

motivasi kerja

by Ali Akbar

Submission date: 31-May-2022 05:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 1847433902

File name: motivasi_Kerja_Annizom.pdf (119.83K)

Word count: 3650

Character count: 24027

MOTIVASI KERJA DAN PENERAPANNYA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN

Ali Akbarjono, Okda Jumanti, Diana Anggraini

alihakbarjono@iainbengkulu.ac.id, okdajumantibd@gmail.com, Putribengkulu179@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penerapan motivasi kerja yang dilakukan oleh manajer/kepala sekolah kepada karyawan dalam hal ini guru, sehingga dengan memiliki motivasi yang tinggi guru dapat bersemangat dalam mengajar dan pembelajaran yang disampaikan dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan dari pembelajaran dapat tercapai secara maksimal, banyak hal yang bisa dilakukan dalam memotivasi guru seperti memberikan reward, memberikan stimulus dengan pendekatan, mengadakan pelatihan dan pemberian fasilitas yang mendukung proses pembelajaran. Bilamana pemimpin telah mampu memberikan motivasi pada waktu yang tepat sebagaimana sikap di atas misalnya, maka secara tidak langsung hal tersebut dapat memberikan suntikan semangat kepada para bawahannya untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi, sehingga diharapkan produktivitas kerja akan meningkat

Kata kunci: motivasi, penerapan pada tenaga kependidikan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and describe how the application of work motivation carried out by managers / principals to employees in this case teachers, so that by having high motivation teachers can be enthusiastic in teaching and the learning delivered can be carried out properly so that the objectives of learning can be achieved. achieved maximally, many things can be done in motivating teachers such as providing rewards, providing stimulus with approaches, holding training and providing facilities that support the learning process. When the leader has been able to provide motivation at the right time as the attitude above for example, then indirectly this can give an injection of enthusiasm to his subordinates to work harder and better, so that work productivity is expected to increase

Kata kunci: motivation, application to education personnel.

PENDAHULUAN

Kita mengenal beberapa lembaga pendidikan prasekolah sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah No 27 Tahun 1990 tentang pendidikan prasekolah yang menyatakan bahwa lembaga pendidikan PAUD diperuntukkan untuk anak usia 4-6 tahun. Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional memuat tentang anak usia dini. Dalam pasal 28 undang-undang tersebut dikemukakan bahwa lembaga pendidikan PAUD meru-

pakan lembaga pendidikan formal, sedangkan Kelompok Bermain dan Taman Pengasuh (TPA) merupakan lembaga pendidikan non formal. Sebagai lembaga pendidikan formal PAUD memerlukan cara-cara pengelolaan atau manajemen penyelenggaraan yang perlu dipahami oleh orang yang berkicambung di dalamnya

Sebelum kita membicarakan lebih jauh tentang manajemen penyelenggaraan lembaga pendidikan PAUD, ada baiknya kita diskusikan terlebih dahulu hal-hal yang berkaitan dengan konsep dasar atau rumusan-rumusan dasar yang berkaitan dengan manajemen penyelenggaraan tersebut, beberapa konsep dasar yang dimaksud adalah pengertian dasar dan tujuan manajemen pendidikan PAUD, prinsip-prinsip

¹Suyadi, Teori Pembelajaran Anak Usia Dini, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014) hal 6

²Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 22

³Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 32



dasar manajemen pendidikan PAUD, dan landasan managerial penyenggaraan pendidikan PAUD.¹

Pendidikan sangat penting didalam kehidupan kita pada saat ini, pendidikan akan menentukan bagaimana kehidupan kita selanjutnya, maka dari itu perlunya suatu manajemen yang dapat mengelola system pendidikan dengan baik, sehingga tujuan dari pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan baik, didalam manajemen pendidikan banyak sekali yang perlu diolah seperti model pembelajaran, media pembelajaran, metode pembelajaran, sarana dan prasarana dan mengelola sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pendidik dan siswa, bagaimana tujuan dari pembelajaran akan baik bila sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik, seorang manajer perlu mengelola sumber daya manusianya agar lembaganya dapat berkembang lebih baik

