

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat berhubungan terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Dalam perspektif keindonesiaan, pengertian, fungsi dan tujuan pendidikan dirumuskan dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 tahun 2003 pasal 1 dan 3 “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1

belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid dibawah pengawasan pendidik atau guru.² Menurut Abdul Kadir, Sekolah adalah lembaga pendidikan yang secara resmi menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sistematis, berencana, sengaja dan terarah.³ Maka, Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas.

Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

² Abdullah, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 14

³ Abdul Kadir *et al*, *Dasar-Dasar Pendidikan*, 79

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴

Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga / organisasi tempat mereka mengajar. Pemberiaan penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi seorang guru. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyaknya faktor-faktor dan beberapa komponen-komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen tersebut adalah guru.

Secara akademis, pendidik adalah tenaga kependidikan, yakni anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁵ Dengan kata lain, pendidik adalah orang yang lebih dewasa yang mampu membawa peserta didik ke arah kedewasaan. Dewasa disini bukan sekedar dewasa fisik atau umur, tetapi dewasa secara keseluruhan, yaitu mental, intelektual, sosial, fisik, dan psikis.

Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan peserta didik.⁶ Jadi tidak heran jika tanggung jawab yang dipegang seorang pendidik sangatlah besar.

⁴ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 bBab 3 pasal 2

⁵ Abdul Kadir *et al*, *Dasar-Dasar Pendidikan*, 77

⁶ Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), 64

Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar.

Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang guru disekolah ialah memberikan pelayanan kepada para siswa atau anak didik yang selaras dengan tujuan sekolah.⁷ Dalam keseluruhan proses pendidikan guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, guru memegang berbagai jenis peranan yang mau tidak mau harus dilaksanakannya sebagai seorang guru. Di samping menguasai materi yang akan diajarkan, dengan kata lain guru harus mampu menciptakan situasi kondisi belajar yang sebaik-baiknya.

Kajian penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap motivasi guru dilaksanakan pada guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Daarul Ahsan, motivasi guru yang bisa dinilai dalam sehari-hari seperti guru-guru yang berprestasi, berdedikasi, memiliki integritas luar biasa, dan disiplin. Berbicara masalah motivasi, Maslow mengemukakan pendapatnya dalam bagan lima tingkat hierarki kebutuhan Maslow yakni; aktualisasi diri, penghargaan, cinta kasih, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis.⁸

⁷ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 30

⁸ Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 40

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu⁹. Jumlah tenaga pendidik yang ada di MTs Daarul Ahsan ini ada 30 guru, dan jumlah peserta didik keseluruhan ada 270 siswa. Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagaiantisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

MTs Daarul Ahsan merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah yang berada di daerah Jayanti Tangerang. MTs Daarul Ahsan mengedepankan pendidikan yang berorientasi kepada (IPTEK) ilmu pengetahuan dan teknologi & (IMTAQ) Iman dan taqwa sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, berprestasi dan siap bersaing dalam dunia kerja tanpa mengesampingkan kaidah dan ajaran Islam yang telah ditanamkan sejak dibangku pendidikan.¹⁰ Dalam upaya memenuhi kebutuhan proses pembelajaran yang menghasilkan *output* atau lulusan sesuai dengan tujuan sekolah, MTs Daarul

⁹ Purwanto, Djoko, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 144

¹⁰ Ilih badrussalam, "upaya pencapaian guru dalam mengaplikasikan visi misi sekolah", interview by imel maulana, Tangerang, Daarul Ahsan, Juli 16, 2018.

Ahsan telah mempersiapkan segala hal terutama tenaga pengajar atau guru yang mumpuni dalam bidangnya.

Dalam rangka visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, seperti “terwujudnya Lembaga Pendidikan yang Baik, Benar dan Indah, menanamkan moral dan akhlakul karimah pada setiap peserta didik, menciptakan peserta didik yang menguasai ilmu pengetahuan agama dan umum secara komprehensif, menciptakan peserta didik yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, komunikasi dan informasi, mengembangkan potensi minat dan bakat serta kemampuan peserta didik, dan menciptakan lingkungan yang asri, bersih dan indah” MTs Daarul Ahsan mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya agar lebih berkualitas.

Upaya untuk meningkatkan motivasi kinerja guru yang digunakan salah satunya dengan cara pemberian *Reward*. Adapun kerangka penghargaan atau *Reward* berupa; (1) penghargaan intrinsik biasanya penghargaan non-finansial berupa desai kerja dan pengembangan peran, kesempatan untuk berprestasi dan berkembang, kualitas kehidupan kerja, kesempatan promosi, dan keseimbangan kerja; (2) penghargaan ekstinsik berupa; penghargaan finansial (upah dan keuntungan) dan penghargaan non-finansial berupa pujian dan umpan balik.¹¹

¹¹ Michael Amstrong, *Handbook of Employee Reward Management and Practice*, (London: Kogan Page, 2007), 31

MTs Daarul Ahsan juga menggunakan metode pemberian *Reward* kepada tenaga pendidik yang teladan dan berdedikasi tinggi seperti: diberangkatkan haji, diberangkatkan umroh, finansial, piagam dan lain sebagainya¹², dengan maksud mendorong dan merangsang tenaga pengajar agar lebih meningkatkan produktifitas kerja serta profesionalitasnya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Menurut Djamarah dalam Slameto “*reward* adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan”¹³

Sejalan dengan apa yang telah dilakukan oleh lembaga pendidikan MTs Daarul Ahsan dalam upaya peningkatan motivasi kinerja tenaga pengajar, ternyata masih ada kekurangan yang harus segera diperbaiki oleh lembaga. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya tenaga pengajar yang mengeluh karena kurangnya sarana dan prasarana kelas dan laboratorium sehingga menjadi penghambat tenaga pendidik dalam sistem kegiatan belajar mengajar serta, kemudian tenaga pendidikpun belum merasakan dampak pemberian *Reward* yang disebutkan tadi dikarenakan sistem pemberian *reward* masih bersifat subjektif. Selain itu, sosialisasi tentang sistem pemberian *Reward* belum

¹² Kode etik, *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jayanti: Pondok Pesantren Daarul Ahsan, 2015), 12

¹³ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 171

secara menyeluruh.¹⁴ sehingga motivasi guru-guru di MTs Daarul Ahsan masih rendah dan menimbulkan situasi yang kurang mendukung terhadap motivasi guru dalam mengajar. Padahal, dengan adanya *Reward* yang ada di MTs Daarul Ahsan bisa dikatakan cukup untuk membangun semangat serta motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Ternyata dengan banyaknya tugas yang dibebankan kepada guru, belum sesuai dengan *Reward* yang diterima dikarenakan pemberian *Reward* atau penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah di MTs Daarul Ahsan belum terasa secara menyeluruh dan maksimal, padahal para tenaga pendidik rata-rata merasa bahwa tugasnya sebagai seorang guru sudah maksimal, hal inilah yang menyebabkan kurangnya motivasi guru dalam mengajar, maka perlu adanya pemberian *reward* atau penghargaan yang memiliki kriteria untuk menunjang motivasi guru dalam mengajar, pemberian *reward* akan menentukan seberapa besar kinerja guru yang menjadi ujung tombak dalam proses pendidikan untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang bermutu. Pemberian *reward* kepada guru akan berdampak kepada motivasi guru dalam mengajar, sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Berdasarkan latar belakang tersebutlah yang menarik penulis untuk melakukan penelitian pengaruh

¹⁴ Ilih badrussalam, "upaya peningkatan motivasi kinerja", interview by imel maulana, Tangerang, Daarul Ahsan, Juli 16, 2018.

reward terhadap motivasi guru. Penelitian dilakukan di MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang. Dengan judul “**Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Guru Di MTs Daarul Ahsan Tangerang**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat menguraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung terhadap motivasi guru.
2. Masih kurangnya sosialisasi tentang sistem pemberian *Reward* secara menyeluruh sehingga pemberian *Reward* masih berifat subjektif.
3. Kesejahteraan guru saat ini belum sesuai dengan pengabdian dan pekerjaan seorang profesional.
4. Terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.
5. Komunikasi antara kepala sekolah dan bawahan belum terjalin dengan baik

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini jadi lebih jelas dan terarah, maka penelitian dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian difokuskan pada motivasi guru
2. Faktor yang mempengaruhi variabel motivasi guru dan penghargaan terhadap guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Reward* di MTs Daarul Ahsan?
2. Bagaimana motivasi guru di MTs Daarul Ahsan?
3. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan penulis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Reward* di MTs Daarul Ahsan
2. Untuk menegetahui motivasi guru di MTs Daarul Ahsan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru

F. Manfaat Penelitaian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi secara teoritik ilmu pengetahuan, khususnya tentang reward untuk pembelajaran dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tanggung jawab guru dalam mengajar.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti dapat mendapatkan konstribusi sebagai bekal untuk mempersiapkan segala hal tentunya setelah menjadi tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya.

b. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat emnambah pengetahuan kepala sekolah dalam pemberian reward pada guru-guru sehingga dipergunakan sebagai acuan untuk lebih meningkatkan kualitas mengajar.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif tentang inovasi pemberian reward sebagai peningkatan motivasi dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan memberikan sumbangan positif bagi sekolah dalam rangka peningkatann mutu pendidikan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berdasarkan buku panduan yang disebutkan diatas, yaitu:

Bab 1 pendahuluan, Bab pertama ini akan menjelaskan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah,

Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab 2 Landasan Teori, Bab kedua ini menjelaskan tentang landasan teori dari *Reward* dan motivasi guru, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan pengujian hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian, Bab ketiga ini akan menjelaskan tentang subyek penelitian untuk kuantitatif, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, tehnik pengumpulan data, instrumen penelitian, tehnik analisis data dan prosedur penelitian.

Bab 4 Hasil Penelitian, pada Bab keempat ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan peneliti .

Bab 5 Penutup berisikan Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Reward (Penghargaan)

a. Pengertian *Reward*

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan. *Reward* sebagai alat pendidikan diberikan ketika seorang anak melakukan sesuatu yang baik, atau telah berhasil mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu, atau tercapainya sebuah target. Sehingga dalam konsep pendidikan, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi belajar para peserta didik.¹ Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.² Ganjaran menurut bahasa, berasal dari bahasa

¹ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 289

² Muhammad Kosim, “ Antara Reward dan Punishment”, Rubik Artikel, Padang Ekspres, Senin, 09 Juni 2008.

inggris *Reward* yang berarti penghargaan atau hadiah.³ Sedangkan *reward* menurut istilah ada beberapa hal, diantaranya adalah menurut Ngalim Purwanto dalam Kompri, *reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.⁴

Graham & Manus mendefinisikan reward sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat instrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.⁵ Hampir serupa dengan pendapat Graham & Manus, Barraton & Gold mendefinisikan reward sebagai semua uang tunai, non tunai dan pembayaran psikologis yang diberikan organisasi kepada tenaga kerjanya sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Menurut Amstrong & Brown dalam Jiang *reward* merupakan semua alat atau sarana yang dimiliki organisasi yang dapat digunakan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan, dimana hal ini juga menunjukkan bahwa reward

³ Echols, John dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2014), 482

⁴ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 290

⁵ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 79

atau penghargaan termasuk dalam semua hal yang diharapkan karyawan dari nilai-nilai yang dihasilkan dari hubungan kerja.

