**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAAN DI SEKOLAH
MENENGAH ATAS**

**THE INFLUENCE OF ORK MOTIVATION OF TEACHER PERFORMANCE
IN HIGH SCHOOL**

Dina Isra Nofita

Universitas Negeri Padang

Indonesia

E-mail : dinainnnnn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru disekolah. Semakin tinggi motivasi pada suatu sekolah maka akan berdampak tinggi terhadap sekolah tersebut. Liingkungan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin baik lingkungan sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja sekolah tersebut.

This study aims to be able to indentify and analyze the effect of mptivation onTeacher performance in schools. The higher the motivation of a school, the higher The impact it will have on the school. School environment has a positive effect on teacher performance, the better the school environment, the gihgher the schools performance will be.

KATA KUNCI : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting di Negara berkembang saat ini. Apabila berbicara mengenai kinerja seorang guru maka disini sangat penting diadakannya motivasi kerja agar dapat mengetahui kinerja guru dan dapat mencapai tujuan dari sekolah. Menurut bernardin dan Russel 1998 untuk memotivasi anggota dapat menggunakan program kinerja seperti upah berdasarkan jasa, insentif, dan bonus. Jika anggota percaya percaya baha level usaha lebih tinggi akan membuat kinerja yang lebih tinggi dengan kinerja yang lebih tinggi maka outcome akan lebih baik maka motivasi akan lebih kuat dan anggota akan berkerja lebih kuat.

Kinerja yang menurun dapat dipengaruhi oleh berbagai factor yaitu factor motivasi dan kedisiplinan kinerja guru. Perbedaan kinerja antara satu dengan yang lain ditentukan oleh kemauan untuk berkerja keras untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Kemauan untuk berkerja keras didorong oleh factor internal yang ada dalam diri orang tersebut. Jadi motivasi itu tergantung dari dalam diri masing-masing.

II. KAJIAN TEORI DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Motivasi

Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. (Hamalik, 1993)

Ada 2 prinsip yang dapat digunakan dalam meninjau motivasi adalah:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan kelakuan lain yang tersebut.
2. Kita menentukan karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk yang tampak tingkah lakunya.

Dalam rumusan ini ada 3 unsur yang berkaitan, yaitu :

1. Motivasi mulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu dalam system neuropsychologis dalam organism manusia
2. Motivasi ditandai oleh munculnya peranan affective arousal. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini hanya dapat diamati pada perbuatan. Seorang terlibat dalam suatu diskusi, karena merasa tertarik pada masalah yang dibicarakan sehingga dia berbicara dengan bahasa yang lancar dan kata-kata secara jelas dan lancar.
3. Motivasi ditandai oleh reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang memotivasi mengadakan respon-respon yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respon merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan.

Fungsi motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi adalah :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan muncul sesuatu perbuatan atau tindakan
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

B. Kontribusi Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi

Begitu pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu proses pembelajaran, maka kepala sekolah perlu melakukan pembinaan dan memperhatikan kinerja guru agar terus ditingkatkan sehingga proses dan hasil pembelajaran juga akan meningkat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Pentingnya kinerja guru ini adalah merupakan salah satu agar upaya pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya.

Menurut UU RI No. 19 tahun 2005 Bab IV pasal 19 menyatakan bahwa setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan melakukan pemberian tindak lanjut. Oleh karena itu, harus dapat merencanakan pengajaran dengan cara menyusun program pengajaran, menyajikan, melakukan evaluasi hasil belajar siswa, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan atau tindak lanjut dari evaluasi yang dilakukan yang menjadi tanggung jawabnya.(Ermita 2019)

C. Nilai Motivasi dalam Manajemen

Adalah menjadi tanggung jawab manajer agar proses manajemen berhasil dengan baik. Keberhasilan ini tergantung pada usaha manajer membangkitkan motivasi bawasanya.

Pada garis besarnya motivasi mengandung nilai-nilai sebagai berikut:

1. Motivasi menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan perbuatan atau pekerjaan
2. Manajemen yang bermotivasi pada hakikatnya adalah manajemen yang disesuaikan dengan kebutuhan dorongan, motif, minat yang ada pada staf atau bawahan atau pelaksana
3. Manajemen yang bermotivasi menuntut kreativitas imajinasi manajer untuk berusaha secara sungguh-sungguh mencari cara-cara yang relevan dan serasi untuk membangkitkan dan memelihara motivasi bawahan
4. Berhasil atau gagalnya upaya untuk membangkitkan dan menggugah motivasi dalam manajemen erat kaitannya dengan pengaturan disiplin kerja
5. Motivasi menjadi salah satu bagian yang integral dari pada fungsi-fungsi manajemen. Penggunaan motivasi dalam manajemen turut melengkapi prosedur manajemen dan menjadi faktor yang menentukan manajemen yang efektif