Mengembangkan sumber daya manusia didalam dunia pendidikan banyak hal yang bisa dilakukan salah satunya yaitu dengan memberikan pelatihan, memberikan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran, dan memberikan motivasi pada tenaga pendidik dalam hal ini yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu manajer atau kepala sekolah, memberikan motivasi pada tenaga kependidikan bisa dilakukan dengan banyak hal yaitu memberikan reward, memberikan insentif, memberikan dukungan secara moral dengan pendekatan, dan pemberian sarana yang mendukung seperti laptop dan alat komunikasi.²

Motivasi kerja dianggap sebagai sarana demonstrasi dalam tindakan nyata pencapaian tujuan. Motivasi selanjutnya, memberikan potensi bagi semangat kerja. Dalam hal ini Lazaruth mengatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam organisasi adalah

perasaan puas, karena merasa kesejahteraan material dan spiritualnya terpenuhi. Dengan diperolehnya kepuasan dalam memenuhi keinginan dan cita-cita hidupnya, maka seseorang akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat. Oleh sebab itu, maka seorang manajer harus memahami keinginan dan cita-cita hidup bawahan kemudian berusaha memenuhinya.³

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, metode yang digunakan yaitu observasi, mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif maka metode yang digunakan yaitu metode descriptive survey dan metode explanatory survey.⁴

PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi

Perilaku manusia itu pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan. Maksudnya bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Inilah yang akhirnya menimbulkan suatu pertanyaan yang amat penting. Mengapa orang bekerja? Mengapa seseorang memilih bekerja sebagai guru? Mengapa seseorang memilih bekerja sebagai sekretaris? Mengapa seseorang memilih bekerja sebagai bidan? Kadang-kadang pertanyaan yang demikian muncul. Seseorang akan menentukan suatu keputusan atau pilihan yang diambil, maka ada sesuatu yang menjadi daya tarik dari apa yang dipilih dan merupakan unsur yang merangsang seseorang sehingga ia bekerja, sehingga seseorang memilih suatu bidang tertentu dalam bekerja, yang berbeda dengan pilihan orang lain atau mungkin juga sama. Adanya pilihan tersebut menunjukkan bahwa ada indikasi motif tertentu dalam memilih

Motivasi ada hubungannya dengan jenis atau peringkat kebutuhan manusia. Apabila seseorang bekerja, karena ada motif tertentu di belakang atau di balik kerjanya. Motif tertentu itu demikian kuatnya sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja. Semangat kerja ini merupakan suatu aktivitas untuk bekerja lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan

¹Sugiono, Metode penelitian pendidikan, (Bandung: Alfabet, 2006) hal 13

²Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 41

³Upton Penney, Psikologi Perkembangan, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2012) hal 42

⁴Ulfa Maulidya dan Sujadi, konsep Dasar PAUD, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2015) hal 34



lebih baik, sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁵

Ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham G. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "Motivation and Personality." Teori motivasi ini intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan. Dengan kata lain motif manusia bekerja didasarkan pada pemenuhan kebutuhan yang bertingkat-tingkat, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti gaji, tunjangan, sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan keamanan (security needs), tidak hanya dalam arti fisik akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual. Misalnya, jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan, dan sebagainya.
3. Kebutuhan sosial, agar kehadirannya dapat diterima di tengah-tengah masyarakat. Misalnya, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi, dan sebagainya.
4. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan
5. Kebutuhan untuk beraktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.⁶

Penerapan Motivasi Kerja pada Pendidikan

Pekerjaan merupakan suatu sumber penting bagi motivasi yang tinggi ataupun yang rendah. Untuk terus hidup dan berhasil baik, suatu organisasi memerlukan karyawan yang cakap dan termotivasi pada waktu yang tepat. Dalam kenyataan praktik kerja sehari-hari, baik di perusahaan maupun di kantor-kantor, bisa di-

saksikan adanya sebagian karyawan atau pegawai yang bekerja lebih bersemangat atau bergairah daripada yang lain. Bergairah atau tidaknya seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh dorongan atau motivasi pada orang tersebut. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih bersemangat dari pada orang lain yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.⁷

Motivasi sangat penting dalam menentukan hasil atau keberhasilan kerja. Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan bila ia terdorong untuk melakukan faktor yang menjadi pendorong pada dasarnya cukup kuat serta mungkin juga tidak mendapat saingan dari sebab lain yang berlawanan. Demikian sebaliknya orang yang tiada merasa terdorong oleh faktor yang kuat, maka ia akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah melakukan pekerjaan itu. Faktor yang menjadi pendorong umum dinamakan faktor motivasi. Semua faktor tersebut pada dasarnya merupakan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Dalam hubungannya itu Hadari Nawawi membedakan dua jenis motif, yakni:

1. Motif intrinsik yaitu dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain.
2. Motif ekstrinsik yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya, bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya.⁸

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hasil Kerja Seseorang/Produktivitas

kesadaran akan perlunya peningkatan produktivitas semakin meningkat karena adanya suatu

⁵Ulfa Maulidya dan Suyadi, konsep Dasar PAUD.(Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2015) hal 35

⁶Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK,(Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 63

⁷Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK,(Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 71

⁸Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK,(Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 38

⁹Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK,(Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 40

keyakinan bahwa perbaikan produktivitas akan memberikan kontribusi positif dalam perbaikan ekonomi. Pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, merupakan pandangan yang memberi dorongan pemikiran ke arah produktivitas. Oleh karena itu, apabila suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi maka perusahaan, lembaga, atau organisasi tersebut haruslah mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik lagi

Produktivitas sering diartikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber-sumber daya yang ada sebagai masukan sistem produksi dikelola sedemikian rupa untuk mencapai hasil (output) pada tingkat kuantitas tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kopelmen dalam Purnomo bahwa produktivitas merupakan suatu konsepsi sistem, dimana proses produktivitas dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan keluaran. Menurut Moh. As'ad SU, produktivitas adalah tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Manusia dalam melakukan suatu pekerjaan yang diharapkan tiada lain adalah hasil dari pekerjaan itu sendiri, dan hasil inilah yang disebut dengan produktivitas. Begitu pula di dunia pendidikan, dalam mengembangkan mutu pendidikan sangatlah perlu memperhatikan aspek produktivitas ini agar semua elemen yang ada dalam naungan kependidikan dapat bekerja secara efektif dan efisien.⁹

Produktivitas pendidikan menjadi harapan semua elemen dalam organisasi pendidikan. Produktivitas pendidikan, bagaimanapun juga, dalam prosesnya ditentukan oleh produktivitas keputusan.

Semakin produktif suatu keputusan semakin memungkinkan produktivitas pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Keputusan yang diambil oleh pemimpin begitu penting dalam organisasi karena keputusan itulah yang menghasilkan program-program yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Produktivitas pendidikan di samping menunjukkan bahwa unit-unit organisasi telah berjalan, juga berarti bahwa telah terjadi maksimalisasi kerja dalam suatu organisasi. Untuk itu pengambilan keputusan oleh pimpinan penting artinya bagi keberhasilan organisasi.¹⁰

Allan Thomas sebagaimana Mulyasa maupun Nanang Fatah mengatakan bahwa factor-faktor produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi berikut ini:

1. Produktivitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa baik layanan yang diberikan oleh guru, kepala sekolah, maupun yang lain dalam proses pendidikan.
2. Produktivitas sekolah dari segi keluaran perubahan perilaku dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik dalam periode belajar tertentu.
3. Produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah.

Penerapan Motivasi Kerja pada Tenaga Kependidikan

Manajer akan berhasil mendorong dan memotivasi karyawannya itu bilamana ia telah mampu menciptakan suatu lingkungan yang menjamin adanya suatu tujuan yang tepat bagi pemenuhan kepuasan kebutuhan para bawahannya. Tujuan inilah yang akan diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas nyata dari seorang pegawai. Masing-masing orang dalam suatu organisasi mempunyai tujuan individu. Manajer yang arif akan senantiasa memperhatikan kesinambungan atau kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Sehingga dengan demikian aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi tidak jauh menyimpang dari aktivitas organisasi.¹¹

⁹Musiroh Tadkiroatun, Pengembangan Kecerdasan Majemuk. (Jakarta : Universitas Terbuka, 2014) hal22

¹⁰Musiroh Tadkiroatun, Pengembangan Kecerdasan Majemuk. (Jakarta : Universitas Terbuka, 2014) hal25

¹¹Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK,(Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 47

¹²Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK,(Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 45