Menurut Amstrong dalam Kompri adapun kerangka penghargaan atau *Reward* berupa; (1) penghargaan instrinsik biasanya penghargaan non-finansial berupa desai kerja dan pengembangan peran, kesempatan untuk berprestasi dan berkembang, kualitas kehidupan kerja, kesempatan promosi, dan keseimbangan kerja; (2) penghargaan ekstrinsik berupa; penghargaan finansial (upah dan keuntungan) dan penghargaan non-finansial berupa pujian dan umpan balik.⁶

Imbalan berupa upah / gaji merupakan salah satu di antara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja yang sangat kapabel dan ia dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.⁷

Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan

⁶ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*, 47

⁷ Winardi J, *Motivasi dan Pemoasian Dalam Manajemen*, 155

mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan oleh setiap manajer.

Jika menurut Richard Denny dalam Kompri mengatakan bahwa *reward* atau imbalan itu terbagi 5, yakni:

- a. Kesenangan, yaitu melakukan sesuatu untuk kesenangan semata atau dengan kata lain benar-benar puas atau senang dalam bekerja. Tentu berkaitan dengan kondisi yang kondusif sehingga merasa enjoy dengan pekerjaan yang sedang ditekuninya. Seorang anak tentu ingin merasakan tempat yang kondusif setelah melakukan sesuatu yang diperintahkan kepadanya. Dan selalu akan mendukung terciptanya suasana yang demikian.
- b. Pengakuan, ini adalah insentif yang paling kuat untuk memotivasi dalam bentuknya yang paling sederhana, seperti ucapan terimakasih. Ucapan terimakasih dimaksud dapat diucapkan dihadapan umum agar dapat didengar oleh kawan-kawan. Semua orang barangkali tahu bahwa perjuangan panjang yang harus dilakukan seseorang untuk mendapatkan pengakuan betapa banyak orang yang bersedia menjadi donatur suatu kegiatan sosial hanya agar dia mendapat pengakuan dari khal layak umum. Dan boleh dibilang

bahwa donatur-donatur dalam jumlah besar amat jarang yang tidak disebutkan namanya.

- c. Insentif yang hemat biaya, yaitu pemberian suatu tanda jasa berupa penghargaan konkrit, seperti sertifikat, piagam, piala, atau tropi penghargaan. Dalam hal ini, seorang guru atau orang tua seharusnya memperhatikan sertifikat atau bentuk tanda lainnya untuk menghargai seorang anak yang sudah bersikap kooperatif.
- d. Mengingat namanya, tidak semua manusia dianugrahi ingatan yang kuat, tetapi sedikit perencanaan dan persiapan mungkin dengan mengabsen anak bagi guru dapat mengurangi keterlupaan. Seorang anak akan merasa dihargai dan dengan menyebut namanya dengan sebutan yang ia senangi, dan seorang anak akan merasa kurang dapat diperhatikan gurunya ketika gurunya tidak menyebutkan nama muridnya atau mungkin guru tersebut lupa. Sering terjadi seorang murid bertanya kepada gurunya “ nama saya siapa pak?”. Ini menandakan bahwa seorang murid tersebut ingin mendapatkan perhatian dari gurunya dan akan senang bila guru mampu menyebutkan namanya.
- e. Hadiah uang, pada hakikatnya uang bukanlah suatu insentif, kecuali kalau orang tersebut tidak mempunyai cukup uang untuk memenuhi kebutuhan

sehari-harinya. Oleh karena itu apabila uang digunakan untuk insentif maka harus disediakan dalam jumlah yang sangat besar sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam sehari-hari.⁸

Dalam bahasa Arab, *reward* (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Quran, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik didunia maupun diakhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. Sebagaimana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah pada surat Ali-Imran ayat 145 dan 148 sebagai berikut:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُّوجَّلاً وَمَنْ
يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ
مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٥﴾

Dan setiap yang bernyawa adalah mati kecuali dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya kami berikan kepadanya pahala (dunia) itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, kami berikan kepadanya pula pahala (akhirat) itu, dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur. (Al-Imran:145).⁹

⁸ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 304

⁹ Kementerian Agama RI, *Quran Kemenag*, (Jakarta; ELTHA Blitar, 2018), 72

Berdasarkan penjelasan ayat diatas bahwa seseorang tidak akan mungkin mati kecuali dengan izin Allah. Karena, hal itu benar-benar telah dicatat oleh Allah dalam buku yang mengandung semua ajal manusia. Barang siapa berharap kesenangan dunia akan diberi, dan barang siapa berharap imbalan akhirat akan diberi juga. Allah akan memberi imbalan kepada mereka yang mensyukuri nikmat dan mentaati semua perintah-Nya, termasuk perintah jihad.

فَعَاتَهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ

الْمُحْسِنِينَ ﴿١٤٨﴾

*Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik diakhirat, dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan (Al-Imran: 148).*¹⁰

Dari kedua ayat diatas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud dengan kata *tsawab* dalam kaitannya pekerjaan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari karyawan.

Jadi *Reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Quran Kemenag*, (Jakarta; ELTHA Blitar, 2018), 72

sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *Reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

Reward dapat pula didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi, pemberian reward akan lebih efektif ketika diterapkan di sebuah organisasi dengan identifikasi yang kuat, identifikasi yang kuat dalam hal ini maksudnya adalah ketika terdapat kesamaan nilai dan perilaku antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. System reward yang efektif membutuhkan beberapa hal dasar yang harus diperhatikan, antara lain sikap eksperimental, system penyesuaian yang berkelanjutan, masukan dari orang-orang yang terlibat dalam system serta evaluasi yang terus menerus terhadap keefektifan system.¹¹

Disini penulis menyimpulkan bahwa *reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji , upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk

¹¹ Ali,Raja “Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri”, Makassar, 20 Jan, 2019. <https://www.anzdoc.com>

belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain.

Maka dari itu, *reward* dalam suatu proses pendidikan sangat dibutuhkan kebenarannya, baik itu *reward* yang diberikan dari guru untuk siswa atau *reward* yang diberikan dari kepala sekolah untuk guru demi meningkatkan motivasi kegiatan belajar mengajar.

b. Dimensi *Reward*

Banyak ahli yang membagi *reward* menjadi beberapa dimensi. Mahsun mengategorikan *reward* menjadi dua dimensi, yaitu:

1) Penghargaan social (*social reward*)

Penghargaan social berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi yang merupakan factor penghargaan ekstrinsik yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan social ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

2) Penghargaan psikis (*psychic rewards*)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri, kepuasan diri dan rasa bangga atas pencapaian pribadi. Penghargaan psikis merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai

sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Amstrong juga turut mengemukakan pendapatnya terkait dimensi reward. Mereka membagi total reward menjadi dua dimensi, yaitu *transactional reward* dan *relational reward*.¹²

a) *Relational Reward*

Relational Reward pada dasarnya hamper serupa dengan *intrinsic reward*, yaitu *reward* yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, bersifat non finansial dan tidak berwujud. *relational reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan serta pengembangan karir secara *intrinsic* merupakan imbalan bagi karyawan. *Relational reward* ini juga berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan yang diterima karyawan, termasuk juga bagaimana proses

¹²Gary Amstrong, “*Prinsip-Prinsip Pemasaran*”, (Jakarta: Erlangga,2001), 12

pengembangan karir dan pengalaman kerja didalamnya.

b) *Transactional reward*

Transactional reward merupakan istilah lain dari *extrinsic reward*, yaitu segala bentuk penghargaan yang terwujud dan biasanya diberikan dalam bentuk finansial atau berupa manfaat bagi karyawan yang bersangkutan. *Transactional reward* yang dikategorikan finansial ini biasanya mencakup gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan dan bonus, sedangkan *transactional reward* yang dikategorikan manfaat mencakup hal-hal yang berkaitan dengan dana pension, jaminan social, asuransi, libur dan cuti kerja.

2. Tujuan Reward

Menurut Rivai dalam Kompri tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:¹³

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Reward yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan

¹³ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 300

karyawan yang diharapkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran reward tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi, sehingga perusahaan akan kekurangan karyawannya sedikit demi sedikit.

c. Menjamin keadilan

Pemberian *reward* selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, perencanaan *reward* yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

3. Contoh Konkret Reward

- a. Pujian yang mendidik. Seorang guru yang sukses hendaknya memberi pujian kepada siswanya ketika ia melihat tanda yang baik pada perilaku siswanya. Misalnya

ketika ada seorang murid yang telah memberikan jawaban atas pertanyaan yang ia berikan.

- b. Memberi hadiah. Seorang guru hendaknya merespons apa yang disukai seorang anak. Ia harus bisa memberikan hadiah-hadiah tersebut pada kesempatan yang tepat. Misalnya, kepada siswa yang rajin, berakhlak mulia, dan lain sebagainya.
- c. Mendoakan. Seorang guru hendaknya memberi motivasi dengan memendoakan siswanya yang rajin dan sopan, misalnya rajin mengerjakan shalat. Sang guru bisa saja mendoakan dengan mengatakan, “semoga Allah memberikan taufik untukmu”, “saya harap masa depanmu cemerlang”.¹⁴

Papan prestasi yang ditempatkan dilokasi strategis pada lingkungan sekolah merupakan sarana yang sangat bermanfaat. Pada papan nama itu, dicatat nama-nama siswa berprestasi, baik dari berprilaku, kerajinan, kebersihan, maupun dalam pelajarannya.

Menepuk pundak, pada saat salah seorang siswa maju kedepan kelas untuk menjelaskan pelajaran atau menyampaikan hafalannya, maka seorang guru sudah sepantasnya bila menepuk pundak siswa tersebut pada saat ia melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini dilakukan untuk memberi motivasi padanya.¹⁵

¹⁴ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 311

¹⁵ Zeeno, *Resep Menjadi Pendidik Sukses Berdasarkan Petunjuk Al-Quran dan Teladan Nabi Muhammad*, (Jakarta: Hikmah, 2005), 98

4. Motivasi Guru

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”.¹⁶ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu, itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).¹⁷ Motivasi dapat menggerakkan dan mendorong manusia untuk mencapai tujuan. Karena dengan motivasi manusia dapat menggerakkan jiwa dan raga untuk berbuat sesuatu.

Motif diartikan dengan istilah “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan *driving force* (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu.

Motivasi diri merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesepian mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi, alami, dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi

¹⁶ Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 1

¹⁷ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 3

secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu. *Sepi ing gawe rame ing pamrih.*¹⁸

Motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.¹⁹

Dari perubahan-perubahan yang kita amati, kita perbaiki pemahaman kita tentang motivasi yang mendasarinya. Kita harus hati-hati dalam menarik inferensi-inferensi motivasional. Sewaktu makin banyak informasi dicapai, inferensi-inferensi kita makin akurat, karena dengan demikian kita dapat meniadakan eksplanasi-eksplanasi alternatif.

Menurut Wexley & Yulk yang dikutip oleh Saefullah, mengartikan motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”, artinya proses menggerakkan agar bertindak dengan energies. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bertindak laku dan mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi latar belakang

¹⁸ Didi Pianda, *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), 20

¹⁹ Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, 5

seseorang bertindak adalah dorongan dari dalam ataupun dari luar.²⁰

Motivasi sebagai suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Selain itu motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu.²¹ Motivasi dapat menimbulkan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan membuat seseorang melakukan sesuatu yang mengurangi kesenjangan yang dirasakan. motivasi bisa membangkitkan seseorang untuk memenuhi keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi yang ada pada setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas, artinya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai.
- 2) Ulet menghadapi kesulitan, dapat diartikan dengan tidak lekas putus asa. Tidak memerlukan dorongan dari

²⁰ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 255

²¹ Yasin Ilyas, *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja* (Jakarta: Gramedia, 2003), 49

luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak dapat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).

