

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA GURU IPS DI SMP

Abdurrahim  
STIT Palapa Nusanatara  
rafassyailhami@gmail.com

## Abstract

*The increasing popularity of the concept of teacher work motivation is based on the belief that work motivation has implications, not only on people and organizations, but also on society as a whole. The role of the teacher as one of the components in learning activities (KBM) has a very important role in determining the success of learning. Seeing the importance of the teacher's role in the education process and at the same time as the party responsible for the education process in schools. This study aims to describe the factors that affect the work motivation of junior high school social studies teachers. This research is a descriptive qualitative research using field observation methods, interviews and documentation from data sources. Obtaining data in this study were analyzed and presented in the form of a brief description. The results of this study are work motivation that affects social studies teachers in work or teaching, in the form of things that are individual (internal) and organizational (external) such as economic need motives, teacher attitudes in the global era, abilities, salary payments, work environment, supervision and job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Motivation, Teacher, Social Studies*

**Abstrak :** Meningkatnya popularitas konsep motivasi kerja guru didasarkan pada keyakinan bahwa motivasi kerja memiliki implikasi, bukan saja pada orang-orangnya dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Peran guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam proses pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru IPS SMP. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi dari sumber data. Perolehan data dalam penelitian ini dianalisis dan disajikan dalam bentuk uraian singkat. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja yang mempengaruhi guru IPS dalam bekerja atau mengajar dapat berupa hal yang bersifat individu (internal) dan organisasional (eksternal) seperti motif kebutuhan ekonomi, sikap guru di era global, kemampuan, pembayaran gaji, lingkungan kerja, pengawasan dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Guru, IPS

## PENDAHULUAN

Analisis adalah aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya. Pengertian analisis dapat juga diartikan sebagai usaha dalam mengamati sesuatu secara mendetail dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut. Pengertian analisis lainnya adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu pokok menjadi bagian atau komponen, hubungannya satu sama lain hingga fungsi masing-masingnya. kata analisis sendiri digunakan dalam berbagai bidang diantaranya ilmu bahasa, sosial, ekonomi, dan alam (sains).

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Oemar Hamalik fungsi motivasi adalah sebagai berikut: 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, 2) motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan, dan 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak.<sup>1</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru IPS SMPN 3 Keruak, ditemukan bahwa motivasi kerja guru di SMPN 3 Keruak sudah berjalan dengan baik, seperti ketekunan, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawabnya sebagai guru. Namun hasil kerja guru di SMPN 3 Keruak masih terdapat kekurangan seperti kurangnya

---

<sup>1</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 118

guru dalam menguasai materi pembelajaran, kurangnya guru untuk menyampaikan materi dengan baik dan menarik karena sebab itu tidak ada respon yang baik dari siswa.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri individu, seperti kesadaran terhadap tanggung jawabnya sebagai guru dan dari luar individu, seperti semangat dan antusias siswa dalam belajar. Menurut Husaini (2006) motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjadi alasan seseorang berperilaku.<sup>2</sup> Sedangkan, menurut Donald (dalam Sardiman, 2007) motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “rasa/feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan.<sup>3</sup>

Hamzah B. Uno menyatakan bahwa kerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Karena itu untuk dapat menilai kerja guru dapat dilakukan melalui indikator-indikator dari setiap aspek kerja yang meliputi: 1) Kualitas kerja, indikatornya yaitu : membuat perencanaan program pengajaran dengan cepat, menguasai bahan pelajaran dan menilai kemajuan belajar mengajar. 2) Kecepatan/ketepatan kerja, indikatornya yaitu: menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik. 3) Inisiatif dalam kerja, indikatornya yaitu menggunakan media dalam pembelajaran dan menggunakan metode yang bervariasi dalam pembelajaran. Untuk mengetahui hasil kerja dari guru tersebut maka seorang pimpinan harus menyiapkan standar kinerjanya terlebih dahulu. Standar kinerja ini

---

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 222

<sup>3</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012)

merupakan tolak ukur suatu perbandingan yang digunakan untuk menentukan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan.<sup>4</sup>