Jika terjadi kesenjangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi maka akan tercipta ketidakharmonisan kerja. Seseorang akan mudah menyalahgunakan tugas kewajibannya untuk kepentingan individunya. Motivasi yang mengarahkan pencapaian tujuan adalah motivasi individu yang paling kuat. Hal seperti ini tidak akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Untuk itu suatu usaha memperkecil kesenjangan tadi merupakan tugas pokok manajer, sehingga individu-individu dalam organisasi tersebut termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau lembaga. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan atau pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat di sini dimaksudkan cepat yang berhati-hati. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan atau pegawai, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan

efektif. Untuk memotivasi bawahannya, seorang manajer harus mengetahui lebih dahulu motif apa yang menyebabkan bawahannya berperilaku tertentu.¹²

Chiselli dan Barthol dalam Bass mengatakan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang senantiasa memberikan dorongan kepada bawahannya serta mencurahkan perhatiannya terhadap bawahannya. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada anak buah, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik anak buah. Menurut Wahjosumidjo untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya terus menerus.¹³

Untuk memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Sebagaimana yang dikatakan oleh Wahjosumidjo sebagai berikut:

1. Interaksi kerja sama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
2. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
3. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
4. Dorongan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya teramat penting bagi kepentingan suatu organisasi. Dan di sini peran motivasi terhadap pekerjaan merupakan kunci keberhasilan penunaian tugas dan sekaligus memberikan rasa kepuasan. Dengan demikian peran motivasi tampak nyata sekali, terhadap peningkatan produktivitas ker-

¹²Khadijah. Pengembangan Kognitif. (Bandung: Perdana Mulya Sarana, 2015) hal 30

¹³Nur'aeni. Desain Pengembangan Pembelajaran Bagi AUD. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004) hal 27

¹⁴Hapidin dkk. Manajemen Pendidikan TK. (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009) hal 58



ja. Pada dasarnya orang bekerja karena adanya motif tertentu. Motif memiliki hubungan yang erat dengan upaya pemenuhan kebutuhan. Kunci motivasi adalah pekerjaan itu sendiri.¹⁴

Motivasi merupakan syarat mutlak untuk tercapainya suatu produktivitas. Namun demikian motivasi untuk berprestasi harus dilengkapi dengan ability atau kemampuan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Jika kasus ini yang ditemui, maka pegawai tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan. Sedangkan, jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi tinggi, maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan. Dengan insentif tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi.¹⁵

Karyawan yang produktif adalah mereka yang dapat membangkitkan sikap kerja yang positif. Sikap kerja dapat diwujudkan pada saat menyelesaikan pekerjaannya, mampu melaksanakan dengan hasil yang optimal, dapat mengambil keputusan sendiri sesuai dengan wewenang yang diberikan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri, dengan kemampuannya sendiri bukan semata-mata mencari uang, tetapi dengan adanya perhatian akan hasil kerjanya, komentar atau pernyataan penghargaan atas hasil kerja baik dalam bentuk ucapan atau dalam bentuk pengakuan.¹⁶

Keberanekaragaman keinginan dan kebutuhan dari setiap individu dalam suatu organisasi inilah yang menyebabkan seorang motivator harus mampu menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Pemberian motivasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan individu tersebut,

atau dengan kata lain setiap anggota staf sangat perlu diperhatikan motif-motifnya, harapan-harapannya, dan insentif yang dibutuhkan sehingga akan dapat dilihat peningkatan semangat kerja para pekerja atau para anggota staf dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja sehingga para pegawai memperoleh kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi selain dibutuhkan perubahan juga yang tidak kalah penting adalah menggerakkan pegawai. Tugas menggerakkan merupakan salah satu tugas pimpinan. Seorang pemimpin adalah produk dari hubungan-hubungannya yang fungsional dengan individu-individu tertentu dalam kelompok pada organisasi tertentu. Kepemimpinan bukanlah suatu fenomena yang abstrak, melainkan berhubungan dengan tujuan atau sasaran dari kelompok. Para individu atau bawahan akan mau menerima pengarahan atau kepemimpinannya terhadap kegiatan dalam organisasi, apabila ada kemungkinan dipuaskannya kebutuhan-kebutuhan mereka.¹⁷

Kepemimpinan sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berhasil sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan (leadership behavior), dimana seorang pimpinan melibatkan atau menempatkan diri pada proses memberi arahan dan mengkoordinasi tugas-tugas dari anggota kelompoknya. Dengan kata lain, bahwa konsep kepemimpinan adalah kontinum terhadap penggunaan kekuasaan (use of authority) dan kebebasan bawahan (freedom of subordinate).