- 3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantas korupsi, penetangan terhadap setiap tindak kriminal, moral dan sebagainya).
- 4) Lebih senang bekerja mandiri, artinya ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif). Tidak akan terjebak pada rutinitas yang pada sesuatu yang bersifat rutinitas dan mekanis.
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), artinya harus mampu mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin dan diandangnya sudah cukup rasional
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, artinya tidak mudah akan melepaskan hal yang diyakini kalau sudah yakin dan dipandangnya cukup rasional.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Harus peka dan responsif terhadap berbagai masalah

umum dan bagaimana cara memikirkan pemecahannya.²²

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.²³

Menurut Hamalik dalam Kompri mengatakan bahwa, ada tiga unsur motivasi yang saling berkaitan, yaitu sebagai berikut:

- a) Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem neuropsilogis dalam organisme manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem perencanaan maka timbul motif lapar. Tapi ada juga energi yang tidak diketahui.
- b) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan affective arousal. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana

²² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), 81

²³ Robbins S.P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba, 2007), 58

emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin bisa mungkin juga tidak, kita bisa dapat melihatnya dalam perbuatan. Seseorang yang terlibat dalam suatu diskusi, karena dia tertarik pada masalah yang akan di bicarakan maka suaranya akan timbul dan kata-katanya dengan lancar dan cepat akan keluar.

- c) Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respons merupakan langkah ke arah mencapai tujuan, misalnya si A ingin mendapat hadiah maka ia akan belajar, mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, dan mengikuti tes.²⁴

Jadi motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut; ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah orang dewasa, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

²⁴ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 5

Motivasi dimulai dengan komitmen untuk niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja. Kerja adalah ibadah dan hanya Allah yang dapat upah untuk itu.²⁵

b. Teori Motivasi

Teori motivasi didasarkan pada asumsi bahwa seseorang akan bekerja dengan baik bila diberi kesempatan dan dorongan yang tepat. Motivasi seseorang akan timbul karena didorong oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kebutuhan pribadinya.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Pemimpin yang dapat mengaplikasikan teori motivasi secara tepat akan dapat menumbuhkan semangat dan kerja keras bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, bawahan akan bekerja secara maksimal dan bersinergi dengan pimpinan.

²⁵ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 255

Tahun 1950-an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi.²⁶ Teori-teori yang berkembang pada masa ini adalah teori Clayton Alderfer, hierarki teori kebutuhan, dan teori X dan Y:

1. Teori Clayton Alderfer

Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf dari tiga istilah, yaitu:

E = Existence

R = Relatedness

G = Growth

Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*Self Actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

²⁶ Robbins S.P, *Perilaku Organisasi*, 266

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang di hadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada ha-hal yang mungkin dicapainya.²⁷

2. Teori X dan Y

Seorang ilmuan lain yang hasil karyanya banyak dimanfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi adalah Douglas McGregor yang menuangkan

²⁷ Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 166

hasil-hasil pemikirannya dalam buku dengan judul *The Human Side Of Enterprise*. Dari judul karya tulis itu saja sudah terlihat bahwa McGregor berusaha menonjolkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi. Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu:

- a. Teori “X” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
- b. Teori “Y” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.²⁸

3. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

²⁸ Siagian, Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, 162

- a. fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya),
- b. rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional),
- c. Sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan),
- d. Penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal),
- e. Aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian, potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).²⁹

tetapi dari sejumlah teori motivasi yang ada penulis memaparkan salah satunya yaitu, Teori Abraham H. Maslow dan aplikasinya

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi

²⁹ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 9

yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.³⁰

Apabila semua kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hierarki.³¹ Pemenuhan kebutuhan hidup manusia menurut hierarki kebutuhan Maslow dapat disebut dengan pemenuhan kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Hierarki kebutuhan Maslow dapat dilihat dalam skema berikut:

Gambar 2.1 hierarki kebutuhan Maslow



281 ³⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),

³¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 255

1) Kebutuhan fisiologikal

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan kebutuhan diatasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.

Menurut penullis teori ini dapat diaplikasikan kepala madrasah dalam dunia pendidikan, dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Lembaga pendidikan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan guru dan siswa berdasarkan susunan hirarki kebutuhan maslow, misalnya; sekolah menyediakan seragam untuk guru dan siswa secara gratis, sekolah menyediakan tiolet yang bersih engan kapasitas yang memadai, sekolah menyediakan ruangan dan lahan untuk istirahat bagi guru dan siswa yang cukup, seolah mengadakan rekreasi untuk guru-guru setiap tahunnya.

2) Kebutuhan keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang dinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman. Contoh

kebutuhan ini antara lain menabung, mendapat tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu dan jendela.³²

Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan kepala sekolah dalam dunia pendidikan dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi guru dalam mengajar, misalnya; sekolah mengadakan gerakan menabung bagi guru dan siswa, sekolah/ pemerintah memberi tunjangan pensiun untuk hari tua, sekolah mengasuransikan semua warga sekolah dan bangunan demi keselamatannya, sekolah membuat pagar keliling untuk melindungi sarana dan prasarana serta warga sekolah, sekolah membuat teralis pintu dan jendela untuk kenyamanan didalam kelas, dan sikap guru yang menyenangkan serta adil terhadap semua siswa, dan menanamkan tingkah laku yang positif.

3) Kebutuhan berkelompok

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi, maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini,

³² Husaini Usman, *Manajemen Teori*, 282

manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.³³

Menurut penulis teori ini bisa diaplikasikan oleh kepala sekolah dalam dunia pendidikan, dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi guru dalam mengajar, misalnya;

- a) Hubungan guru dengan guru, sekolah membentuk arisan bersama, sekolah mengadakan jama'ah pengajian dan para guru ikut menjadi anggota PGRI
 - b) Hubungan guru dengan siswa, sekolah mengadakan pelajaran ekstrakurikuler yang beragam, sekolah mengadakan *study tour* dan guru-guru menampilkan ciri-ciri kepribadian yang empatik misalnya; peduli terhadap siswa, sabar, adil, dan terbuka serta dapat menjadi pendengar yang baik.
 - c) Hubungan siswa dengan siswa, sekolah dapat menyelenggarakan *class meeting*, sekolah menyelenggarakan berbagai forum seperti olahraga atau kesenian dan sekolah mengembangkan diskusi kelas dan tutor sebaya.
- 4) Kebutuhan penghargaan

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh

³³ Husaini Usman, *Manajemen Teori*, 283

kebutuhan ini antara lain, ingin mendapatkan ucapan terimakasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah, status simbol dan promosi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa meminta ditinggikan derajatnya melalui shalat tahajud dan berusaha untuk memenuhi aturan, seperti jika ingin dihargai orang lain, maka kita harus menghargai orang lain.³⁴

Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan oleh kepala sekolah dalam dunia pendidikan dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi guru. Sekolah menerapkan aturan 3S (Salam, sapa, senyum), sekolah memberi kebebasan kepada para guru untuk menjadi legislatif dan pejabat lain, sekolah memberi ijin para guru untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi dan sekolah harus mau mempromosikan guru yang berprestasi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya

³⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori*, 284

karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencari taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.³⁵

Menarik pula untuk dicatat bahwa, dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”.

Peyempurnaan atau “koreksi” tersebut terutama diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah “hierarki” bisa diartikan sebagai tingkatan, atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama, yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yag ketiga tidak akan diusahakan

³⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori* , 284

pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.³⁶

Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan oleh kepala sekolah dalam dunia pendidikan dan dapat diharapkan dapat menumbuhkan rasa motivasi mengajar guru. Seperti sekolah dapat menyediakan fasilitas mobil sekolah, sekolah dapat menyediakan fasilitas untuk mimbar bebas dan aktualisasi diri, sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap dan serba modern.

Banyak teori dan keyakinan tentang hal-hal yang dapat memotivasi orang didalam organisasi. Semuanya telah menunjukan bukti bahwa ada yang baik dan ada yang buruk. Secara keseluruhan, tidak ada kesepakatan tentang motivasi. Oleh karena itu, sangat sulit bagi organisasi untuk sampai pada kebijakan dan pendekatan yang memuaskan setiap orang. Selain itu, bagi organisasi dengan skala apapun, membuat analisis mendalam tentang apa yang memotivasi setiap orang adalah tidak praktis. Namun, ada aturan-aturan praktis yang dapat diikuti setidaknya untuk membantu memotifasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Jelaskan kepada para pegawai apa yang dimaksud dengan kinerja efektif dan pastikan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

³⁶ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 11

- b) Pastikan ada hubungan yang jelas antara kinerja dan penghargaan atau (imbalan), dan setiap hubungan semacam itu dihormati.
- c) Pastikan semua pegawai diperlakukan secara adil dan penilaian tentang kinerja adalah objektif.
- d) Apabila mungkin, kembangkan jenis-jenis penghargaan yang berbeda, tidak setiap orang dapat dinaikan pangkatnya (dipromosikan) atau perlu dinaikan pangkatnya.
- e) Doronglah semangat seluwes mungkin di dalam lingkungan tempat kerja dan kembangkan gaya manajemen yang mudah diserap dan mampu diubah-ubah, untuk menyesuaikan orang dan lingkungan.
- f) Kembangkan sebuah sistem manajemen kinerja atau setidaknya tetapkan sasaran yang dapat dicapai tetapi dapat terus berkembang.
- g) Perhitungkan semua faktor lingkungan dan sosial, seperti kenyamanan dan sasaran lingkungan kerja, interaksi sosial diantara para pegawai, pemanas (pendingin) ruang atau penerangan, dan semua faktor yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan.³⁷

³⁷ Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 50

c. Ayat- ayat tentang motivasi

1). Qs. Al-Mujadilah ayat 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي
 الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
 أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Wahai orang-orang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “berilah kelapangan didalam majlis-majlis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan “berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang berilmu beberapa derajat. Dan Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (Qs.Al-Mujadilah:11)³⁸

Surah Al-Mujadalah ayat 11, pada hakikatnya menjelaskan tentangkeutamaan orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan. Maka ayat diatas menegaskan bahwa orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan diangkat derajatnya oleh Allah SWT. Mengapa demikian?, Karena orang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan yang luas akan dihormati oleh orang lain, diberi kepercayaan untuk mengendalikan atau mengelola

³⁸ Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag*, (Jakarta: ELTEHA Blitar, 2018), 112

apa saja yang terjadi dalam kehidupan ini. Ini artinya, tingkatan orang yang beriman dan berilmu lebih tinggi dibanding orang yang tidak berilmu.

Akan tetapi perlu diingat bahwa orang yang beriman tetapi tidak berilmu, dia akan lemah. Oleh karena itu, keimanan seseorang yang tidak didasari atas ilmu pengetahuan tidak akan kuat. Begitu juga sebaliknya, orang yang berilmu akan tetapi tidak beriman, ia akan tersesat. Karena ilmu yang dimiliki, bisa jadi tidak untuk kebaikan sesama.

2). Qs. Al-Qhashas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ
 نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
 إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan oleh Allah kepadamu, tetapi janganlah kau lupakan bagianmu didunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dibumi.

Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (Qs.Al-Qhashas: 77)³⁹

Berdasarkan uraian diatas maka perilaku orang yang mengamalkannya antara lain:

- a. Giat dalam bekerja dan mencari rezeki.
- b. Selalu melakukan pekerjaan dengan niat yang tulus untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
- c. Yakin dalam hatinya, bahwa kebaikan yang kita lakukan dengan ikhlas akan berbuah manis di akhirat.
- d. Menjadikan pekerjaan duniawi sebagai sarana untuk mencapai tujuan ukhrowi.

Dalam kehidupan sehari-hari orang yang mengamalkan ayat ini akan senantiasa ikhlas dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga atau pimpinan organisasi. Misalnya dalam mencari nafkah atau dalam mengelola suatu organisasi, ia tidak akan terbebani oleh pekerjaan yang dilakukannya. Karena dalam hatinya ia selalu berharap mendapatkan ridha Allah SWT, dan tidak memikirkan pandangan manusia.

³⁹ Kementrian Agama RI, *Qur'an Kemenag*, (Jakarta: ELTEHA Blitar, 2018), 112

3). Qs.Ar-Ra'd ayat 11

لَهُمْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُ
 مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
 مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ
 وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Qs.Ar-Ra'd: 11)⁴⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT. Menetapkan para malaikat bagi setiap orang, yang bertugas mengawasi dan menjaganya dari setiap bahaya dan musibah. Tetapi, oleh karena seluruh alam raya ini adalah makhluk Allah SWT, dan setiap peristiwa terjadi sesuai dengan kehendak-Nya, maka Al-Quran menyebut peristiwa alami sebagai urusan Allah SWT. Oleh karena itu, malaikat melindungi kita dari musibah yang berlaku diluar kekuasaan kita.

⁴⁰⁴⁰ Kementrian Agama RI, *Qur'an Kemenag*, (Jakarta: ELTEHA Blitar, 2018), 112

Kemudian, ayat ini menjelaskan, apa yang kami sebutkan itu adalah berkaitan dengan peristiwa alami, yang berada diluar ikhtiar kalian. Namun nasib kalian, umat manusia baik individu maupaun sosial, berada ditangan kalian sendiri dan hendaknya kalian tidak berharap bahwa Allah akan menyerahkan utusan penentu nasib tersebut kepada malaikat. Seandainya akan terjadi perubahan dalam sistem masyarakat seperti perubahan kondisi masyarakat yang rusak menjadi masyarakat baik dan sistem keadilan menggantikan kezhaliman, maka hendaknya manusia tidak menunggu mukjizat dari Allah SWT.

Maka, jika kalian tidak berusaha mengubah kondisi kalian dan masyarakat, maka kalian akan menghadapi berbagai bahaya. Ditambah lagi murka dan siksaan Allah SWT akan menimpa kalian. Di saat itu manusia tidak akan mendapat pertolongan dan tidak dapat menghindari akibat kelalaiannya tersebut.

d. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal penting yang perlu dimiliki guru agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Menurut Malayu S.P Hasibuan menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1). Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada

mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Dan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya sesuatu yang akan dituju.⁴¹

Motivasi positif yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.⁴²

2). Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik, karena akan timbul rasa terpaksa dalam bekerja sehingga menimbulkan hasil kerja yang kurang memuaskan.⁴³

Motivasi negatif, yang seringkali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*)

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 150

⁴² Winardi J, *Motifasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, 5

⁴³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 150

menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.⁴⁴ Masing-masing tipe motivasi memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, semuanya tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap macam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah dalam motivasi mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*) dan sebagainya.

Motivasi didefinisikan terdapat tiga komponen utamanya yaitu, kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan, yang merupakan segi pertama dari motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi

⁴⁴ Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, 6

yang bersangkutan seyogyanya dimilikinya, naik dalam arti fisiologis maupun psikologis.⁴⁵

Misalnya, apabila terdapat ketidakseimbangan antara energi yang diperlukan oleh seseorang untuk dapat berfungsi dengan baik secara fisik dengan cadangan energi yang tersedia dalam tubuhnya akan timbul kebutuhan untuk menghilangkan ketidakseimbangan tersebut. Begitu seorang makan, yang berarti situasi ketidakseimbangan telah hilang, memakan sesuatu tidak lagi di rasakan sebagai kebutuhan, paling sedikit untuk sementara waktu. Sedangkan contoh sederhana yang bersifat psikologis ialah apabila seseorang merasa kesepian (suatu ketidakseimbangan kejiwaan), ia akan mencari teman melalui mana rasa kesepian itu dapat dihilangkannya.

Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan sebagai segi kedua motivasi. Berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi sebab apabila tidak ada tindakan, situasi ketidakseimbangan

⁴⁵ Siagian Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, 142

yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi. Karena itu pulalah motivasi diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.⁴⁶

Untuk menjelaskan jenis motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik (rangsangan dari dalam)

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap orang sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak.

Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

(1). Minat

Seseorang akan merasa terdorong, jika kegiatan tersebut sesuai dengan minatnya.

(2). Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap sesuatu kegiatan, maka ia akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan tersebut dengan sebaik-baiknya.

⁴⁶ Siagian, Sondan P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, 143

(3). Kebutuhan

Seseorang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan Berusaha melakukan kegiatan apapun sesuai kebutuhannya.

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dorongan dari orang lain. motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam setiap diri manusia.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dari diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar peserta didik, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain, sehingga dengan keadaan demikian maka peserta didik mau melakukan sesuatu, contohnya belajar. Bagi peserta didik dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya atau kurang rasa percaya dirinya, maka motivasi kedua ini perlu untuk diberikan.⁴⁷

⁴⁷ Euis Karwati & Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 166-168

Segi ketiga motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun psikologis. Berarti tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.⁴⁸

Menurut Hamzah B. Uno dalam bukunya yang berjudul teori motivasi dan pengukurannya, motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsi. Oleh karena itu pendidikan harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat mereka terhadap bidang-bidang studi yang relevan. Sebagai contoh, memberitahukan sasaran yang hendak dicapai dalam bentuk tujuan instruksional pada saat pembelajaran akan dimulai yang menimbulkan motif keberhasilan mencapai sasaran.⁴⁹

Pengertian guru menurut Undang- undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu:”Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini

⁴⁸ Siagian, Sondan P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, 143

⁴⁹ Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 4

jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵⁰

Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 menyatakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip; (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (4) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (5) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan; (6) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (7) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁵¹

Sedangkan pengertian guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang kerjanya mengajar.⁵² Menurut Peter G. Beider dalam Kompri menjelaskan kriteria guru yang baik, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Seorang guru yang baik harus benar-benar berkeinginan untuk menjadi guru yang baik. Guru yang baik harus terus mencoba dan terus mencoba, dan biarkan siswa-siswa tahu

⁵⁰ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Dosen*, 29

⁵¹ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 7

⁵² Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta Selatan: PT. Media Pustaka Phoenix, 2008), 300

bahwa dia sedang mencoba, dan bahkan dia juga sangat menghargai siswanya yang senantiasa melakukan percobaan-percobaan, walaupun mereka tidak pernah sukses dalam apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian, para siswa akan menghargai guru, walaupun guru tidak sebaik yang diinginkan, guru akan terus membantu siswa yang ingin sukses.

- b. Seorang guru yang baik berani mengambil resiko, mereka berani menyusun tujuan yang sangat muluk, lalu mereka berjuang untuk mencapainya. Jika apa yang mereka inginkan itu tidak terjangkau, mereka biasanya suka dengan uji coba beresiko tersebut.
- c. Seorang guru yang baik memiliki sikap positif. Seorang guru tidak boleh sinis dengan pekerjaannya. Seorang guru tidak boleh berkata bahwa profesi keguruan adalah profesi orang-orang miskin. Mereka harus bangga dengan profesinya sebagai guru. Tidak baik seorang guru untuk mempermasalahkan profesi keguruannya dengan mengaitkan pada indeks gaji yang tidak memadai. Kalau tidak suka dengan indeks gaji seperti itu, ambil putusan negara, dan cari alternatif yang lebih baik. Tidak boleh profesi keguruan menjadi terhina oleh guru sendiri hanya karena indeks gajinya tidak memadai.
- d. Guru yang baik berpikir bahwa mengajar adalah sebuah tugas menjadi orang tua siswa, yakni bahwa guru punya

tanggung jawab terhadap siswa sama dengan tanggung jawab orang tua terhadap putra-putrinya sendiri dalam batas-batas kompetensi keguruan, yakni guru punya otoritas untuk mengarahkan siswa sesuai basis kemampuannya.

- e. Guru yang baik selalu mencoba motivasi siswa-siswinya untuk hidup mandiri, lebih *independent* khususnya untuk sekolah-sekolah menengah atau *college*, mereka harus sudah dimulai dimotivasi untuk mandiri dan *independent*.⁵³

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan kualitas manusia seutuhnya, adalah misi pendidikan yang menjadi tanggung jawab profesional setiap guru. Guru tidak cukup hanya menyampaikan materi pengetahuan kepada siswa dikelas tetapi dituntut untuk meningkatkan kemampuan guna mendapatkan dan mengelola informasi yang sesuai dengan kebutuhan profesinya. Mengajar bukan lagi usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga usaha menciptakan sistem lingkungan yang membelajarkan subjek didik agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal.

Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dibidang

⁵³ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 32

pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.⁵⁴

Tanpa guru, pendidikan akan berjalan timpang karena guru merupakan juru kunci (*key person*) dalam proses pelaksanaan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang dan dikembangkan, agar perolehan subjek didik terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai dapat maksimal.⁵⁵

Dan penegertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Guru

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu

⁵⁴ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* , 285

⁵⁵ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 31

kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitupula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang, maka semakin rendah juga kinerjanya.⁵⁶

Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (*reinforcement*) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pemimpin.

Menurut Salusu dalam Kompri, bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, sebagai berikut:

- a. Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.

⁵⁶ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 65

- b. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
- c. Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
- d. Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan.
- e. Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik.
- f. Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi.
- g. Melakukan sesuatu adalah membantu organisasi mencapai tujuannya.
- h. Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.
- i. Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang.
- j. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
- k. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
- l. Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.
- m. Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.
- n. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
- o. Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.⁵⁷

⁵⁷ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 74

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dimesi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi ekonomi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan secara sistematis dan rinci yang mengacu ke masa depan. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan erujung pada guru pula. Namun demikian, posisi strategi untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja guru.⁵⁸

Berkaitan dengan kinerja, Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

⁵⁸Asdiqoh, Siti, “ *Motivasi Kerja Guru*”, <http://ijtihad.stainsalatiga.ac.id>, 14 Jan 2019

1) Motivasinya

Motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhannya.

2) Kemampuannya

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuannya yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otot, tetap harus menggunakan otak, dan sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetapi dituntut memiliki kemampuan fisik.

3) Ketetapan penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemajuan, bakat dan minat

para bawahannya. Memang telah terbukti bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah. Masalah motivasi dan etos kerja tampaknya cukup berpengaruh terhadap hasil kerja guru, guru dengan etos kerja dan motivasi yang tinggi pada dasarnya menunjukkan komitmen yang penuh pada lembaga tempat ia bekerja.⁵⁹

Menurut Asidqoh, ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:

a) Dorongan unuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan sesuatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

b) Tanggung jawab terhadap tugas

Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya.

