungan simbiotik. Motivasi sebagai sumber energi, disiplin sebagai mekanisme pengarah. Motivasi tinggi tanpa disiplin menyebabkan kerja tidak terarah dan banyak gagasan tidak terealisasi. Sebaliknya, disiplin

tanpa motivasi menjadikan pekerjaan sekadar rutinitas kehilangan makna (Ma, 2023; Liu dkk., 2023). Dalam pendidikan, guru yang termotivasi akan menyiapkan materi dengan baik, dan disiplin membantu mengalokasikan waktu untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Guru dengan Moderasi Nilai Islam (Sumber: Adaptasi Literatur)

5. Faktor yang Memengaruhi Motivasi dan Kedisiplinan Faktor internal: kebutuhan individu, tujuan profesional yang jelas, pengendalian diri, efikasi diri, dan pemaknaan pekerjaan. Faktor eksternal: kepemimpinan yang adil dan komunikatif, kompensasi dan kesejahteraan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, penghargaan dan pengakuan, kejelasan sistem organisasi, dan budaya organisasi yang menjunjung tanggung jawab dan kolaborasi.
6. Strategi Membangun Motivasi dan Kedisiplinan Hasil sintesis literatur menghasilkan tujuh strategi:
   a. membangun kepemimpinan yang mendukung otonomi dan partisipatif;
   b. memberikan penghargaan secara adil, tidak hanya material tetapi juga pengakuan dan kesempatan berkembang;
   c. meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, komunitas belajar, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan;
   d. menciptakan lingkungan kerja sehat dengan komunikasi terbuka;
   e. menerapkan sistem disiplin edukatif yang jelas, konsisten, adil, dan berorientasi pembinaan;
   f. memberikan ruang keseimbangan work-life balance melalui pembagian beban proporsional;
   g. melaksanakan evaluasi dan umpan balik formatif.

7. Perspektif Pendidikan Islam Dalam Islam, kerja merupakan amanah (QS. An-Nisa:58) yang harus disampaikan kepada yang berhak dengan adil. Disiplin merupakan wujud tanggung jawab terhadap waktu (QS. Al-'Asr:1-3) dengan mengisi hidup melalui iman dan amal saleh. Konsep itqan menekankan kesungguhan, ketelitian, dan kualitas. Motivasi kerja dimaknai sebagai pengabdian/ibadah dengan niat baik, namun tidak boleh menjadi justifikasi mengabaikan kesejahteraan pendidik. Nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan itqan menjadi landasan moral membangun budaya kerja profesional yang berorientasi kemaslahatan.

D. Kesimpulan

Motivasi dan kedisiplinan kerja merupakan dua aspek penting dan saling melengkapi dalam membangun profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Motivasi berperan sebagai dorongan psikologis yang memberikan arah, intensitas, dan ketekunan, sementara disiplin merupakan kemampuan mengendalikan perilaku, mengatur waktu, menaati kesepakatan, dan melaksanakan tanggung jawab secara konsisten.

Sintesis lima teori utama menunjukkan perilaku kerja tidak hanya dipengaruhi faktor ekonomi, tetapi juga kebutuhan psikologis, penghargaan, otonomi, kompetensi, keterhubungan, dan tujuan yang jelas. Motivasi tinggi tanpa disiplin menyebabkan pekerjaan tidak terarah, sedangkan disiplin tanpa motivasi menjadikan pekerjaan kehilangan makna.

Pengembangan keduanya membutuhkan dukungan kepemimpinan yang mendukung otonomi, kesejahteraan, lingkungan kerja sehat, penghargaan adil, kesempatan pengembangan kompetensi, dan sistem evaluasi edukatif. Dalam perspektif pendidikan Islam, nilai amanah, tanggung jawab, pemanfaatan waktu, dan itqan menjadi landasan moral yang memperkuat motivasi dan disiplin sebagai pengabdian.

Implikasi untuk lembaga pendidikan Islam: kepala madrasah perlu mengembangkan kepemimpinan transformasional yang adil dan komunikatif; lembaga perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan; serta diperlukan penelitian empiris lanjutan

yang menguji hubungan antara modal psikologis, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja pendidikan dengan metode kuantitatif atau mixed-method.

DAFTAR PUSTAKA

Aytaç, A., Şahin, Ç., Görgülü, D., Dilber, Y., & Direk, A. (2024). The relationship between teachers' zest for work and teaching motivation: The mediating role of achievement goals. Frontiers in Psychology, 15, Article 1362920. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1362920

Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. Teaching and Teacher Education, 135, Article 104348. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104348

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 339–363. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Liu, L., Fathi, J., Allahveysi, S. P., & Kamran, K. (2023). A model of teachers' growth mindset, teaching enjoyment, work engagement, and teacher grit among EFL teachers. Frontiers in Psychology, 14, Article 1137357. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137357

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Ma, Y. (2023). Boosting teacher work engagement: The mediating role of psychological capital through emotion regulation. Frontiers in Psychology, 14, Article 1240943. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

McClelland, D. C. (1961). The achieving society. D. Van Nostrand Company.

Rohmah, I. H., & Izzati, U. A. (2026). Analisis dinamika motivasi kerja pada guru non-formal dalam perspektif self-determination theory: A systematic literature review. Paedagogie, 21(1), 153–164. https://doi.org/10.31603/paedagogie.v21i1.15732

Wang, Y., Wang, H., Wang, S., Wind, S. A., & Gill, C. (2024). A systematic review and meta-analysis of self-determination-theory-based interventions in the education context. Learning and Motivation,

87, Article 102015. https://doi.org/10.1016/j.lmot.2024.102015

Wardoyo, T. S., Budiningsih, T., Kambono, H., & Yasmin, K. E. (2023). The effect of training and work discipline on employee performance at educational institutions in Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1). https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2842