D. Jenis-jenis Motivasi

Berdasarkan pengertian dan analisa tentang motivasi, maka motivasi dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Adalah motivasi yang mencakup didalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering disebut juga motivasi murni yakni motivasi yang sebenarnya yang timbul dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik ini adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan

menyebabkan individu berkerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu

2. Motivasi ekstrinsik

Adalah motivasi yang disebabkan oleh factor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik ini tetap dipergunakan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat baahan atau seorang dengan kebutuhannya. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan berkerja dengan baik. (Hamalik, 1993)

E. Prinsip-prinsip motivasi dalam manajemen

Prinsip ini disusun atas dasar penelitian yang seksama dalam rangka mendorong motivasi kerja dikalangan pegawai:

1. Pujian lebih efektif dari pada hukuman

Hukuman bersifat menghentikan sesuatu perbuatan sedangkan pujian bersifat menghargai apa yang telah dilakukan karena itu lebih besar manfaatnya.

2. Motivasi individu mempunyai kebutuhan psikologis bersifat dasar yang harus mendapat kepuasan.

Kebutuhan-kebutuhan itu menyatakan diri dalam berbagai bentuk yang berbeda. Individu yang mampu memenuhi kebutuhannya secara efektif melalui kegiatan-kegiatan berkerja memerlukan sedikit bantuan dalam motivasi

3. Motivasi yang berasal dari dalam individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.

Karena kepuasan yang diperoleh individu itu sesuai dengan ukuran yang ada dengan dirinya.

4. Perbuatan yang serasi perlu dilakukan usaha pemantapan.

Suatu perbuatan mencapai tujuan, maka terhadap perbuatan itu perlu segera diulang kembali setelah beberapa waktu kemudian sehingga hasilnya lebih mantap.

5. Motivasi mudah menjalar atau tersebar terhadap orang lain.

Manajer yang penuh minat dan antusias akan membangkitkan pula pada stafnya minat dan antusia. Staf yang penuh bakat dan antusias akan mendorong motivasi individu lainnya

6. Pemahaman yang jelas terhadap tujuan organisasi akan merangsang motivasi.
Apabila seorang telah menyadari tujuan yang hendak dicapainya maka perbuatannya kearah itu akan lebih besar daya dorongannya
7. Tugas-tugas yang dibebankan oleh dirinya menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakan dari pada apabila tugas-tugas dilaksanakan oleh atasan
Apabila staf diberi kesempatan menemukan masalah sendiri dan memecahkan sendiri maka akan mengembangkan motivasi dan disiplin yang lebih baik
8. Pujian-pujian yang datangnya dari luar kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat sebenarnya
9. Teknik dan prosedur manajerial yang bervariasi adalah efektif untuk memelihara minat stafnya
Kegiatan manajemen yang bervariasi akan menimbulkan situasi kerja yang menantang
10. Minat khusus yang dimiliki oleh staf bermanfaat dan bersifat ekonomis
Minat khusus yang telah dimiliki oleh individu akan mudah ditransferkan kepada minat dalam bidang lainnya atau dihubungkan dengan masalah tertentu
11. Kegiatan yang kurang merangsang minat bahkan mungkin tidak ada maknanya bagi staf yang tergolong mampu karena tingkat abilitasnya berbeda satu dengan yang lain
12. Kecemasan akan menimbulkan kesulitan kerja
Kecemasan mengganggu perbuatan sebab mengakibatkan beralihnya perhatiannya kepada hal lain sehingga kegiatan bekerja menjadi tidak efektif
13. Kecemasan dan frustrasi yang lemah kadang-kadang membantu bekerja lebih baik
Keadaan emosi yang lemah dapat menimbulkan perbuatan yang lebih energik tingkah laku yang lebih bersemangat
14. Tugas-tugas yang terlalu sulit dan menimbulkan gejala frustrasi akan cepat menuju ke demoralisasi. Tugas yang terlalu sulit dapat

menyebabkan baahan mlakukan hal-hal yang tidawk ajar sebagai manifestasi dari frustasi yang ada salam drinya.