⁵⁹ Siagian, Sondang P, *Organisasi, Kepemimpinan dan Organisasi*, (Jakarta: G. Agung, 2012), 40

Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atau hasil yang dicapainya. Selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal/tidak dapat dilakukan. dapat dikatakan bahwa kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan tugas administrasi sekolah.

c) Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d) Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena

penghargaan, penghormatan, pengakuan sebagai subjek yang memilih kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.⁶⁰

Dengan adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya.

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, pimpinan dan kepemimpinan. Selain itu, motivasi juga, ditemukan oleh faktor internal yang melekat pada diri setiap orang seperti, pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan.⁶¹

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru ada dua, yaitu faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar diri seseorang) dan faktor internal (faktor yang berasal dari dalam diri seseorang).

⁶⁰Asdiqoh, Siti, “ *Motivasi Kerja Guru*”, <http://ijtihad.stainsalatiga.ac.id>, 14 Jan 2019

⁶¹ Arya Dilintuman, “Motivasi Kerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran”, Jakarta, 20 Okt., 2018. <http://www.blogspot.com>.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian yang relevan terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Hasil penelitian Muhammad Subki, Skripsi pada Program Sarjana UIN Syarif Hidayatullah "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru (studi kasus Guru di SMK Islamiyah Ciputat".

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara pemberian insentif dengan kinerja guru di SMK Islmaiyah Ciputat, menyatakan bahwa hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan dapat diterima dengan nilai sebesar 0,839. Sehingga dapat dikatakan adanya korelasi antara pemberian insentif dengan kinerja guru di SMK Islamiyah Ciputat.⁶² Begitupun dengan *Pengaruh Reward*

⁶² Subki, Muhammad, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru ", Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Ciputat, 20 Jan, 2019. <https://www.repository.uinjkt.ac.id>

terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan yang memiliki korelasi yang berarti.⁶³

2. Hasil penelitian Muhammad Ridlo, Tesis Pasca IAIN Surakarta “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Guru di MTs Al Manar”.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kesejahteraan guru terhadap etos kerja guru yang ditunjukkan pada r_{xy} hitung (0,640) lebih besar dari r tabel (0,4575) dengan taraf signifikansi 5%.⁶⁴

3. Hasil penelitian Didik Fredianto, SMPN Batik Nau Jurnal Manajer Pendidikan.

“hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kinerja Guru SMPN Se-Kecamatan Batik Nau Kab. Bengkulu Utara”

Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi positif sebesar sebesar 0,873 dan harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,873 > 0,361$.⁶⁵

⁶⁴ Ridlo Muhammad, “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja guru”, Tesis Pasca IAIN Surakarta, 23 Jan 2019, <http://eprints.iain-surakarta.ac.id>

⁶⁵ Fredianto Didik, “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kiner Guru”, 23 Jan 2019, <http://ejournal.unib.ac.id>

C. Kerangka Berfikir

Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada pegawai berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan dan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.

Maksud dari *reward* yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan, dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada pegawainnya.

Motivasi sebagai suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Selain itu motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu.⁶⁶ Motivasi dapat menimbulkan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan membuat seseorang melakukan

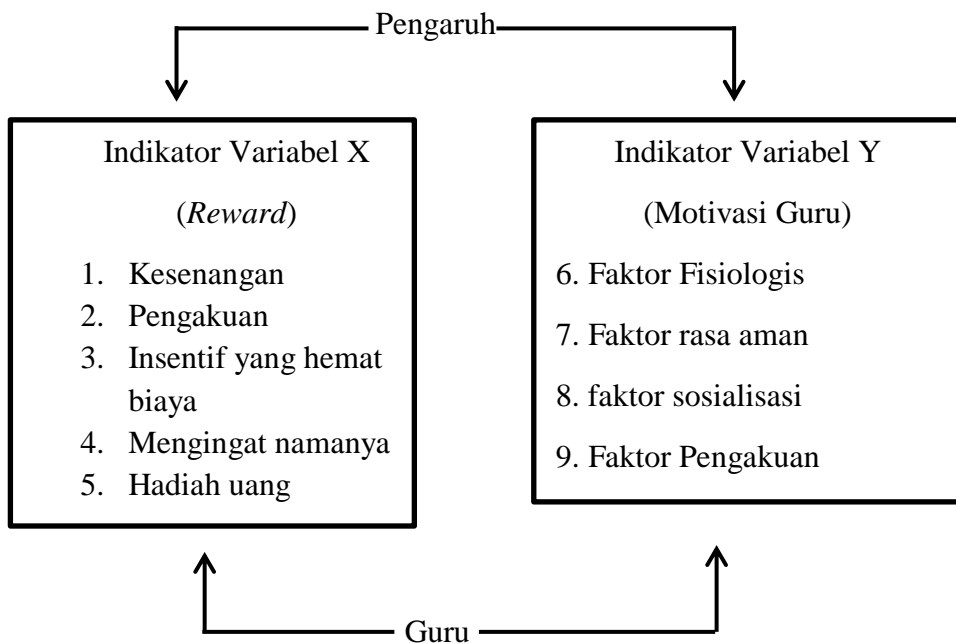
⁶⁶ Yasin Ilyas, *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*, 49

sesuatu yang mengurangi kesenjangan yang dirasakan. motivasi bisa membangkitkan seseorang untuk memenuhi keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang diinginkan.

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasi, dengan melihat variabel-variabel yang ada yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Reward* (variabel X), sedangkan variabel terikatnya adalah Motivasi guru (variabel Y)

Rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



Berdasarkan kerangka berfikir pada gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa *Reward* (X) akan mempengaruhi motivasi guru (Y).

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁶⁷ Hipotesis dikatakan sementara karena kebenarannya masih perlu diuji atau dites kebenarannya dengan data yang asalnya dari lapangan. Hipotesis juga penting peranannya karena dapat menunjukkan harapan dari si peneliti yang direfleksikan dalam hubungan ubahan atau variabel dalam permasalahan penelitian.⁶⁸ Dari pokok yang penulis uraikan sebelumnya, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut “Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Guru di MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang”. Maka hasil uji hipotesis dapat diperoleh sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$ tidak terapat pengaruh antara *Reward* (X) terhadap motivasi guru (Y).

Ha : $\rho \neq 0$ terdapat antara *Reward* (X) terhadap motivasi guru (Y).

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 64

⁶⁸ Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 41

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Tempat

Penelitian dilakukan di MTs Daarul Ahsan Jl. Raya Serang Km. 31 Ds. Dangdeur Kec. Jayanti Kab. Tangerang-Banten. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ditempat ini dengan alasan sebagai berikut:

- a. Adanya masalah yang menarik untuk diteliti
- b. Lokasi penelitian mudah dijangkau, sehingga memudahkan penulis dalam kegiatan penelitian.

2. Waktu

Adapun penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dilaksanakan sejak proses bimbingan skripsi kepada pembimbing. Berdasarkan jadwal penelitian yang dilakukan selama 9 bulan terhitung mulai bulan Juni 2018 sampai Februari 2019 dengan tahapan kegiatan-kegiatan penelitian seperti pada Tabel 3.I.

Tabel 3.I
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu									
		2018							2019		
		Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	
1	Pengajuan judul dan penetapan variabel	■									
2	Bahan-bahan literatur		■	■							
3	Pembuatan proposal			■							
4	Pelaksanaan penelitian				■	■					
5	Pengumpulan data dan penyelesaian skripsi						■	■	■		
6	Sidang skripsi									■	

B. Metode/Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara yang digunakan dalam menganalisis karya ilmiah, cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu “pendekatan yang mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel”.¹Kemudian untuk memudahkan data dan informasi yang mengungkapkan dan menjelaskan permasalahan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Deskriptif Analisis melalui penelitian survei (*Survei Research*) dengan teknik korelasional.

Jenis penelitian survei ini dimaksudkan agar dapat diperoleh data mengenai pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru melalui kuisisioner/angket yang disebarakan di MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang. Dalam kegiatan survei informasi dikumpulkan dari responden melalui kuisisioner. Umumnya, pengertian survei dibatasi pada penelitian dengan data yang dikumpulkan dari sampel untuk mewakili seluruh populasi. Ini berbeda dengan sensus yang informasinya dikumpulkan dari seluruh populasi. Dengan demikian, penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.²

¹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, cet ke-2 (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 30

² Sofian Effendi, Tukiran (eds), *Metode Penelitian Survei*. Cet ke-30 (Jakarta: LP3ES, Anggota Ikapi, 2012),3

Regresi adalah bentuk hubungan fungsional antara variabel.³ sedangkan analisis regresi ialah mempelajari bagaimana antarvariabel saling berhubungan. Analisis Korelasi ialah digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang sifatnya simetris, kausal dan reciprocal.

Menurut Supardi, analisis korelasi merupakan analisis hubungan dua variabel atau lebih yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. variabel terikat atau yang dipengaruhi disebut dengan dependen variabel, variabel bebas atau yang mempengaruhi disebut independen variabel.⁴

Adapun langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam rangka persiapan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengajukan permohonan izin penelitian kepada pihak UIN SMH Banten
2. Kemudian mengadakan persetujuan dengan pihak MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang mengenai waktu yang digunakan penulis untuk mengadakan penelitian disekolah tersebut.

Setelah data dikumpulkan dengan lengkap selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Pada tahap ini dilakukan perhitungan melalui presentase dan analisis tiap-tiap item. Untuk menganalisis ini penulis menggunakan rumus:

³ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Raja Wali Pers:Depok,2017),239

⁴ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,199

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P: angka persentase

F: frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N: *number of cases* (jumlah frekuensi/ banyaknya individu).⁵

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang aktif di MTs Daarul Ahsan yang berada di lingkungan kecamatan Balarja dengan jumlah keseluruhan 30 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁷ Menurut Sugiarto, Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan

⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 43

⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Alfabeta: Bandung, 2016), 61

⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 62

menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.⁸

Pendapat lain mengatakan bahwa sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keerbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁹

Dengan demikian sampel adalah jumlah bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.

Prosedur penentuan jumlah sampel mengacu pendapat sebagai berikut:

“Jika jumlah sampelnya besar dapat diambil sebagai sampel dengan 10-15% atau 20-25% atau lebih atau dengan mengukur setidaknya-tidaknya: (1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, (2) luasnya wilayah pengamatan setiap obyek, karena menyangkut sedikitnya data, (3) besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti”.¹⁰

Besarnya sampel dari penelitian ini berjumlah 30 guru dari populasi yang berjumlah 30 guru. penetapan sampel sebesar

⁸ Sugiarto dkk, *Teknik Sampling*,(Gramedia Pustaka Utama:Jakarta,2003),2

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014),81

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* ,(Jakarta:Rineka Cipta),120-125.

30 guru dari populasi 30 guru mengacu pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika subyeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 20%-25% atau lebih. Peneliti mengambil penelitian berdasarkan jumlah populasi 30 guru yang aktif di MTs Daarul Ahsan.

D. Variabel Penelitian

Dari judul penelitian tentang pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru, dapat dijelaskan variabel penelitiannya adalah:

1. *Reward* (disebut Variabel X)
2. Motivasi Guru (disebut Variabel Y)

Adapun penjelasan dari kedua instrument yang peneliti gunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi *Reward*

1. Definisi Konsep

Graham & Manus mendefinisikan reward sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat instrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.

