

BAB II

MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH

A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Handoko motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.¹ Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.² Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja sebuah lembaga pendidikan dapat dinilai dari motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di dalamnya.³

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi motivasinya maka keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Namun demikian pemberian motivasi kepada para guru untuk melakukan kerjasama merupakan hal yang rumit, penyebabnya adalah karena manusia semakin tergantung

75

¹Handoko, *Kiat Memimpin Dalam Abad ke 21*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.

²*Ibid.*

³*Ibid.*, hlm. 76

antara satu sama lainnya, dan ada faktor-faktor lain yang saling berpengaruh sehingga masalah pemberian motivasi di dalam bekerja juga semakin rumit.

Dalam kinerja seseorang maka hal ini sangat ditentukan oleh faktor mental yang ada pada dirinya. Faktor mental yaitu suatu kondisi kejiwaan yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal.

Berdasarkan pembahasan tentang pengertian motivasi, teori motivasi dan motivasi kerja guru maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan tingkah laku dan pekerjaan atau bisa dikatakan bahwa motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

Menurut Asep Jamiat, meliputi hal-hal sebagai berikut: 1) Kebutuhan berprestasi; 2) Kebutuhan mendapatkan rasa aman; 3) Kebutuhan mendapatkan penghargaan; 4) Kebutuhan mendapatkan perlakuan adil; 5) Kebutuhan mengaktualisasikan diri.⁴

Siagian, berpendapat bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal ataupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, kebutuhan,

⁴Asep Jamiat, *Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru*, (2009), hlm. 32

keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang di hasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang ikut mempengaruhi adalah: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, sistem imbalan yang berlaku.⁵

Mesiono menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kegigihan atau usaha seseorang dalam pekerjaan.⁶ Faktor yang mendorong motivasi kerja seseorang ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁷ Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan.⁸ Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.⁹ Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁴

Dalam melaksanakan tugasnya, seseorang perlu mengadakan kerja sama dengan orang lain, dengan badan-badan kemasyarakatan dan sekali-kali membawa peserta didik mengunjungi obyek-obyek yang kiranya perlu diketahui peserta didik

³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 294.

⁶ Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka, 2012), hlm. 142

⁷ Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 141

⁸ *Ibid.*, hlm. 141

⁹Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 11

dalam rangka kurikulum sekolah. Dan ia perlu pula mengundang seorang ahli dari masyarakat untuk memberikan ceramah atau latihan-latihan dalam keterampilan tertentu. Selain melaksanakan tugas profesinya di sekolah, guru wajib pula berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan masyarakat serta memperbaiki peranan dan kualifikasi profesionalnya.¹⁰

Istilah kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan. Ada beberapa istilah yang di gunakan dalam motivasi, seperti: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Definisi lain menyatakan bahwa motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat eksternal maupun internal pada seseorang, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu.¹¹

B. Macam-Macam Motivasi

Berbicara tentang macam-macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi menurut Malayu Hasibuan jenis motivasi dibagi menjadi: 1) Motivasi positif dan 2) Motivasi negatif.¹²

Menurut E. Mulyasa, motivasi terdiri dari dua dimensi, yaitu 1) dimensi dorongan internal (dari dalam) dan 2) dimensi dorongan eksternal (dari luar.

¹⁰ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Cet. XI; Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 117

¹¹J. Winardi, *Motivasi Pemativasian*, (Jakarta:Grafindo Persada, 2007), hlm. 2

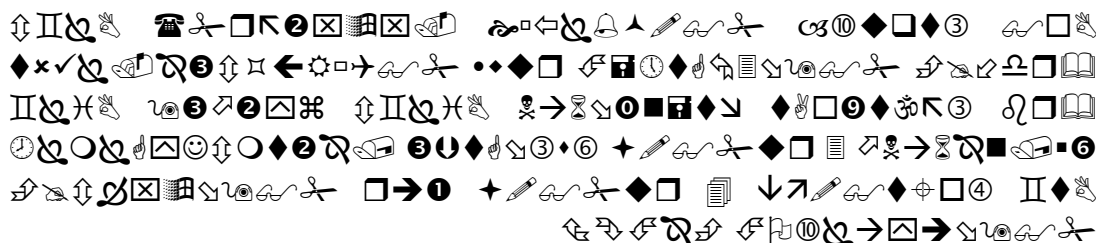
¹²*Ibid.*, hlm. 97

Motivasi internal adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang dan tidak memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari lingkungan dan timbul karena adanya rangsangan dari luar.¹³

