

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, DASAR TEORI DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja Guru

a. Konsep Tentang Motivasi Kerja

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah proses menghasilkan tenaga oleh keperluan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi bermakna ia telah memperoleh kekuatan untuk mencapai kecemerlangan dan kejayaan dalam kehidupan. Dalam suatu kelompok, motivasi menjadi penggerak kepada kejayaan organisasi.

Robin (1996) menyatakan bahwa motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, terutama tujuan organisasi sebagai cerminan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Wahjosumidjo (1987) memberikan suatu definisi: "Motivasi adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang untuk bertingkah laku dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan." Sedangkan Gerungan menambahkan bahwa motivasi adalah penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan dirinya melakukan suatu tindakan/bertingkah laku. (Gerungan, 1991).

Pinder, dalam Donovan, (2001), motivasi adalah "*a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behaviour, and to determine its form, direction, intensity, and duration*". Terjemahan secara bebas, motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1) berasal baik dari dalam maupun dari luar individu; 2) dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan 3) juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi.

Menurut McMahan dan McMahan (1986) dalam Djalali (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Selanjutnya Teevan dan Smith (1976) dalam Djalali (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu konstruksi yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku dengan cara memberi dorongan atau daya pada organism untuk melakukan aktivitas.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang motivasi, maka pada dasarnya pengertian motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan-dorongan yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Hal ini terkait dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick dalam Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Teori motivasi dipandang dari sudut psikologi banyak sekali macamnya. Untuk memudahkan mempelajarinya, dari macam-macam teori dikelompokkan berdasarkan pendekatan-pendekatan yang dilakukan para tokoh-tokohnya. Beberapa pendekatan dibagi antara lain pendekatan insting, pendekatan dorongan (*drive*) dan pendekatan kognitif (Petri 1996). Proses timbulnya perilaku menurut pendekatan-pendekatan di atas dimulai dari adanya kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya internal. Kebutuhan-kebutuhan tadi

menimbulkan ketegangan pada organisme dan ketegangan ini menimbulkan suatu energi atau dorongan yang bertujuan untuk mengadakan pemuasan terhadap kebutuhan agar ketegangan yang sedang berlangsung hilang atau berkurang. Pemuasan terhadap kebutuhan ini dapat tergan dihadapkannya objek pemuas yang ada pada dunia eksternal.

Salah satu teori motivasi adalah melalui pendekatan dorongan (*drive*). Istilah *drive* atau dorongan ini pertama kali dikemukakan oleh Woodworth dalam Petri (1996), untuk menjelaskan tentang kumpulan energi yang mendorong organisme dalam melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Tokoh teori ini Woodworth dan Clark L. Hull.

Menurut Woodworth dalam Petri (1996) bahwa perilaku selain refleks-refleks tidak bakal terjadi tanpa motivasi yang juga disebutnya dengan istilah *drive*. Woodworth menyatakan bahwa dorongan (*drive*) itu diperlukan demi timbulnya suatu perilaku, karena tanpa dorongan tadi, tidak akan ada suatu kekuatan yang mengarah kepada suatu mekanisme timbulnya perilaku. Dorongan diaktifkan oleh kebutuhan (*need*), dalam arti kebutuhan tadi membangkitkan dorongan dan dorongan ini akhirnya mengaktifkan perilaku. Dorongan membuat persisten perilaku, untuk mengatasi kebutuhan yang menjadi penyebab timbulnya dorongan itu sendiri.