2. Definisi Operasional

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Reward memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja. reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji , upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. Adapun indikator dalam *Rewari* yaitu; 1) Intrinsik, 2) Ekstrinsik.

b. Kompetensi motivasi guru

1. Definisi Konsep

Menurut Wexley & Yulk yang dikutip oleh Saefullah, mengartikan motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”, artinya proses menggerakkan agar bertindak dengan energies. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bertingkah laku dan mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi latar belakang

seseorang bertindak adalah dorongan dari dalam ataupun dari luar.¹¹

2. Definisi Operasional

Motif diartikan dengan istilah “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan *driving force* (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu.

Motivasi diri merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesepian mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi, alami, dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu. *Sepi ing gawe rame ing pamrih..* Adapun indikator dalam motivasi guru ialah; : 1) Faktor Fisiologis; 2) Faktor rasa aman; 3) Faktor sosialisasi; 4)Faktor Pengakuan; 5)Faktor Aktualisasi Diri.

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data. Data yang harus dikumpulkan mempunyai variabel dan reabilitas yang baik. Terdapat banyak cara untuk melakukan tehnik pengumpulan data yaitu, Menurut sugiyono metode

¹¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 255

pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah; wawancara, observasi dan kuesioner (angket).

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Observasi dalam penelitian ini menggunakan survei langsung ketempat tujuan yaitu MTs Daarul Ahsan, untuk memperoleh gambaran tentang kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja guru.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Ada beberapa jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data, yaitu; kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka.¹²

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran

¹² Syofian siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta; Prenada Media Group, 2013) 17-21

umum MTs Daarul Ahsan. Dokumentasi berupa catatan sejarah umum, daftar nama guru.

d. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Sedangkan menurut Supardi, angket adalah sejumlah daftar pertanyaan atau latihan atau alat lain yang digunakan mengukur pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan, intelegensia, kecerdasan, atau bakat yang dimiliki individu atau kelompok.¹³

Maka sehubungan dengan ini, tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data tentang kontribusi kompensasi terhadap kompetensi sosial guru ialah menggunakan tehnik pengumpulan data dengan tehnik angket (kuesioner).

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrument angket (kuesioner) untuk menjaring data tentang kompensasi dan kompetensi kinerja guru. instrument dikembangkan yang

¹³ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,12

disusun dengan menggunakan model skala Likert untuk variabel X dan Semantic Defferensial untuk variabel Y.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁴ Sedangkan skala pengukuran yang berbentuk *semantic defferensial* dikembangkan oleh Ogsood. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *cheklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawabannya “sangat positifnya” terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatif” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.¹⁵

Instument penelitian ini disusun dalam bentuk kalimat pernyataan yang berhubungan dengan kedua variabel penelitian. Sedangkan butir-butir kuesioner yang disusun dalam pernyataan akan dijawab oleh responden. Instrument ini anatra lain untuk mengetahui pengukuran variabel variabel *Reward* sebagai variabel terikat, dan variabel bebasnya ialah motivasi guru.

a. *Reward*

Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terhadap instrumen *Reward*, responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju. Skor pernyataan

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 93.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 97.

positif STS = 1, TS = 2, KS = 3, S = 4, SS= 5. Sedangkan untuk pernyataan yang sifatnya negatif diberi bobot atau skor SS=1, S=2, KS=3, TS=4, STS=5.

1. Hasil uji coba instrumen

a). Uji validitas

Setelah dilakukan analisis item terhadap instrumen *Reward corrected Item Total Corelation* diperoleh sebesar 0,210 – 0,831. Berdasarkan hasil tersebut skala pengaruh *reward* terdiri dari 30 item setelah dianalisis diperoleh item valid sebanyak 25 dan 5 yang dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil tersebut maka dianalisis nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($\alpha = 0,05 : n - 2 = 28$), jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka item dinyatakan valid. Instrumen pengaruh *reward* terdiri dari 30 item, setelah dianalisis diperoleh item valid sebanyak 25 dan 5 yang dinyatakan tidak valid.

b). Reliabilitas

Reliabilitas diartikan: “indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha Cronbach. Untuk uji signifikansi dengan derajat kebebasan $\alpha = 0,05$, apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka angket dinyatakan reliabel. Dan apabila r_{hitung}

lebih kecil dari r_{tabel} maka angket tidak reliabel atau ditolak.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas

K = banyaknya butir tes

σ_i^2 = skor varian butir ke i

σ_t^2 = skor varian total

b. Motivasi guru

Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terhadap instrumen Motivasi Guru, responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS= Kurang Setuju, TS= Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju. Skor pernyataan positif SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS= 1. Sedangkan untuk pernyataan yang sifatnya negatif diberi bobot atau skor SS=1, S=2, KS=3, TS=4, STS=5.

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a). Uji validasi

Setelah dilakukan analisis item terhadap instrumen motivasi guru *corrected Item Total Correlation* diperoleh sebesar 0,061 – 0,737. Berdasarkan hasil tersebut skala motivasi guru terdiri dari 30 item setelah

dianalisis diperoleh item valid sebanyak 27 dan 3 yang dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil tersebut maka dianalisis nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($\alpha = 0,05 : n - 2 = 28$), jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka item dinyatakan valid. Instrumen motivasi guru terdiri dari 30 item, setelah dianalisis diperoleh item valid sebanyak 27 dan 3 yang dinyatakan tidak valid.

b). Reliabilitas

Reliabilitas diartikan: “indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha Cronbach. Untuk uji signifikansi dengan derajat kebebasan $\alpha = 0,05$, apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka angket dinyatakan reliabel. Dan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka angket tidak reliabel atau ditolak.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas

K = banyaknya butir tes

σ_i^2 = skor varian butir ke i

σ_t^2 = skor varian total

F. Teknik Analisis Data

Setelah kseseluruhan data terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Tehnik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data dari hasil penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif dan analisis infrensial.

Statistik deskriptif sering disebut dengan statistik deduktif, merupakan statistik yang hanya berfungsi untuk mengorganisasi dan menganalisa serta memberikan pengertian mengenai data (keadaan, gejala, persoalan) dalam bentuk angkaagar dapat diberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas.¹⁶

Sedangkan statistik inferensial atau yang sering di sebut dengan statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dan statistik Inferensial sering disebut statistik induktif, merupakan statistik yang berfungsi menyediakan aturan-aturan atau cara yang dapat dipergunakan sebagai alat dalam rangka mencoba menarik suatu kesimpulan yang ebrsifat umum maupun yang bersifat khusus dari sekumpulan data yang telah diolah.¹⁷

¹⁶ Supardi, Pengantar Statistik Pendidikan, 74

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 147-148.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁸ Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Data hasil penyebaran angket sebelum dianalisis terlebih dahulu dikuantifikasikan dengan skala likert, yaitu:

a. Kuantifikasi Data

Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terhadap instrumen diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, P = Pernah, TP = Tidak Pernah. Skor pernyataan positif SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS = 1. Sedangkan untuk pernyataan yang sifatnya negatif diberi bobot atau skor sebagai berikut: SL= 1, SR=2, KD=3, P=4, TP=5.¹⁹

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*, 207

¹⁹ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 14

- b. Membuat tabel distribusi frekuensi masing-masing variabel.
- c. Membuat polygon dan histogram.
- d. Menghitung range dengan rumus :

$$R = T - B$$

Keterangan:

R = Range yang akan dicari

T = Nilai tertinggi

B = Nilai terendah²⁰

- e. Menghitung banyak kelas dengan rumus :

$$K = 1 + (3,3) \log N$$

Keterangan:

K = Banyak kelas

N = Banyaknya data

3,3 = Bilangan konstan²¹

- f. Membuat panjang kelas dengan rumus :

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Interval/panjang kelas

R = Rentang kelas

k = banyak kelas²²

- g. Menghitung mean (rata-rata) dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

²⁰ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 78

²¹ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan* 43

²² Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 42

\bar{X} = Mean yang akan dicari

$\sum x$ = Jumlah nilai yang ada

N = Banyaknya frekuensi yang ada.²³

h. Menghitung median dengan rumus:

$$me = B + P \left\{ \frac{\frac{1}{2}N - Fkb}{f} \right\}$$

Keterangan:

Me = Median (jumlah yang akan dicari)

B = Batas bawah kelas median

P = Panjang kelas median

N = Jumlah data

Fkb = Frekuensi Kumulatif yang terletak di bawah interval
yang mengandung median

F = Banyaknya frekuensi kelas median

i. Menghitung modus dengan rumus :

$$mo = B + P \left\{ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right\}$$

Keterangan :

Mo = Modus (jumlah yang sering muncul)

B = Batas bawah kelas median, ialah kelas di mana median
akan terletak

P = Panjang kelas median

²³Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 57

B1 = Frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal.

B2 = Frekuensi modus dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sesudah tanda kelas modal.²⁴

j. Menghitung varian dan standar deviasi dengan rumus²⁵:

a. Rumus standar deviasi atau simpangan baku yang digunakan adalah:

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X_i - \bar{X})}{n - 1}}$$

Keterangan:

S = Standar deviasi

X_i = Nilai tengah

\bar{X} = Rerata

n = jumlah data

b. Rumus varian atau ragam kuadrat dari simpangan baku

yang digunakan ialah:

$$S^2 = \frac{\sum f(X - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Keterangan:

S^2 = Varians

X = Nilai tengah

\bar{X} = Rerata

n = jumlah data

²⁴ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 67

²⁵ Sofyan Siregar, 2014, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada), 45

2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial digunakan peneliti untuk menetapkan sejauh manakah ia dapat menyimpulkan hasil penelitian dari data yang diperoleh dalam kelompok subjek yang terbatas (sampel) bagi populasi penelitian. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Menghitung tes normalitas dengan Liliefors

Ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam melakukan uji normalitas data saling berhubungan antara variabel X dan Y menggunakan galat taksiran dengan uji liliefors:

1. Mendeskripsikan data hasil penelitian untuk variabel X dan Y
2. Mencari persamaan regresi antara variabel X dan Y dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Untuk memperoleh harga a dengan rumus :

$$a = \bar{Y} - bX$$

Dan untuk mencari harga b digunakan rumus:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x_1^2}$$

untuk keperluan tersebut diperlukan tabel bantu untuk persiapan menghitung regresi. Setelah diketahui persamaan regresinya data-data yang ada dimasukkan ke dalam persamaan regresi untuk mengetahui nilai \hat{Y}

3. Mencari nilai Y dengan cara nilai $\hat{Y} - Y$ menjadi nilai (X)
4. Setelah diketahui nilai Y ($Y - \hat{Y}$) untuk dijadikan nilai X, kemudian urutkan data sampel dari yang terkecil sampai yang terbesar
5. Menghitung rata-rata nilai skor sampel dengan rumus :

$$\mu_{x_1} = \frac{\sum f i x_1}{\sum f i}$$

6. Menghitung standar deviasi nilai skor dengan rumus:

$$s^2 = \frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}$$

7. Urutkan data sampel dari terkecil ke terbesar (X_1, X_2, \dots, X_n) Nilai X_i dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n . dimana nilai baku Z_i

ditentukan dengan rumus :

$$z_i = \frac{X_i - X}{S}$$

8. Tentukan besar peluang masing-masing nilai z berdasarkan tabel Z (luas lengkungan di bawah KurvaNormal Standar dari 0 ke Z, dan sebut dengan $F(Z_i)$. Dengan ketentuan cara perhitungan nilai $F(z)$ adalah bilangan tetap 0.500 dikurangi dengan nilai Z_{tabel} apabila nilai Z negatif, dan bilangan tetap 0.500 ditambahkan dengan nilai Z_{tabel} apabila nilai Z positif