Sedangkan menurut Sardiman macam-macam motivasi dibagi menjadi:

Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya: a) Motif-motif bawahan, b) Motif-motif yang dibawahi. 2) Jenis motivasi menurut pembagian dari *Woodworth* dan *Marquis*: a) Motif atau kebutuhan organis, b) Motif-motif darurat, c) Motif-motif objektif. 3) Motivasi jasmaniyah dan rohaniah. 4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.¹⁴

Beberapa surat dan ayat dalam Al-Qur'an yang dapat menjadi rujukan tentang pentingnya motivasi interinsik yang berintikan agama bagi seorang guru muslim dan menjadi dasar dalam melakukan kinerjanya dan relevan dengan pendapat di atas, Allah berfirman dalam Al-Qur'an sebagai dasar motivasi manusia dalam menjalani kehidupan di dunia ini termasuk dalam suatu pekerjaan atau tugasnya. Allah berfirman Surat 2 (al-Baqarah): 105.

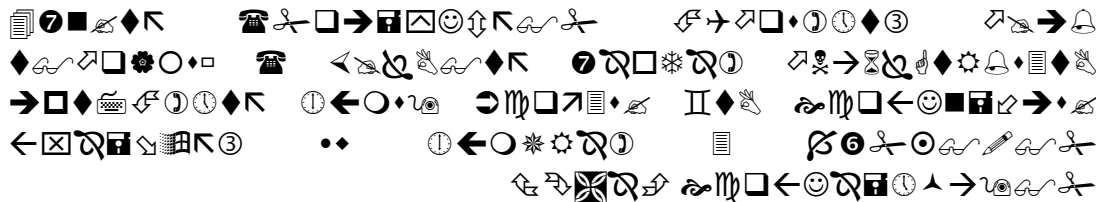


¹³E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 120

¹⁴*Ibid.*, hlm. 98

Artinya: “orang-orang kafir dari ahli kitab dan orang-orang musyrik tiada menginginkan diturunkannya sesuatu kebaikan kepadamu dari Tuhanmu. dan Allah menentukan siapa yang dikehendaki-Nya (untuk diberi) rahmat-Nya (kenabian); dan Allah mempunyai karunia yang besar.”¹⁵

Dalil lain dalam Al-Qur’an surat Al-An’am: 135:



Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.¹⁶

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa macam-macam motivasi secara umum ada dua yaitu:

1. Motivasi intrinsik

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang: Thaha Putra, 2009), hlm. 87

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang: Thaha Putra, 2009), hlm. 352

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam atau dari diri guru atau seseorang.

2. Motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang datang dari luar diri guru atau luar diri seseorang.

Dengan adanya motivasi baik yang bersifat instrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.

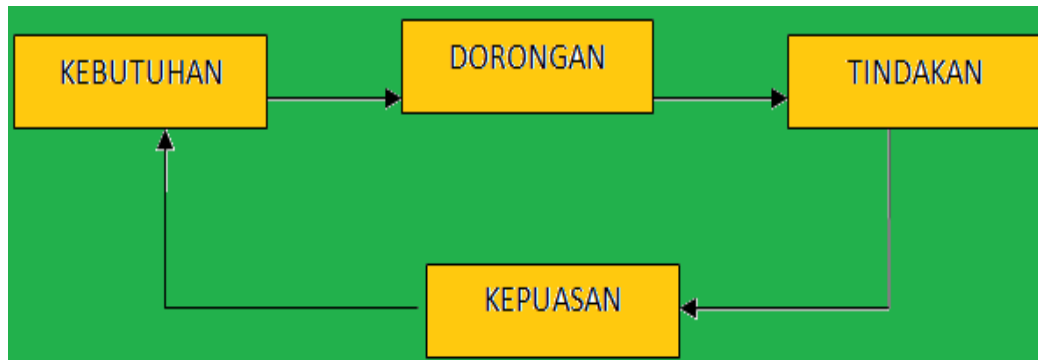
C. Pembentukan Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar.¹⁷ Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

