

# MOTIVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Early Maghfiroh Innayati

## I. Pendahuluan

Usaha untuk memahami motivasi pegawai dimaksudkan agar pimpinan dapat selalu memikirkan usaha-usaha apa yang dapat dilakukannya agar supaya motivasi pegawai untuk berkinerja dapat ditingkatkan. Ada perbedaan antara orang yang bermotif (*motivated*) untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya tersebut.

Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dirinya. Hal ini berarti, tugas memotivasi karyawan (yang merupakan kekuatan nyata yang dinamis) pada dasarnya adalah mengefektifkan sumber daya manusia untuk dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan sasaran, harapan dan tujuan yang telah ditentukan bersama.

Perbuatan yang dilakukan manusia tidak akan pernah keluar dari kedudukannya sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan naluri sebagai potensi kehidupan yang dianugerahkan Allah SWT kepada manusia. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan perbuatan ditentukan oleh motivasi (*al-quwwah*), maksud perbuatan dan tujuan (*al-qimah*) yang menjadi dasar manusia dalam melakukan perbuatan. Oleh karena itu, mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan *mafhum* (pemahaman hidup)-nya, agar setiap

perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang atau individu.

## II. Kerangka Teoritik Motivasi

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Istilah motivasi sendiri dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>1</sup> Dalam pengertian lain, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.<sup>2</sup> Dengan demikian, motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.

Memotivasi berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu.<sup>3</sup> Dalam konteks ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen, atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya.

Dalam memotivasi karyawan, para manajer disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka (karyawan) agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasinya atau tempat bekerjanya juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Oleh karena itu, ketika kita mengatakan bahwa para pemimpin sedang membangkitkan motivasi staf atau

---

<sup>1</sup> H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hal 119.

<sup>2</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE, 2000), hal 251.



karyawannya, berarti mereka (para pemimpin) sedang melakukan sesuatu untuk memberi kepuasan pada motif anggotanya. Hal ini, berarti karyawan atau staf harus harus melakukan sesuatu yang menjadi tujuan dan keinginan pemimpinnya. Motif sendiri adalah ungkapan dari kebutuhan individu yang merupakan kepribadian atau dapat juga motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.<sup>4</sup>

Dengan demikian, merupakan keharusan bagi pemimpin untuk mengenali motif-motif individu dengan cara konstruktif dalam pelaksanaan tugas yang memberi kepuasan pada kebutuhan individu tersebut. Atas dasar itulah, dapat dipahami bahwa motivasi mengandung rangsangan suatu pihak kepada individu, sehingga ia melakukan sesuatu yang menjadi tujuan pihak lain, tetapi pada gilirannya juga dapat memenuhi keinginan-keinginan dari kebutuhan-kebutuhan individu itu sendiri.<sup>5</sup> Kebutuhan, dalam hal ini timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomi. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial dan sebagainya.

Adapun kebutuhan-kebututuhan individu itu dapat dibagi menjadi :

#### **A. Kebutuhan primer<sup>6</sup>**

Kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, dimana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi :

---

<sup>3</sup> Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta : Khairul Bayaan Press, 2003), hal 168.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 166.

<sup>5</sup> A. Halim, dkk (ed), *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005), hal 38.

<sup>6</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2003), hal. 188.

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan keamanan yang diperlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis
3. Hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih
4. Kebutuhan – kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

#### B. Kebutuhan sekunder <sup>7</sup>

Kebutuhan yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya. Kebutuhan sekunder ini lebih rumit daripada kebutuhan primer, karena merupakan kebutuhan intelektual dan psikis, tidak hanya sekedar fungsional – fisik. Kebutuhan ini tumbuh dan berkembang sesuai dengan kematangan intelektual seseorang, karenanya sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam motivasi seseorang.

Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan sekunder memainkan peranan penting dalam manajemen untuk membangkitkan motivasi staf, karyawan atau anggota yang dipimpinya. Hal ini karena setiap langkah yang ditetapkan oleh manajemen diletakkan atau dianggap sebagai kebutuhan sekunder. Dengan kata lain, manajemen SDM dibangun dan dikembangkan dengan berbasis kebutuhan staf atau anggota.<sup>8</sup>

### III. Motivasi Dalam Organisasi

Apabila ditinjau dari sudut pandang para manajer dalam rangka usahanya memotivasi kerja para bawahannya (staf, karyawan), maka dikenal 3 (tiga) macam model pendekatan untuk mengembangkan motivasi, yaitu : <sup>9</sup>

#### A. Model Tradisional

Model Tradisional ini mengacu pada hasil penelitian dan pandangan Frederick Wislow Taylor yaitu perlunya spesialisasi tugas pekerjaan yang sedemikian rupa sehingga dapat mencapai efisiensi gerak dan waktu yang sangat singkat untuk menghasilkan yang lebih banyak. Model ini berarti juga mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan

<sup>7</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hal. 35.

<sup>8</sup> A. Halim, dkk (eds), *Op. Cit.*, hal 39.

<sup>9</sup> T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hal. 152 – 154.



harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan intensif untuk memotivasi para staf atau karyawan – lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

Para manajer memotivasi para staf atau karyawannya dengan memberikan upah atau imbalan yang semakin besar dan meningkat, para staf atau karyawan yang malas dapat didorong atau di motivasi dengan cara memberikan uang upah yang semakin naik pada staf atau karyawan yang rajin dan produktif. Artinya, apabila staf atau karyawan rajin dan aktif maka upahnya akan dinaikkan. Pandangan ini menganggap bahwa para staf atau karyawan pada dasarnya malas, dan hanya dapat di motivasi dengan penghargaan berujud uang. Dalam banyak situasi, pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, staf atau karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut, mengurangi besarnya upah intensif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan staf atau karyawan akan mencari keamanan atau jaminan kerja daripada hanya kenaikan upah kecil dan sementara.

#### **B. Model Hubungan Manusia (*Human Relation Model*)**

Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusia menemukan bahwa kontak – kontak sosial staf atau karyawan pada pekerjaannya adalah juga sangat penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Dengan demikian, manajer dapat memotivasi staf atau karyawannya melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat staf atau karyawan merasa berguna dan penting.

Hal ini berarti kepuasan dalam berkarir harus ditingkatkan sehingga para manajer harus dapat memotivasi staf atau karyawan dengan cara antara lain : (1) memberikan berbagai kebebasan kepada staf atau karyawan untuk membuat keputusan sendiri dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya, (2) memperkenalkan staf atau karyawan dengan kontak sosial ; saling berbagi antar staf atau karyawan, (3) mengurangi pengawasan yang terlalu ketat dan kaku yang sering membuat staf atau karyawan kehilangan kreativitas dalam pekerjaannya, (4) memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kelompok-kelompok kerja informal, dan (5) memberi lebih banyak informasi untuk staf atau karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

### C. Model Sumber Daya Manusia (*Human Resources Model*)

Para peneliti seperti Argyris dan Likert, menyatakan bahwa para staf atau karyawan di motivasi oleh banyak faktor – tidak hanya uang (upah yang meningkat) atau keinginan untuk mencapai kepuasan dan kontak sosial yang bebas dari pengawasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti, atau dengan kata lain memotivasi staf atau karyawan dengan mengembangkan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap individu menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan para staf atau karyawan.

Para staf atau karyawan diperkenankan dan dibebaskan untuk menjadi *self direction* dan *self controlling*. Hal ini akan memungkinkan para staf atau karyawan meningkatkan potensinya secara maksimal dan menghasilkan perpaduan antara kepuasan organisasi dan kepuasan karyawan.

Dari teori-teori motivasi dan model-model yang diuraikan di atas kita dapat mengikhtisarkan bagaimana sebenarnya perpaduan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan para staf atau karyawan, dan tidak perlu dipertentangkan melainkan perlu diidentikkan dan disejajarkan untuk pencapaiannya. Untuk memudahkan pemahaman dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel Perpaduan Antara Kebutuhan Organisasi dan Kebutuhan Karyawan Berdasarkan Beberapa Motivasi <sup>10</sup>