Menurut pendapat Woodworth (Petri, 1981) dalam Djalali (2001), bahwa motivasi memiliki tiga karakteristik yaitu intensitas, arah dan persistensi. Maksudnya motivasi dengan intensitas yang cukup akan memberikan arah pada individu untuk melakukan sesuatu secara tekun dan kontinyu. Petri menyatakan tentang intensitas suatu perilaku artinya intensitas suatu perilaku tergantung pada besar kecilnya motivasi yang ada. Selanjutnya motivasi juga dikonsepsikan sebagai indikator dari arah suatu perilaku. Misalnya motivasi seseorang yang lapar mengarahkan individu untuk mencari berbagai cara untuk mendapatkan makanan. Jadi menurut Djalali (2001) bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menimbulkan dan mengaktifkan perilaku. Proses motivasi dalam menimbulkan dan mengaktifkan perilaku tadi dengan menggunakan intensitas dan mengaktifkan perilaku sehingga dengan demikian perilaku tadi terjadi secara persisten dan mengarah pada tujuan tertentu. Jadi adanya motivasi merupakan indikator kesungguhan dan kontinuitas perilaku yang mengarah pada obyek tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu pengertian bahwa motivasi kerja guru didefinisikan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas (kesungguhan dan ketekunan), arah, dan persisten usaha individu dalam mencapai tujuan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Motivasi

As'ad (1999) mengemukakan bahwa motivasi ialah segala sesuatu yang menggerakkan organisme baik itu sumbernya dari faktor internal ataupun eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan tempat kerja antara lain kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi serta pola manajemen yang berlaku. Sedangkan faktor internal adalah kondisi internal individu seperti sikap, minat dan potensi yang dimiliki.

E. J. Donal dalam Komaruddin (1983) membagi motivasi dalam dua jenis yaitu :
1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut "motivasi murni" misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima; 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Menurut Hunt tentang motivasi (Petri, 1981) dalam Djalali (2001) penyebab timbulnya perilaku adalah dari faktor eksternal dan faktor internal dan semua faktor yang menyebabkan timbulnya perilaku adalah motivasi. Selanjutnya Djalali (2001) mengemukakan, motivasi yang timbul karena faktor internal disebut dengan motivasi

intrinsik. Misalnya individu yang melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian aktivitas dalam pekerjaan tadi dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang bersangkutan. Motivasi yang timbul karena faktor eksternal disebut motivasi ekstrinsik. Misalnya individu yang melakukan pekerjaan Karena mengharapkan gaji dan upah yang bisa di dapat dibalik pekerjaan itu. Individu melakukan tugas-tugasnya bisa karena dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lain yang datangna dari dunia eksternal dan bisa pula karena yang bersangkutan memang menyukai pekerjaan yang menjadi tugas kewajibannya karena sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Dapat pula justru karena kedua-duanya, yaitu individu termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaan tersebut sekaligus bertujuan untuk mendapatkan insentif eksternal dibalik pekerjaan yang dilakukan.

c. Motivasi Kerja Guru

Motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas guru yaitu suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan individu dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu. Dalam penelitian ini akan mengungkap seberapa besarnya intensitas dorongan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tanpa banyak mempertimbangkan berapa imbalan materi yang akan diperoleh atas kinerjanya. Jadi penekanan penelitian ini adalah pada motivasi intrinsik. Sebagaimana dikemukakan Sigit (1992), peranan motivasi intrinsik sangat penting dalam dunia pendidikan, mengingat proses pendidikan bukanlah proses transaksi pengetahuan dengan prinsip komersial. Proses pendidikan merupakan proses moral yang idak dilanndasi oleh kepentingan untuk mendapatkan keuntungan materi atau *profit margin* semata, melainkan dilandasai oleh tujuan sosial.

Tugas-tugas guru dalam penelitian ini dikaitkan dengan tugas mengajar guru, dalam hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2000) mengemukakan kompetensi profesional (kemampuan profesional) guru ini meliputi :