9. Hitung nilai [S (Z)] dengan cara frekuensi kumulatif kemudian dibagi dengan jumlah *Number of cases* (N) sampel
 10. Tentukan nilai Lo (hitung) = [F(Zi) – S(Zi)] yang terbesar dan bandingkan dengan nilai L tabel (tabel nilai kritis untuk uji liliefors)
 11. Apabila Lo(hitung) < Ltabel maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi Normal²⁶
- b. Analisis Regresi
1. Membuat tabel bantu Persiapan Perhitungan Regresi
 2. Menentukan dan Menghitung Model Persamaan Regresi dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$b = \frac{\sum XY}{\sum X^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}^{27}$$
 3. Menghitung Jumlah Kuadrat
 - a. Jumlah Kuadrat Total

$$Jk (T) = Y^2$$
 - b. Jumlah Kuadrat Regresi JK (R)

$$Jk (a) = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$
 - c. Jumlah Kuadrat Regresi b:JK (b) = JK (reg)

$$= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$$

²⁶ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 174

²⁷ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 240

d. Jumlah Kuadrat Sisa

$$\text{JK (S)}/\text{JK (res)} = \text{JK (T)} - \text{JK (R)} - \text{JK (b)}/\text{JK (reg)}$$

e. Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk (G)} = \left\{ \sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N} \right\}$$

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

$$\text{JK (TC)} = \text{JK (S)} - \text{JK (G)}^{28}$$

c. Analisis Korelasi dengan rumus :

1. Menghitung koefisien korelasi

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Memberikan interpretasi terhadap skor koefisien kriteria sebagai berikut:

Nilai Koefesien Korelasi	Interpretasi
KK = 0	Tidak ada korelasi
0,00 < KK ≤ 0,20	Korelasi sangat rendah
0,21 < KK ≤ 0,40	Korelasi rendah
0,41 < KK ≤ 0,70	Korelasi yang cukup berarti
0,71 < KK ≤ 0,90	Korelasi yang tinggi
0,91 < KK ≤ 0,99	Korelasi sangat tinggi
KK = 1	Korelasi sempurna ²⁹

²⁸ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 240-241

²⁹ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 201

3. Melakukan uji signifikansi

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. Untuk menguji adanya Kontribusi Variabel X terhadap Variabel Y yaitu dengan menentukan Koefisien Determinasi

(KD) dengan rumus : $r^2 \times 100\%$ ³⁰

G. Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh *reward* (X) dengan motivasi guru (Y) secara persial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05.

Sesuai statistik hubungan kedua variabel pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$ tidak terapat pengaruh antara *Reward* (X) terhadap motivasi guru (Y).

Ha : $\rho \neq 0$ terdapat antara *Reward* (X) terhadap motivasi guru (Y).

³⁰ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 204-206

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan inferensial, populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah tenaga pendidik di MTs Daarul Ahsan Jl. Raya Serang Km. 31 Ds. Dangdeur Kec. Jayanti Kab. Tangerang-Banten, melalui instrumen penelitian angket yaitu faktor-faktor pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru.

Pada saat data untuk melakukan penelitian telah terkumpul, selanjutnya dilakukan pembuatan instrumen penelitian berupa kuesioner. Langkah-langkah yang dilakukan adalah membuat kisi-kisi instrumen penelitian, menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner yang lalu disampaikan kepada responden. Responden yang mengisi kuesioner yang diberikan peneliti berjumlah 30 responden. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, untuk mengetahui apakah data yang didapat valid atau tidak.

1. Tingkat *Reward*

Rentangan skor jawaban responden pada variabel *Reward* dijarang berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 30 orang responden, untuk data *Reward* skor

teoritiknya 30 – 135, diperoleh rentangan skor antara 44 sampai dengan 111. Skor rata-rata 87,90; modus, 93,90; median, 100,23; varians, 212,54; dan standar deviasi, 14,58. Skor rata-rata *Reward* sebesar 87,90 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 135.

Tingkat ketercapaian *Reward* didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20% = Sangat Tidak Baik

21% - 40% = Tidak Baik

41% - 60% = Cukup Baik

61% - 80% = Baik

81% - 90% = Sangat Baik¹¹³

Tingkat ketercapaian *Reward* berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 70,32 termasuk dalam kategori baik.

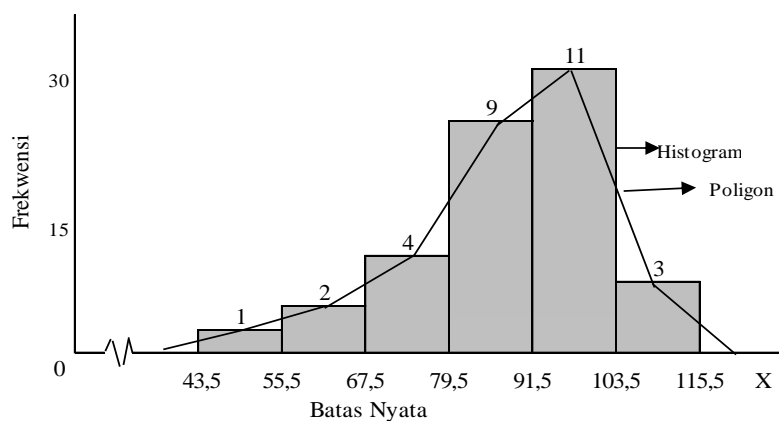
distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu antara 44 – 55, frekuensi berjumlah 1 orang, merupakan 3% dari jumlah responden, kategori sangat tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 56 – 67, frekuensi berjumlah 2 orang, merupakan 7% dari jumlah responden, kategori tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga yaitu antara 68 – 79, frekuensi berjumlah 4 orang, merupakan 13% dari jumlah responden, kategori kurang baik. Distribusi

frekuensi kelas interval keempat yaitu antara 80 – 91, frekuensi berjumlah 9 orang, merupakan 30% dari jumlah responden, kategori cukup baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelima yaitu antara 92 – 103, frekuensi berjumlah 11 orang, merupakan 37% dari jumlah responden, kategori baik. Distribusi frekuensi kelas interval keenam yaitu antara 104 – 115, frekuensi berjumlah 3 orang, merupakan 10% dari jumlah responden, kategori sangat baik.

Tabel distribusi diatas bila disajikan dalam bentuk histogram dan polygon seperti terlihat pada grafik 4.1 di bawah ini.

Grafik 4.1

Histogram dan Poligon Reward



Grafik 4.1 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 43,5 – 55,5, frekuensinya berjumlah 1

orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 55,5 – 67,5, frekuensinya berjumlah 2 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 67,5 – 79,5, frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 79,5 – 91,5, frekuensinya berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 91,5 – 103,5, frekuensinya berjumlah 11 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 103,5 – 115,5, frekuensinya berjumlah 3 orang.

2. Tingkat Motivasi Guru

Rentangan skor jawaban responden pada variabel motivasi guru dijangar berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 30 orang responden, untuk data motivasi guru skor teoritiknya 30 – 140, diperoleh rentangan skor antara 59 sampai dengan 128. Skor rata-rata 93,30; modus, 89,36; median, 91,83; varians, 303,88; dan standar deviasi, 17,43. Skor rata-rata motivasi guru sebesar 93,30 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 140.

Tingkat ketercapaian motivasi guru didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20%	= Sangat Tidak Baik
21% - 40%	= Tidak Baik
41% - 60%	= Cukup Baik
61% - 80%	= Baik

81% - 90% = Sangat Baik¹¹⁴

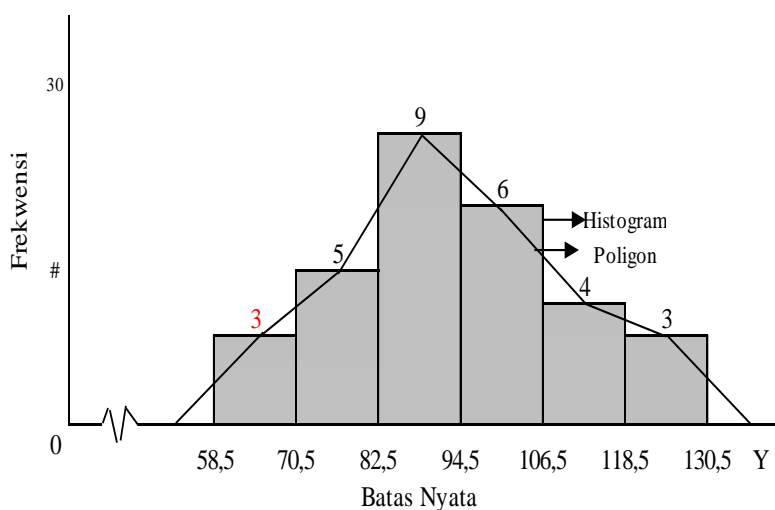
Tingkat ketercapaian motivasi guru berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 81,13 termasuk dalam kategori sangat baik.

distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu antara 59 - 70, frekuensi berjumlah 3 orang, merupakan 10% dari jumlah responden, kategori sangat tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 71 – 82, frekuensi berjumlah 5 orang, merupakan 17% dari jumlah responden, kategori tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga yaitu antara 83 – 94, frekuensi berjumlah 9 orang, merupakan 30% dari jumlah responden, kategori kurang baik. Distribusi frekuensi kelas interval keempat yaitu antara 95 – 106, frekuensi berjumlah 6 orang, merupakan 20% dari jumlah responden, kategori cukup baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelima yaitu antara 107 – 118, frekuensi berjumlah 4 orang, merupakan 13% dari jumlah responden, kategori baik. Distribusi frekuensi kelas interval keenam yaitu antara 119 – 130, frekuensi berjumlah 3 orang, merupakan 10% dari jumlah responden, kategori sangat baik.

Tabel distribusi diatas bila disajikan dalam bentuk histogram dan polygon seperti terlihat pada grafik 4.2 di bawah ini:

Grafik 4.2

Histogram dan Poligon Motivasi Guru



Grafik 4.2 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 58,5 – 70,5, frekuensinya berjumlah 3 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 70,5 – 82,5, frekuensinya berjumlah 5 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 82,5 – 94,5, frekuensinya berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 94,5 – 106,5, frekuensinya berjumlah 6 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 106,5 – 118,5, frekuensinya

berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 118,5– 130,5, frekuensinya berjumlah 3 orang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan uji (Lilifors). Kriteria pengujian normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} , atau H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} . Dengan diterimanya H_0 berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika H_0 ditolak berarti data bersal dari populasi berdistribusi tidak normal.

1. Uji Normalitas Data Reward (X)

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh L_{hitung} sebesar 0,157. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 30$ diperoleh $L_{tabel} = 0,161$. Dengan demikian H_0 diterima karena L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} ($0,157 < 0,161$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Reward (X)* dari populasi berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Data Motivasi Guru (Y).

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh Lo_{hitung} sebesar 0,098. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 30$ diperoleh $Lo_{tabel} = 0,161$. Dengan demikian H_0 diterima karena Lo_{hitung} lebih kecil dari Lo_{tabel} ($0,098 < 0,161$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi guru (X) dari populasi berdistribusi normal.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji ialah terdapat hubungan positif *Reward* dengan motivasi guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ tidak terdapat pengaruh antara *Reward* (X) terhadap motivasi guru (Y).

$H_a : \rho \neq 0$ terdapat antara *Reward* (X) terhadap motivasi guru (Y).