¹⁷Buchari, Zainun, *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke 3.* (Balai Aksara: Jakarta, 2007), hlm. 19

Ranupandojo dan Husnan mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut ini:¹⁸



Proses Motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2006-198)

Gambaran bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan

¹⁸ Randupandojo dan Suad Husnan, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2006), hlm. 198

tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

- a. Waktu memberikan tugas kepada bawahan.
- b. Waktu mengecek bawahan
- c. Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas
- d. Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini:¹⁹

- a. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.
- b. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
- c. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
- d. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sondang P. Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, 2) Harga diri, 3) Harapan pribadi, 4) Kebutuhan, 5) Keinginan,

¹⁹ Amstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2005), hlm. 69

6 Kepuasan kerja, 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.²⁰ Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain : 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, 3) Organisasi tempat kerja, 4) Situasi lingkungan pada umumnya, 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.²¹

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Rasa aman, yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap dan memangku jabatan sesuai yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju, adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
- c. Nama baik tempat bekerja, yaitu perusahaan atau organisasi memberi kebanggaan pada anggota
- d. Upah
- e. Pemimpin mempunyai hubungan baik dengan bawahannya
- f. Jam kerja teratur atau tertentu dalam sehari
- g. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- h. Fasilitas (*benefit*).²²

Denim mengklasifikasikan motivasi kedalam 4 jenis yaitu; a) motivasi positif; b) motivasi negatif; c) motivasi dari dalam; dan d) motivasi dari luar.²³

Hasibuan manfaat motifasi yaitu: 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, 3) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan, 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 5)

²⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 294

²¹ *Ibid.*, hlm. 295

²²Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciamis: Unigal, 2007), hlm. 45

²³ Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Bineka Cipt, 2004), hlm. 17-18

Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan, 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.²⁴

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto yang dikutip oleh Susilo Martoyo adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.²⁵ Faktor-faktor motivasi kerja menurut *Kae E Chung dan Leon C. Megginson* yang dikutip oleh *Faustino*, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu:

- 1) Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah: kemampuan-kemampuan (*abilities*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*).
- 2) Faktor-faktor organisasional adalah: keamanan pekerjaan (*job security*), pujian (*praise*), pengawasan (*supervision*), sesama pekerja (*co-workers*), pembayaran atau gaji (*pay*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).²⁶

²⁴ Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet-7*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 97

²⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1998, 155

²⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 181

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja bisa merupakan penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja kelompok merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam kelompok tersebut. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor fisik dan non fisik.

Faktor-faktor fisik berkaitan dengan sarana prasarana penunjang, sedangkan faktor non fisik berkaitan dengan kondisi yang melekat dalam sebuah jaringan kelompok yaitu sistem manajemen. Gibson mengatakan bahwa variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi menurutnya banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.²⁷

Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2007:67) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) bahwa human performance adalah ability ditambah dengan motivation,

²⁷ Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Gibson dalam <http://www.scribd.com. doc/ 10959950/ Nambah-ilmuTentang-Konsep-Kinerja>

motivation adalah attitude dengan situation, dan ability adalah knowledge ditambah dengan skill.²⁸ Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan, dengan kemampuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sehingga dengan demikian seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Mc Clelland dalam Mangkunegara, berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Menurutnya motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji."²⁹

Sudrajat dalam (BK 5 S2 Motivasi Slide 3) menyatakan kinerja seseorang dalam pekerjaannya merupakan fungsi dari kapasitas untuk

²⁸ Mangkunegara, A.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Rosdakarya, 2007), hlm. 67

²⁹*Ibid.*, hlm. 68

berkinerja, kesempatan untuk berkinerja, dan kemauan untuk berkinerja. Kemauan atau motivasi adalah faktor yg dominan. Motivasi yang tinggi merupakan dorongan untuk berkinerja dengan seluruh potensi yang dimiliki seseorang.³⁰

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kesamaan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong yang sangat penting untuk dapat terjadinya kinerja yang menggunakan seluruh potensi yang dimiliki seseorang. Dengan adanya pendorong yang kuat baik dari dalam diri seorang guru maupun pendorong yang datangnya dari luar guru untuk melaksanakan tugasnya.