No	Motivasi	Kebutuhan Organisasi	Kebutuhan Karyawan
1	Tantangan	Hasil yang lebih baik	Dapat melakukan pekerjaan yang lebih spesifik
2	Kebebasan	Delegasi wewenang dan tanggung jawab	Kebebasan untuk mempertimbangkan
3	Pengakuan	Dapat mengerjakan yang penting dan bermakna	Menunjukkan dirinya bernilai pada rekan
4	Partisipasi	Kebutuhan rasa keterikatan sebelum penyelesaian tugas	Kebutuhan untuk mengetahui apa yang akan terjadi dan yang berpeluang untuk mempengaruhinya
5	Hasil yang dicapai	Memastikan bahwa sumber daya yang dikeluarkan benar – benar berguna	Kebutuhan agar sarannya diterima atau disetujui

<sup>10</sup> A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2007), hal. 255.



6	Pembahasan	Kebutuhan akan gagasan baru	Kebutuhan agar gagasannya dapat diterima
7	Perluasan tugas	Sumber daya waktu didayagunakan secara maksimal	Menghindari kebosanana atau kelelahan
8	Perkayaan tugas	Kebutuhan regenerasi merger	Penugasan – penugasan baru untuk promosi
9	Kebutuhan/kestabilan	Agar karyawan loyal pada organisasi	Mengetahui kontribusinya pada organisasi secara keseluruhan
10	Perkembangan	Memiliki SDM yang dapat menangani tugas – tugas baru	Kebutuhan akan pekerjaan yang menantang dan membangkitkan semangat

Dengan memperhatikan faktor–faktor perpaduan antara kebutuhan organisasi dan kepuasan kerja staf atau karyawan seperti tersebut di atas, maka hal ini akan memudahkan para manajer untuk memotivasi para staf atau karyawannya agar lebih baik dalam melaksanakan tugas–tugasnya.

#### IV. Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Kita menyadari, betapa potensi yang terdapat pada diri staf atau karyawan, masing–masing sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga bagi para manajer dan organisasinya. Staf atau karyawan adalah kekayaan para manajer, yang senantiasa menunjukkan keinginannya untuk diakui apa dan bagaimana karyanya, dihargai prestasinya dan secara inklusif staf atau karyawan ingin diakui martabatnya sebagai manusia.<sup>11</sup>

Al Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumberdaya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi ; (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Panji Anoraga, *Op. Cit.*, hal. 38.

<sup>12</sup> M. Suyanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2008), hal. 223.

Namun demikian, karena manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan. Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah, seperti yang dikemukakan dalam firman Allah yang artinya : *"Barangsiapa membawa amal yang baik maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya ...."* (QS. al An'am 160).<sup>13</sup>

Pemberian motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh manajer dalam penggerakan organisasi. Persoalan inti motivasi adalah bagaimana staf atau karyawan dengan secara tulus ikhlas dan senang hati bersedia melaksanakan segala pekerjaan yang diserahkan kepada mereka dan seharusnya motivasi yang mendorong staf atau karyawan itu hanyalah semata-mata karena ingin mendapatkan keridhaan Allah SWT. Meskipun demikian, mengingat staf atau karyawan adalah manusia biasa maka para manajer juga harus selalu mempertimbangkan segi-segi manusiawi, yaitu dengan cara :<sup>14</sup>

- A. Pengikut sertaan staf atau karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan dapat menambah semangat kerja karena staf atau karyawan akan merasa dirinya orang penting dan diperlukan oleh pimpinan (manajernya).
- B. Pemberian informasi yang lengkap. Hal ini akan membuat staf atau karyawan menjadi lebih bertanggung jawab serta memiliki kemantapan dan kepastian dalam melakukan tugas pekerjaannya.
- C. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan yang telah diberikan oleh staf atau karyawan, apabila diberikan di depan umum akan membuat staf atau karyawan berbesar hati dan bangga yang akhirnya mereka akan berusaha mempertahankan prestasi kerja atau bahkan meningkatkannya.
- D. Suasana yang menyenangkan akan membuat staf atau karyawan dapat berpikir dan bekerja secara lebih baik.

---

<sup>13</sup> Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2004), hal. 90.

<sup>14</sup> A. Rosyad Shaleh, *Management Da'wah Islam*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1977), hal. 123 - 128.