1. Uji Regresi

Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 43,92$ dan $b = 0,56$, dengan memasukan a dan b kedalam persamaan regresi Y atas X , $\hat{Y} = 43,92 + 0,56 X$. Untuk menguji kebenaran X dan Y , dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi.

hasil pengujian linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,864 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi α

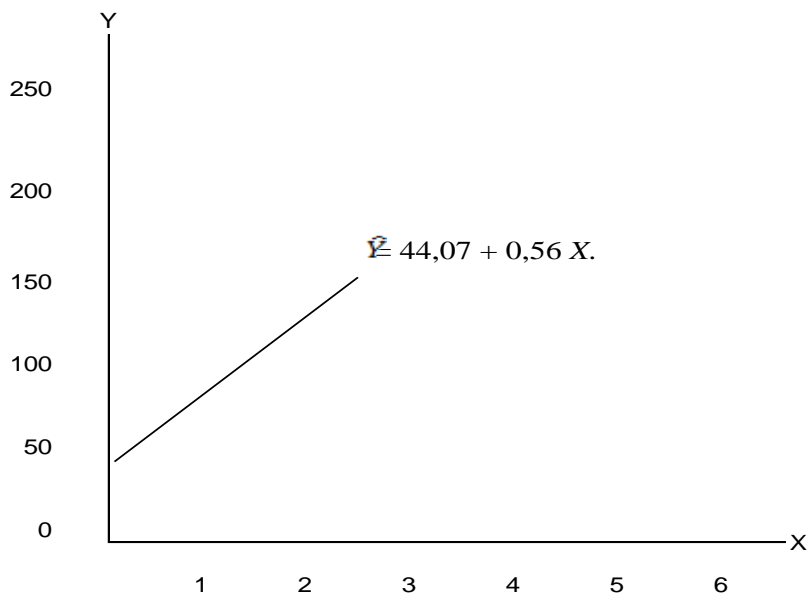
= 0,05, derajat kebebasan $db_1 = 19$ dan $db_2 = 9$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,43. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,864 < 2,43$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 43,92 + 0,56 X$ adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANOVA) di atas diperoleh $F_{hitung} = 8,753$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db_1 = 1$ dan $db_2 = 28$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} 4,20$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,753 > 4,20$ (lihat lampiran tabel F), maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

2. Uji Korelasi

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X dengan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,488$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,2382$. Dari uji signifikansi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 2,959$. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,959 > 1,70$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 28.

Hubungan antara variabel X dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 4.3.

Diagram 4.3Diagram Garis Regresi $\hat{Y} = 44,07 + 0,56 X$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian tentang pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan Jl. Raya Serang Km. 31 Ds. Dangdeur Kec. Jayanti Kab. Tangerang-Banten adalah sebagai berikut:

1. Setelah mengadakan observasi menurut penulis *Reward* yang diterapkan di MTs Daarul Ahsan cukup baik. Namun, masih belum merata dan masih bersifat subjektif. padahal pemberian *Reward* yang sesuai dan tepat sangatlah penting sebagai

sebuah apresiasi terhadap guru, karena penerapan *Reward* untuk guru berimplikasi pada performance guru, baik didalam maupun diluar kelas. Dan memang sejatinya efek *Reward* terhadap guru dan peserta didik pada dasarnya sama, menguatkan perilaku peserta didik dan pendidik, meskipun penerapannya ada perbedaan signifikan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari diperolehnya L_{hitung} sebesar 0,157. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 30$ diperoleh $L_{tabel} = 0,161$. Dikarenakan L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} ($0,157 < 0,161$). Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Reward* (X) dari populasi berdistribusi normal. Maka, Tingkat hasil *Reward* dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh dengan rata-rata sebesar 87,90 menunjukkan skor rata-rata tergolong sangat tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiannya 70,32% termasuk dalam kategori sedang atau baik.

2. motivasi guru yang ada di MTs Daarul Ahsan cukup baik, hanya saja motivasi yang saat ini dimiliki oleh guru MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang, mampu dibangun lagi jika ada penilaian yang lebih objektif melalui penghargaan (*Reward*). *Reward* sangatlah penting dibangun, karena guru merupakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Maka diperlukan strategi dan kreatifitas dari pemangku kepentingan untuk memunculkan motivasi

kerja guru yang bersifat terus menerus dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat dari diperolehnya L_{hitung} sebesar 0,098. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 30$ diperoleh $L_{tabel} = 0,161$. Dikarenakan L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} ($0,098 < 0,161$). Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi guru (X) dari populasi berdistribusi normal. Maka, Tingkat hasil motivasi guru dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh dengan rata-rata sebesar 93,30 menunjukkan skor rata-rata tergolong sangat tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiannya 81,13% termasuk dalam kategori tinggi atau sangat baik.

3. Terdapat pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,488 dan $t_{hitung} = 2,959$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,70. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 44,07 + 0,56 X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor *Reward* diikuti oleh perubahan satu unit skor motivasi guru sebesar 0,873. Besaran pengaruh antara pemberian *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan Kab. Tangerang adalah sebesar 23,8 atau bisa dikatakan mencapai 23,8%. Hal tersebut diartikan bahwa korrelasi yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan angka yang signifikan yaitu 23,8%,

sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian *Reward* berpengaruh positif atau cukup terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan Kab. Tangerang. Dan 77% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebersihan kelas, ruang guru yang nyaman, dan semangat peserta didik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat melalui lampiran. Tabulasi nilai angket dari kedua komponen tersebut yang diperoleh dari 30 responden akan digabungkan menjadi satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya. Dalam melakukan uji korelasi peneliti menggunakan rumus korelasi product moment seperti yang sudah dijelaskan pada bab terdahulu tujuan penggunaan rumus ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat atau kekuatan korelasi antara variabel X dan variabel Y. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk memperoleh angka indeks korelasi (r_{xy}). Dari hasil jumlah diperoleh nilai $\sum X = 2645$, $\sum Y = 2794$, $\sum X^2 = 239381$, $\sum Y^2 = 268298$, $\sum XY = 249787$. Dengan diketahui nilai $\sum X$, $\sum Y$, $\sum X^2$, $\sum Y^2$, $\sum XY$, maka dicari:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \\
&\frac{30(249787)-(2645)(2794)}{\sqrt{\{30(239381)-(2645)^2\}\{30(268298)-(2794)^2\}}} \\
&= \frac{103480}{\sqrt{(185405)(242504)}} \\
&= \frac{103480}{212041,16} \\
&= 0,488
\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi 0,488. Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa nilai koefisien korelasi yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru adalah 0,488. Untuk mengetahui koefisien ini signifikan, maka perlu dikonsultasikan pada rtabel dengan (n=30) sehingga diperoleh r_{tabel} 0,361 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka terdapat korelasi yang signifikan. Sehingga dari perhitungan dinyatakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $0,488 > 0,361$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan.

Hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan. Data yang dikorelasikan adalah data variabel *Reward* (X) dan motivasi guru (Y), kemudian data kedua variabel tersebut dikorelasikan dengan rumus rxy. Hasil perhitungan penelitian

diperoleh korelasi antara pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan sebesar 0,488. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima maka perlu dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan ($n=30$), sehingga diperoleh r_{tabel} 0,361 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hipotesis diterima sehingga dari perhitungan dinyatakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pemberian *Reward* terhadap motivasi guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,488 dan $t_{hitung} = 2,958$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,70. Koefisien determinasi r^2 sebesar 0,488 memberikan informasi, bahwa secara sederhana 23,82% variasi yang terjadi pada motivasi guru ditentukan oleh pemberian *Reward* (penghargaan). Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 44,07 + 0,56 X$.

. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi *Reward* yang diberikan maka makin tinggi pula motivasi guru dalam mengajar dan sebaliknya makin rendah pemberian *Reward* maka makin rendah pula motivasi guru dalam mengajar. Hasil penelitian tentang pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru juga didapati dalam penelitian regresi korelasi, yang menunjukkan terdapat pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru, dengan korelasi sebesar 0,488, dan

pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru sebesar 23,82%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian *Reward* berpengaruh positif atau cukup terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian tentang pengaruh *Reward* terhadap motivasi guru di MTs Daarul Ahsan Jl. Raya Serang Km. 31 Ds. Dangdeur Kec. Jayanti Kab. Tangerang-Banten, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat *Reward*

Tingkat hasil *Reward* dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh rentang 44 – 111, dengan rata-rata sebesar 87,90 menunjukkan skor rata-rata tergolong sangat tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiannya 70,32% termasuk dalam kategori sedang atau baik.

Setelah mengadakan observasi menurut penulis *Reward* yang diterapkan di MTs Daarul Ahsan cukup baik. Namun, masih belum merata dan masih bersifat subjektif . padahal pemberian *Reward* yang sesuai dan tepat sangatlah penting sebagai sebuah apresiasi terhadap guru, karena penerapan *Reward* untuk guru berimplikasi pada performance guru, baik didalam maupun diluar kelas. Dan memang sejatinya efek *Reward* terhadap guru dan peserta didik pada

dasarnya sama, menguatkan perilaku peserta didik dan pendidik, meskipun penerapannya ada perbedaan signifikan.

2. Tingkat Motivasi Guru

Tingkat hasil motivasi guru dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh rentang 59-128, dengan rata-rata sebesar 93,30 menunjukkan skor rata-rata tergolong sangat tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiannya 81,13% termasuk dalam kategori tinggi atau sangat baik.

Setelah mengadakan observasi menurut penulis motivasi guru yang ada di MTs Daarul Ahsan cukup baik, hanya saja motivasi yang saat ini dimiliki oleh guru MTs Daarul Ahsan Kabupaten Tangerang, mampu dibangun lagi jika ada penilaian yang lebih objektif melalui penghargaan (*Reward*). *Reward* sangatlah penting dibangun, karena guru merupakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Maka diperlukan strategi dan kreatifitas dari pemangku kepentingan untuk memunculkan motivasi kerja guru yang bersifat terus menerus dan berkelanjutan.

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif *Reward* terhadap motivasi guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,488 dan $t_{hitung} = 2,959$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,70.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 44,07 + 0,56 X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor *Reward* diikuti oleh perubahan satu unit skor motivasi guru sebesar 0,873.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) di atas diperoleh $F_{hitung} = 8,753$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db1 = 1$ dan $db2 = 28$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} 4,20$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,753 > 4,20$ (lihat lampiran tabel F), maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

Bagi institusi atau lembaga pendidikan hendaknya lebih memperhatikan sitem pemberian *Reward* (penghargaan) kepada tenaga pendidik secara objektif dan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan selama melaksanakann kegiatan belajar mengajar (KBM), sehingga proses KBM bisa berjalan dengan lancar dan tercapai tujuan sekolah dengan baik.

2. Guru

Hendaknya guru selalu memiliki motivasi dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga memperoleh *Reward* (penghargaan), serta selalu bekerja secara sadar tanpa paksaan dari kepala sekolah sehingga tercipta guru yang profesional .

3. Peneliti

Bagi peneliti yang akan datang, dari hasil analisis penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitiannya, atau justru dengan kombinasi variabel lain dan tempat penelitian yang lebih kompleks. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau skala sehingga kurang dapat mengungkap secara mendalam gejala psikologis yang tidak nampak dalam diri individu, oleh karena itu peneliti selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain, misalnya dengan teknik observasi, wawancara atau dengan psikotest sehingga akan lebih dapat mengungkap secara mendalam kondisi psikologis subjek yang hendak diteliti.