Selain itu, guru juga memiliki kedudukan sebagai fitur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung berbau dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian yaitu bahwa motivasi mengawali perubahan energi dalam diri setiap individu, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, dan motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Dari uraian konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis beranggapan bahwa guru dapat mengarahkan sasaran pendidikan membangun generasi muda menjadi suatu generasi yang penuh harapan. Untuk itu guru harus mampu mendesain program pelajaran, melaksanakan proses belajar, dan menilai hasil belajar. Dalam mewujudkan hal tersebut guru sangat membutuhkan motivasi kerja. Baik dari dalam diri maupun dari luar, agar guru dapat bekerja secara professional.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan hasil kerja dari seorang guru. Baik kecilnya pengaruh motivasi pada kerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas atau kemampuan motivasi yang diberikan. Oleh karena itu, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMPN 3 Keruak Lombok Timur.

---

<sup>4</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), hlm. 63.

## MOTIVASI KERJA GURU

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Menurut chung dan megginson ”*motivation is defined as goal directed behaviour it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance*”. Motivasi adalah perilaku yang ditujukan pada sasaran yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan karena berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.<sup>5</sup> Menurut T. Hani Handoko mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang didasari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak di dasari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Menurut wexley and Yukl motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Menurut robbins motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut mathis-jackson motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak atau dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan yang diatur oleh tujuan yang jarang muncul dalam kekosongan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, serta mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya. Dengan kata lain motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan yang dilakukan untuk

---

<sup>5</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:C.V Andi Offset, 2003), hlm. 177.

upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya-upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individu. Sementara itu, motivasi secara umum berhubungan dengan tujuan organisasi dengan pendekatan fokus organisasi yang direfleksikan dengan minat yang tunggal berhubungan dengan perilaku.<sup>6</sup>

### **Macam-Macam Motivasi**

1. Dilihat dari dasar pembentukannya, maka motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1) Motivasi bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya dorongan untuk makan, dorongan untuk minum dorongan untuk bekerja, untuk istirahat, dorongan untuk seksual. Motivasi itu sering kali yang diisyaratkan secara biologis.

2) Motivasi yang dipelajari

Motivasi yang timbul karena dipelajari, sebagai contoh dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat, motivasi ini sering diisyaratkan secara sosial.<sup>7</sup>

2. Pembagian motivasi menurut Woodworth dan Merquis, yang dikutip oleh Sumadi Suryabrata bahwa motivasi dibagi menjadi tiga:

1) Kebutuhan-kebutuhan organic yang meliputi kebutuhan untuk minum, kebutuhan untuk makan, kebutuhan untuk bernafas, kebutuhan untuk berbuat, dan kebutuhan untuk beristirahat.

2) Motif-motif darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dan dorongan untuk memburu.

3) Motif-motif objektif yang mencakup kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, kebutuhan untuk melakukan manipulasi, kebutuhan untuk menaruh minat.

---

<sup>6</sup>Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Samudera Biru, 2016), hlm. 62-63.

<sup>7</sup>Sumandi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV Rajawali, 1995), hlm.71.

### 3. Motivasi jasmaniah dan rohaniyah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniyah. Yang termasuk kedalam motivasi jasmaniah seperti reflek, insting, otomatis, nafsu, sedangkan yang termasuk kedalam motivasi rohaniyah yaitu kemauan.

### 4. Motivasi instrinsik dan ekstrinsik

#### 1) Motivasi Instrinsik

Yang dimaksud motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi sehingga tidak perlu adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

#### 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.<sup>8</sup>

### **Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Heidjrachman, pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis yaitu:

#### a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar orang lain menjelaskan sesuatu yang kita inginkan dengan cara kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi yang positif berupa:

- 1) Penghargaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 2) Informasi, yaitu memberikan berupa penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- 4) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai
- 5) Kebanggaan, yaitu dengan menghargai kerja karyawan yang mempunyai prestasi baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm.72.