15. Tiap individu staf mempunyai tingkat pretasi dan toleransi yang berlainan. Ada individu yang karena kegagalan justru menimbulkan insentive, tetapi ada yang selalu berhasil melahan menjadi cemas terhadap kemungkinan timbulnya kegagalan tergantung pada stabilitas emosinya masing-masing
16. Tekanan kelompok umumnya lebih efektif dawlam memotivasi dari pada tekanan dari orang lain. Individual ingin berkerja secara bebas. Mereka menyadari pentingnya kelompok kerja yang efektif. Ia bersedia melakukan apa yang dilakukan oleh kelompoknya. Kerena itu jika manajer membimbing baahannya maka arahkanlah anggota kelompok itu ke nilai-nilai perkerjaan yang lebih baik.
17. Motivasi erat hubungannya dengan kreativitas. Dengan teknik manajerial tertentu, motivasi anggota dapat ditunjukan kepada kegiatan-kegiatan kreatif. (Hamalik, 1993)

F. Pergerakan motivasi dalam proses manajemen

Pergerakan motivasi penting maknanya dalam proses manajemen, karena fungsinya mendorong, menggerakkan dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok. Prinsip-prinsip motivasi erat kaitannya dengan kegiatan-kegiatan manajemen itu sendiri. Prinsip tersebut perlu digunakan sebagai acuan dalam proses manajemen di lapangan. (Hamalik, 1993)

1. Kebermaknaan

Tiap individu akan bermotivasi kerja jika hal-hal dikerjakan mengandung makna tertentu bagi dirinya. Kebermaknaan itu sebenarnya bersifat pribadi, karena dirasakan sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya. Ada kemungkinan sesuatu tugas atau perkerjaan dirasakan tak bermakna bagi anggota bersangkutan. Dalam keadaan ini perlu dorongan dengan cara mengkaitkan penugasan dengan pengalaman, tujuan-tujuan yang akan datang.

2. Modeling

Umumnya tiap orang menyukai tingkah laku baru bila ditafsirkan dawlam bentuk prilaku yang dapat disaksikan dan ditiru. Tingkah laku

mudawh dihayati dawn diterapkan oleh yang bersangkutan bila disajikan dawlam bentuk model bukan halnya dengan ceramah atau cerita. Model tingkah laku itu dapat diamati dan ditiru sesuai dengan harapan pimpinan. Karena itu ditunjukkan aspek aspek penting tingkah laku model, bari ganjaran, gambaran model pribadi yang lebih baik dan jangan smapai berbenturan dengan nilai atau keyakinan .

3. Komunikasi terbuka

Motivasi kerja akan lebih kuat biwla pimpinan menyajikanw pesan-pesan melalalui komunikasi terbuka dan terarah. Dengan sturuktur penyajian terbuka maka tujuan yang diinginkan, tugas yawng diwkerjakan, kegiatan yang hendawk dilakukan dawpat dipahami dengan baik merangsang minat serta membangkitkan kesadawran untuk berkerja efektif dan baik

4. Penugasan mengacu ke masa depan

Penugasan akan terasa bermakna bagi anggota jika dapat dilaksanakan dawn hasilnya dapat digunakan bagi individu dawn perkerjaan pada masa mendatang. Pimpinan hendaknya mengemukakan gagasan mengenai berbagai situasi dawn tantangan yg bakal terjadwi dan perlu dihadapi

5. Kemampuan prasyarat

Hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya merupakan factor penting yang turut menentukan berhasil atau gagalnya kegiatan dalam perkerjaan.

6. Novelty

Pada umumnya tenaga kerja lebih senang berkerja berdasarkan prosedur yang barum yang mungkin masih asing baginya. Suatu gaya dawn alat yang baru dawn metode yang baru wakan lebih mendorong pegaai berkerja secara lebih baik

7. Praktek yang aktif dan bermanfaat

Tenaga pegaai merasa wswewnang berperanw aktifw dalam latihan dan praktek untuk mencapai tujuan organisasi

8. Latihan berbagi

Pelatih merupakan salah satu upaya untuk membangkitkan wmotivasi kerja. Pimpinan perlu melakukan upaya secara berencana agar kegiatan pelatihan dibagi menjadi serangkaian kuruh waktu yang cukup singkat.

9. Kurangi secara sistematis tindakan bersifat paksaan

Tindakan yang mengandung unsur paksaan dapat menurunkan kreatifitas dan motivasi kerja. Barang kali pada waktu permulaan seorang pegawai mulai kerja, unsur paksaan masih diperlukan karena keharusan

10. Kondisi kerja yang menyenangkan

Pimpinan perlu menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih kuat.

III. KESIMPULAN

Jadi dapat saya simpulkan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki dua komponen yaitu komponen luar dan komponen dalam. Motivasi berfungsi sebagai pendorong suatu perbuatan, mengarahkan perbuatan, menggerakkan tindakan, individu dalam pekerjaannya. Jadi dengan adanya motivasi kerja ini dapat meningkatkan kinerja seorang didalam sekolah.

Referensi

- Ermita. 2019. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang." *HIJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* 8(1): 107-123.
- Hamalik, O. (1993). *Psikologi Manajemen Penuntun bagi Pemimpin*. Jakarta: Trigenda Karya.