1. Menguasai landasan kependidikan
 - a. Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
 - b. Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
 - c. Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar
2. Menguasai bahan pengajaran
 - a. Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
 - b. Menguasai bahan pengayaan
3. Menyusun program pengajaran
 - a. Menetapkan tujuan pembelajaran
 - b. Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
 - c. Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
 - d. Memilih dan mengembangkan media pengajaran
 - e. Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
4. Melaksanakan program pengajaran
 - a. Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
 - b. Mengatur ruangan belajar
 - c. Mengelola interaksi belajar mengajar
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
 - a. Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
 - b. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Motivasi intrinsik tenaga dosen yang juga layak digunakan untuk tenaga guru bisa dilihat dari terori Winter (1973) dan Ames dan Ames (1984) sebagaimana dikutip oleh Djalali (2001). Menurut Winter motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan bisa dilihat dari respon individu yang sifatnya otonom dalam mengatisipasi tugas-tugasnya. Menurut Ames dan Ames. Indikator motivasi ada tiga macam. Pertama motivasi yang berhubungan dengan evaluasi terhadap kemampuannya. Dalam hal ini berusaha untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan selalu berupaya untuk menampilkan perilaku yang mengekspresikan kemampuan yang tinggi dalam mengajar. Dalam rangka menampilkan perilaku yang dapat mengekspresikan kemampuan tinggi ini yang bersangkutan selalu berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan akademik dengan cara terus belajar dan kemampuan komunikasinya. Upaya tersebut menyangkut pemenuhan terhadap kebutuhan kompetensi dan berhubungan dengan minat keilmuan, minat persuasif dan bakat berkomunikasi. Kedua yaitu motivasi yang berorientasi pada pelaksanaan tugas secara sempurna khususnya menyangkut anak didik. Dalam hal ini aktivitas dosen (guru) memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa (guru). Ketiga ialah motivasi yang berhubungan dengan tanggungjawab moral, sehingga dengan demikian yang bersangkutan dalam melakukan aktivitas mengajarnya selalu didasari oleh kaidah-kaidah atau tuntutan moral. Atas dasar hal demikian guru akan merasa berdosa/bersalah jika tidak melakukan tugasnya. Oleh karena yang bersangkutan akan meningkatkan kemampuan secara optimal dengan persiapan peningkatan ilmu yang akan dikomunikasikan kepada siswanya

2. Kinerja Guru

a. Konsep Tentang Kinerja

Dalam pengertian bebas, kinerja/prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Simamora (2002) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2002) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* “ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Maier dalam As'ad (1991) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut As'ad menyatakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig memberikan konsep umum tentang prestasi adalah :

$$\text{Prestasi} = f(\text{kesanggupan, usaha dan kesempatan})$$

Persamaan ini menampilkan faktor atau variabel pokok yang menghasilkan prestasi, mereka adalah masukan (*inputs*) yang jika digabung, akan menentukan hasil usaha perorangan dan kelompok. Kesanggupan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan dan skill manusia dan kemampuan teknologi. Ia memberikan indikasi tentang berbagai kemungkinan prestasi. Usaha (*effort*) adalah fungsi dari kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan. Besar kemampuan terpendam manusia yang dapat direalisasikan itu bergantung pada tingkat motivasi individu dan atau kelompok untuk mencurahkan usaha fisik dan mentalnya. Tetapi tak akan ada yang terjadi sebelum manajer memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada kesanggupan dan usaha individu untuk dipakai dengan cara-cara yang bermakna. Prestasi organisasi adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai sasaran yang relevan.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif). Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan

mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Namun untuk unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit, dalam hubungan ini Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) mutu kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; 7) daerah organisasi kerja.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting.

Hasibuan (1999) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *capability*, dan 5) *communication* yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Di samping itu pengukuran kinerja juga ditetapkan : $performance = Ability \times motivation$. Jadi dari pernyataan tersebut, telah jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan, lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor (Asad, 1991), yaitu : faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Gibson (1999), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: 1) Variabel individual, terdiri dari: a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan, c. demografis: umur, asal usul, jenis kelamin. 2) Variabel organisasional, terdiri dari: a. sumberdaya, b. kepemimpinan, c. imbalan, d. Struktur, e. desain pekerjaan. 3) Variabel psikologis, terdiri dari : a. persepsi, b. sikap, c. kepribadian, d. belajar dan e. motivasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam Srimulyo (1999) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya. (2) Variabel situasional: a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi), b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.