- E. Penempatan yang tepat terhadap staf atau karyawan sesuai dengan bakat, kemampuan atau keahliannya akan mendatangkan rasa puas dan aman terhadap semua pihak.
- F. Pendelegasian wewenang akan meningkatkan efisiensi bagi staf atau karyawan karena berarti mereka cukup cakap dan penting dihadapan manajer.

Selain itu, Syekh Muhammad Muhammad Ismail, menguraikan motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan perbuatan, antara lain :<sup>15</sup>

- A. *Quwwah Madiyah*, motivasi ini meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan untuk memenuhi keperluan jasmaninya. Contohnya, orang yang lapar biasanya didorong oleh kebutuhan jasmaninya untuk makan. Namun karena dorongan tersebut dapat ditahan – misalnya karena puasa – sehingga dorongan untuk makan tidak terpenuhi.
- B. *Quwwah Ma'naviyah*, motivasi yang berupa kondisi kejiwaan yang senantiasa dicari dan ingin dimiliki seseorang ini sekalipun tidak permanen. Contohnya, perlawanan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain yang telah merusak nama baiknya, adalah perbuatan yang didorong oleh kondisi kejiwaan seseorang.
- C. *Quwwah Ruhiyah*, berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang akan meminta pertanggungjawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja asalkan sesuai dengan syariat yang diberikan-Nya.

Dengan demikian, motivasi yang sah dan kuat untuk mendorong manusia dalam mewujudkan aktivitas kehidupannya adalah motivasi *ruhiyah*. Dengan motivasi ini, seseorang akan terpacu untuk berikhtiar terus – menerus disertai tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya meraih keberhasilan dengan izin Allah Yang Maha Pemurah lagi Penyayang. Inilah motivasi berprestasi yang sesungguhnya.

---

<sup>15</sup> Muhammad Ismail Yusanto, *Op. Cit.*, hal 187.

Utsman Najati, memilahkan motivasi dalam 2 (dua) hal yaitu:<sup>16</sup>

### A. Motivasi Fisiologis

#### 1. Motivasi menjaga diri

Dalam berbagai ayat al Qur'an, Allah mengemukakan motivasi fisiologis yang terpenting untuk menjaga diri dan kelangsungan hidup individu. Seperti dorongan lapar, haus, capai, kedinginan dan bernafas. Sebagaimana firman Allah dalam Surat An Nahl ayat 80 – 81 yang artinya : *".....Dan Allah menjadikan bagimu tempat bernaung dari apa yang telah diciptakan dan dia jadikan bagimupakaian yang memeliharamu dari panas dan pakaian (baju besi) yang memelihara kamu dalam peperangan ....."*. Dalam ayat di atas, Allah mengisyaratkan sebagian motivasi untuk menjaga diri dari panas, dingin, lelah dan rasa sakit.

#### 2. Motivasi mempertahankan kelestarian hidup jenis

Motivasi ini meliputi motivasi seksual dan rasa keibuan. Sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal"* (QS. al Hujurat 13). Lewat dorongan seksual akan tercipta keluarga, dari keluarga tercipta masyarakat dan yang lebih besar adalah terwujudnya sebuah negara. Di lain ayat, Allah mengisyaratkan adanya motivasi keibuan sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah (pula). Mengandungnya dan menyapihnya adalah tiga puluh bulan"* (QS. al Ahqaaf 15).

### B. Motivasi Psikis

Motivasi psikis artinya motivasi–motivasi yang tidak dapat dirujuk secara langsung kepada kondisi–kondisi fisiologis. Motivasi ini timbul akibat terjadinya interaksi antara motivasi–motivasi itu dengan berbagai pengalaman individu dan faktor pertumbuhan sosialnya.

---

<sup>16</sup> Totok Jumantoro., *Psikologi Dakwah : Dengan Aspek – aspek Kejiwaan yang Qur'ani*, (Wonosobo : Amzah, 2001), hal. 100 – 109.



## 1. Motivasi memiliki

Motivasi memiliki termasuk motivasi psikis yang dipelajari manusia dalam proses sosialisasi. Sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu : wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak, dan sawah lading. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allahlah tempat kembali yang baik (surga)"* (QS. ali Imran 14). Motivasi memiliki inilah alat setan untuk menggelincirkan manusia ke jalan yang sesat.