Adapun contoh dari bentuk motivasi dalam meningkatkan produktivitas adalah bisa dilakukan sebagai berikut:

1. Melakukan pendekatan personal dengan stimulus (rangsangan-rangsangan) kepada guru atau pegawai agar lebih kreatif sesuai dengan kemampuannya.
2. Adanya insentif/reward (penghargaan) terhadap hasil kerja mereka.
3. Adanya pemberian sarana untuk mendukung karir, misalnya: fasilitas kendaraan, laptop, dan alat komunikasi.

¹⁴Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 62

¹⁵Hapidin dkk, Manajemen Pendidikan TK, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2009) hal 78



Bilamana pemimpin telah mampu memberikan motivasi pada waktu yang tepat sebagaimana sikap di atas misalnya, maka secara tidak langsung hal tersebut dapat memberikan suntikan semangat kepada para bawahannya untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi, sehingga diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.¹⁸

KESIMPULAN

Motivasi kerja dianggap sebagai sarana demonstrasi dalam tindakan nyata pencapaian tujuan. Motivasi selanjutnya, memberikan potensi bagi semangat kerja. Dalam hal ini Lazaruth mengatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, karena merasa kesejahteraan material dan spiritualnya terpenuhi. Dengan diperolehnya kepuasan dalam memenuhi keinginan dan cita-cita hidupnya, maka seseorang akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat. Oleh sebab itu, maka seorang manajer harus memahami keinginan dan cita-cita hidup bawahan kemudian berusaha memenuhinya.¹⁹

Semangat kerja sangat diperlukan dalam tujuan organisasi. Membangun semangat kerja merupakan proses pengakomodasian kepentingan-kepentingan dan hal ini akan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan kelompok guna mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik dalam organisasi. Pemimpin juga harus dapat memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dengan demikian, semangat kerja yang baik dan tinggi disebabkan oleh adanya motivasi yang diberikan pimpinan dan hal tersebut merupakan suatu keberhasilan dari seorang pemimpin.

Keberanekaragaman keinginan dan kebutuhan dari setiap individu dalam suatu organisasi inilah yang menyebabkan seorang motivator harus mampu menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Pemberian motivasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan individu tersebut, atau dengan kata lain setiap anggota staf sangat perlu diperhatikan motif-motifnya, harapan-harapannya, dan insentif yang dibutuhkan seh-

ingga akan dapat dilihat peningkatan semangat kerja para pekerja atau para anggota staf dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.²⁰

Upaya meningkatkan produktivitas kerja sehingga para pegawai memperoleh kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi selain dibutuhkan perubahan juga yang tidak kalah penting adalah menggerakkan pegawai. Tugas menggerakkan merupakan salah satu tugas pimpinan. Seorang pemimpin adalah produk dari hubungan-hubungannya yang fungsional dengan individu-individu tertentu dalam kelompok pada organisasi tertentu. Kepemimpinan bukanlah suatu fenomena yang abstrak, melainkan berhubungan dengan tujuan atau sasaran dari kelompok. Para individu atau bawahan akan mau menerima pengarahannya terhadap kegiatan dalam organisasi, apabila ada kemungkinan dipuaskannya kebutuhan-kebutuhan mereka. Kepemimpinan sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berhasil sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan (*leadership behavior*), dimana seorang pimpinan melibatkan atau menempatkan diri pada proses memberi arahan dan mengkoordinasi tugas-tugas dari anggota kelompoknya. Dengan kata lain, bahwa konsep kepemimpinan adalah kontinum terhadap penggunaan kekuasaan (*use of authority*) dan kebebasan bawahan (*freedom of subordinate*).²¹

DAFTAR PUSTAKA

- Hapidin. 2009, *Manajemen Pendidikan TK*, Jakarta : Universitas Terbuka
- Suyadi. 2014. *Teori Pembelajaran Anak Usia Dini*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ulfah Maulidyah dan Suyadi, 2015, *Konsep Dasar PAUD*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Upton Penney. 2012, *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Musfiroh Tadkiroatun. 2014. *Pengembangan Kecerdasan Majemuk*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Khadijah. 2015. *Pengembangan Kognitif*. Bandung : Perdana Mulya Sarana
- Nur'aeni. 2004. *Desain Pengembangan Pembelajaran Bagi AUD*. Jakarta : PT Rineka Cipta

motivasi kerja

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ repository.uinmataram.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On