E. Motivasi Kerja Guru dan Indikator

1. Motivasi Kerja Guru

Agar dapat dengan mudah memahami motivasi kerja, berikut di kemukakan antara motivasi dan motivasi kerja. Robert Heller dalam buku Wibowo menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan untuk bertindak. Motivasi dapat pula di katakan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.³¹

³⁰Suderadjat, H., *Bahan perkuliahan Managemen Oerganisasi dan Personil Pendidikan*, (Bandung: Uninus, 2010).

³¹Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 110

Sementara itu, Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.³²

Guru adalah salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Tugas utama guru sebagai pendidik di sekolah, melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar dan melatih peserta didik. Dengan demikian maka, begitu penting keberadaan guru sebab segala bentuk kebijakan dan program pendidikan pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja dari seorang guru. Sehingga dengan demikian untuk mencapai keberhasilan tujuan pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang diperlukan guru yang profesional, guru yang mempunyai kompetensi, berkomitmen dan bertanggungjawab terhadap peran dan fungsinya, yang semuanya itu diaktualisasikan dalam bentuk kinerja guru yang optimal.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja guru baik secara kuantitas maupun kualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sebagaimana dikemukakan Wintomo, meliputi (1). individu, yang meliputi skill, latar belakang dan demografi, (2). Organisasi yang meliputi sumber daya kinerja, kepuasan kerja, struktur dan desain pekerjaan, (3) psikologis yang meliputi

³²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2006), hlm. 143

intelektual, persepsi, sikap kepribadian, dan motivasi.³³

Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara, berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁴

Berdasarkan uraian tersebut kinerja dari seorang guru salah satunya ditentukan oleh motivasi. Dalam makalah ini yang menjadi permasalahan adalah jenis motivasi yang bagaimana yang akan mempengaruhi kinerja dari seorang guru.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung berjalannya proses pembelajaran di sekolah dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Demikianlah begitu uniknya pekerjaan seorang guru dan betapa luasnya tugas kewajiban yang harus dikerjakannya, betapa banyaknya hubungan-hubungan yang perlu dibina dan dipupuknya, serta betapa ia harus menghadapi masalah-masalah baik pribadi maupun sosial. Namun demikian, pada akhirnya masyarakat mengakui bahwa pekerjaan guru adalah suatu pekerjaan mulia dan telah merangsang banyak pemuda yang terjun ke dalamnya.

³³Wintomo, *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Indramayu*. (Tesis. Uninus, 2008), hlm. 3

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosdakarya, 2007), hlm. 67

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sardiman motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- 4) Lebih senang bekerja sendiri
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.³⁵

Seberapa besar motivasi guru dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan mudah karena kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan, secara tegas kinerja guru yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacuh diri dan prestasi guna memperoleh

³⁵ Sardiman, *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Renika Cipta, 2003), hlm.

segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

Menurut Uno, indikator motivasi kerja guru terdiri dari : 1) tanggung jawab, 2) Prestasi, 3) Pengembangan diri dan 4) kemandirian.³⁶ Pernyataan Wiles yang dikutip Bafadal, mengidentifikasi 8 kebutuhan guru, yaitu: a. rasa aman dan hidup layak, b. kondisi kerja yang menyenangkan, c. rasa diikutsertakan, d. perlakuan yang jujur dan wajar, e. rasa mampu, f. pengakuan dan penghargaan, yang ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, dan h. kesempatan mengembangkan *self respect*.³⁷

Kebutuhan-kebutuhan tersebut sangat mempengaruhi motivasi para guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk itu peranan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya di sekolah sebagai pemimpin dan supervisor sangat diperlukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, maka seseorang memiliki motivasi kerja yang cukup kuat dan ciri motivasi tersebut sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar.

³⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 9

³⁷Bafadal, 2004), hlm. 21