- 6) Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam mengambil keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikut sertakan dalam mengambil keputusan

Beberapa faktor motivasi positif yang patut dipertimbangkan sebagai alat pemotivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Lingkungan fisik
- 4) Kompensasi dan intensif
- 5) Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan didalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dalam hal ini akan merusak moral kerja karyawan.<sup>9</sup>

#### **Fungsi Motivasi Kerja Guru**

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut M. Ngalim Purwanto fungsi motivasi ada tiga yaitu:

- a) Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energy (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.

---

<sup>9</sup>Heidjarachman, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), hlm.204.

- b) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni kearah suatu perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
- c) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.<sup>10</sup>

Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut sudah berjalan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu penyelesaian pekerjaan.<sup>11</sup>

### **Indikator Motivasi Kerja Guru**

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat di interpresentasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktifitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Pupuh Fathurrohman yang dikutip oleh M. Sobry Sutikno indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

---

<sup>10</sup>M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 70

<sup>11</sup>Lia yulia, "*pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru smk muhammadiyah 1 peramban klaten*, (Skripsi, Pendidikan Administrasi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), hlm. 20.

- a) Imbalan yang layak, kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan bahan kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bias memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.
- b) Kesempatan untuk promosi, promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.
- c) Memperoleh pengakuan, sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.
- d) Keamanan bekerja, lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standard yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.<sup>12</sup>

### **Proses Motivasi Kerja Guru**

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Jika seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.<sup>13</sup>

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

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm. 25.

<sup>13</sup> Bukhori Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.19.

kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

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 tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatnya, 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 tuntunan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.<sup>14</sup>

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru**

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut chung dan megginson, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- a) Individual (internal), yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- b) Organisasional (eksternal), yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).<sup>15</sup>

Frederich Herzberg menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya, menyimpulkan dari hasil penelitiannya ada lima faktor motivasi yaitu 1) pencapaian prestasi, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan pegawai itu sendiri, 5) kemungkinan berkembang. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat tujuh faktor yang perlu diperhatikan yaitu 1)

---

<sup>14</sup>*Ibid*, hlm. 21

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm. 181.

upah, 2) keamanan kerja, 3) kondisi kerja, 4) status, 5) prosedur, 6) mutu penyediaan, 7) mutu hubungan personal.<sup>16</sup>

M. Sobry Sutikno mengutip dari Abraham Maslow, seorang psikolog telah mengembangkan suatu teori motivasi. Konsep teorinya menjelaskan adanya hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia yaitu 1) fisiologi (dasar), 2) keamanan (emosional dan fisik), 3) sosial (persamaan kelompok), 4) penghargaan (diri dan orang lain), 5) realisasi diri (pemuhan, kedewasaan, kearifan). Teori maslow ini terdiri dari dua asumsi dasar yaitu: 1) manusia selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju, 2) manusia selalu berusaha memenuhi yang lebih pokok terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi lainnya, artinya yang lebih mendasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum tambahan yang lebih tinggi mulai mengendalikan diri seseorang.<sup>17</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu (internal) dan organisasi (eksternal). Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor dari organisasi (ekstern) meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

## KESIMPULAN

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Menurut chung dan megginson “*motivation is de finied as goal directed behaviour it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance*”. Motivasi adalah perilaku yang ditujukan pada sasaran yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan karena berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

---

<sup>16</sup>Ambar T. Sulistiani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 194.

<sup>17</sup>M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, (Mataram: Holistica Lombok, 2012), hlm. 48.

Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut M. Ngalim Purwanto fungsi motivasi ada tiga yaitu:

- d) Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energy (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- e) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni kearah suatu perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.

Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Samudera Biru, 2016.
- Ambar T. Sulistiani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Bukhori Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:C.V Andi Offset, 2003.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara, 2008.
- Heidjarachman, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2001.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta:Bumi Aksara, 2006.
- Lia yulia, “*pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru smk muhammadiyah 1 perambanan klaten*,(Skripsi, Pendidikan Administrasi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2017.
- M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sumandi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: CV Rajawali, 1995.