## 2. Motivasi memusuhi

Hal yang wajar dimana *our behavior* atau *other behavior* memusuhi orang lain dengan tujuan menyakitinya baik secara lisan atau bahkan secara fisik. Sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"..... Turunlah kamu berdua dari surga bersama-sama, sebagian kamu menjadi musuh bagi sebagian yang lain ....."* (QS. Thaahaa 123). Para ahli jiwa modern cenderung memandang sebagian tingkah laku memusuhi merupakan tingkah laku yang diperoleh dengan belajar.

## 3. Motivasi berkompetisi

Berkompetisi merupakan motivasi psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"Dan bagi tiap-tiap orang ada tujuan (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam) berbuat kebajikan ....."* (QS. al Baqarah 148).

## 4. Motivasi kerja

Sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"* (QS al Jumuaah 10). Dari ayat ini, maka yang perlu diperhatikan adalah hendaknya manusia bekerja dengan melengkapi diri dengan berbagai keterampilan.

## V. Penutup

Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah

manusianya.<sup>17</sup> Konsekuensinya adalah tugas yang mendesak yang dihadapi para manajer adalah bagaimana mempengaruhi staf atau karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan pada unit kerja yang bersangkutan. Berdasarkan analisa tentang pesan manajemen secara keseluruhan memperlihatkan betapa perlunya sistem imbalan sebagai alat pembangkit motivasi yang cukup ampuh untuk mendukung pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Sebagaimana Allah berfirman yang artinya : *"Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiNya; dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertamanya menyerahkan diri (kepada Allah)"* (QS. al An'am 162 – 163), maka motivasi adalah energi bagi amal yang dilakukan.<sup>18</sup> Motivasi itu menjadi pendorong seseorang dalam hal ini staf atau karyawan ataupun manajer untuk bekerja secara maksimal atau yang membuatnya lupa akan rasa letih dan lesuh setelah beraktivitas.

Motivasi seseorang dalam bekerja ada yang terlihat bersama aktivitas kerja yang dilakukan, dan ada yang tersembunyi karena memang ia berada di dalam hati. Bahkan kadang pelaku sendiri tidak menyadari mengapa ia melakukan sesuatu atau meninggalkan sesuatu, padahal motivasi itulah yang mendorong dirinya untuk melakukan atau tidak.

Islam memberi perhatian serius pada niat atau motivasi ini. Lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah menjadikan aktivitas duniawi bernilai ukhrowi. Dan sebaliknya, kotornya niat akan menjadi amal-amal ukhrowi menjadi tidak berarti d hadapan Allah SWT.

### **Daftar Pustaka**

- A. Halim, dkk (ed). Manajemen Pesantren. Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005.
- A. Rosyad Shaleh. Management Da'wah Islam. Jakarta : Bulan Bintang, 1977.

---

<sup>17</sup> Azhar Arsyad, *Pokok – Pokok Manajemen : Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003), hal. 68.

<sup>18</sup> Ahmad Djalaluddin, *Manajemen Qur'ani : Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan*, (Malang : UIN-Malang Press, 2007), hal. 137.



- A. Sihotang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pradnya Paramita, 2007.
- Abdul Rahman Smith. Al-Qur'an Dan Terjemahnya. Semarang : Asy-Syifa', 2004.
- Ahmad Djalaluddin. Manajemen Qur'ani : Menerjemahkan Idarah Ilahiyah Dalam Kehidupan. Malang : UIN-Malang Press, 2007.
- Ali Muhammad Taufiq. Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an. Jakarta : Gema Insani Press, 2004.
- Azhar Arsyad. Pokok Pokok Manajemen : Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan Dan Eksekutif. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003.
- Faustino Cardoso Gomes. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset, 2003.
- H. B. Siswanto. Pengantar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara, 2007.
- M. Suyanto. Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW. Yogyakarta : Andi Offset, 2008.
- Muhammad Ismail Yusanto. Pengantar Manajemen Syariat. Jakarta : Khairul Bayaan Press, 2003.
- Pandji Anoraga. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- T. Hani Handoko. Manajemen. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Totok Jumantoro. Psikologi Dakwah : Dengan Aspek – Aspek Kejiwaan yang Qur'ani. Wonosobo : Amzah, 2001.