

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA GURU PADA SEKOLAH MTs AL NURUSSHIBYAN SINGKAWANG

Ainiah

ainicms03@gmail.com

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Rudy Lesmana

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Bong Kim Sin

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of the author in conducting research is to determine the factors associated with the work motivation of teachers at Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan School in Singkawang Education is an important key in increasing human resources today, with quality education will create quality and quality human resources in order to create a professional workforce. To create quality resources requires the cooperation of all parties involved, namely the principal, teachers, administrative workers, and students. In an indicator there are several that can be used to determine teacher performance. In this study, there are three indicators of teacher attendance (absenteeism), work motivation as seen from the number of teacher turns and student graduation rates. In these three indicators, it can be concluded that the role of a teacher is important in motivating to improve their performance in advancing education at Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang by using analysis of hygiene factors and motivational driving factors. This study used qualitative research methods. Data obtained through questionnaires, interviews, and observations. The data were analyzed using qualitative and quantitative data analysis techniques.

Keywords: Motivational Factors

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia saat ini, dengan adanya pendidikan akan menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas agar terciptanya tenaga kerja yang profesional dalam menghadapi dunia pendidikan yang semakin berkembang.

Faktor utama dalam pendidikan adalah untuk mempengaruhi dan membentuk kepribadian manusia dalam berprilaku baik maupun berprilaku buruk. Kepala sekolah dan guru-guru harus bisa menyusun strategi agar menjadi sekolah favorit dan dapat bersaing dengan sekolah lainnya. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas membutuhkan kerja sama semua pihak yang terlibat, yakni kepala sekolah, guru-guru, tenaga kerja administrasi, dan siswa.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien karena untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tidak mudah dilakukan bertahap dengan jangka waktu yang panjang. Di dalam faktor-faktor motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat dari daftar tingkat kehadiran (absensi) guru. Semakin tinggi tingkat daftar absensi di sekolah tersebut, maka semakin rendah kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, jika tingkat absensi dari tahun ketahun mengalami penurunan, hal ini memungkinkan bahwa motivasi yang diberikansudah berjalan dengan baik.Untuk mengetahui tingkat absensi guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Tingkat Absensi Guru Madrasah Tsanawiyah (Mts)
Al Nurusshibyan Singkawang tahun 2013/2014 – 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Normal (hari)	Absensi (Hari)	Tingkat Absensi (%)
2013-2014	30	288	8.640	11	0,13
2014-2015	31	295	9.145	13	0,14
2015-2016	32	270	8.640	9	0,10
2016-2017	33	290	9.570	12	0,13
2017-2018	36	295	10.620	14	0,13

Sumber : Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang, 2019.

Berdasarkan Tabel 1 pada tahun ajaran2015-2016, tingkat absensi guru yang tidak mengajar mengalami penurunan, yakni 9 hari atau 0,10 persen.Bahwa tingkat absensi guru yang paling dominan adalah pada tahun pelajaran 2017-2018, yakni 14 hari atau 0,13 persen. Ini dikarenakan bahwa pada tahun tersebut ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa alasan (Alpa) tapi secara rata-rata tingkat absensi guru dapat di katakan baik.

Status guru menjadi penting dalam meningkatkan mutu dalam mengajar karena status guru berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Tingkat perputaran guru sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran karena hal ini sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja yang nantinya akan berdampak pada tingkat kesuksesan sekolah. Untuk melihat data tentang perputaran guru, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. TINGKAT PERPUTARAN GURU MADRASAH TSANAWIYAH (Mts)
ALNURUSSHIBYAN SINGKAWANG
TAHUN 2013-2014 – 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru				Percentase	
	Awal	Akhir	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
2013-2014	30	31	1	-	3,33	-
2014-2015	31	32	1	-	3,23	-
2015-2016	32	33	1	-	3,13	-
2016-2017	33	36	7	4	21,21	11,11
2017-2018	36	36	-	-	-	-

Sumber : Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang, 2019.

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa pada tahun pelajaran 2013-2014 terdapat guru yang masuk dan mengajar Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang berjumlah 3,33 persen dan jumlah guru yang masuk bertambah 1 dan tidak ada yang keluar. Pada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang tidak mengalami perubahan, yakni sebanyak 36 orang. Ini dikarenakan, tidak ada guru yang masuk dan keluar.

Bahwa tingkat perputaran guru yang tinggi terjadi pada tahun pelajaran 2016-2017, yakni guru yang masuk 7 orang atau 21,21 persen dan guru yang keluar 4 orang atau 11,11 persen. Ini dikarenakan bahwa pada tahun tersebut terjadi penambahan jumlah siswa yang diterima dan penambahan kelas di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang yang menjadikan jumlah guru bertambah menjadi 36 orang. Dengan penambahan jumlah siswa yang diterima, maka pihak sekolah juga menambah jumlah guru agar beban mengajar guru menjadi lebih ringan sehingga masing-masing guru dapat meningkatkan kinerja dalam mengajar dan mendidik siswa.

Berikut ini merupakan data jumlah siswa dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2018, Adapun data Jumlah siswa MTs AL Nurusshibyan di Singkawang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Data Jumlah Siswa Madrasah Tsanawiyah (Mts)
Al Nurusshibyan Singkawang tahun 2013-2014- 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Kelas I	Jumlah Siswa Kelas II	Jumlah Siswa Kelas III	Total siswa
2013-2014	40	30	40	110
2014-2015	60	35	47	142
2015-2016	70	56	32	158
2016-2017	82	70	62	214
2017-2018	96	82	56	234

Sumber : Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang, 2019.

Berdasarkan Tabel 3 dapat kita lihat bahwa pada tahun pelajaran 2013-2014, jumlah siswa Kelas I sebanyak 40 Siswa, Kelas II sebanyak 30 siswa, Kelas III sebanyak 40 siswa, dengan total siswa sebanyak 110. Bahwa tingkat data jumlah siswa yang tinggi terjadi pada tahun pelajaran 2017-2018, yakni jumlah siswa Kelas I sebanyak 96 siswa, Kelas II sebanyak 82 siswa, Kelas III sebanyak 56 siswa, dengan total siswa sebanyak 234. Ini dikarenakan bahwa pada tahun tersebut terjadi penambahan jumlah siswa yang diterima dan penambahan kelas di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang.

Indikator terakhir adalah dengan melihat kelulusan siswa. Ini sangat mutlak karena ini hasil akhir dari motivasi yang diberikan untuk mendongkrak kinerja guru menjadi lebih baik. Motivasi dapat dikatakan berhasil jika tingkat kelulusan dari tahun ke tahun meningkat. Ini artinya motivasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap tingkat kelulusan siswa di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang. Jika tingkat kelulusan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang dari tahun ketahun menurun, ini artinya kepala sekolah belum berhasil dalam memotivasi gurunya. Hal ini yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah, bagaimana cara agar motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk guru dapat berpengaruh kinerja guru kearah yang lebih baik, sehingga hasil yang diinginkan dapat terwujud serta guru dapat membantu dalam meningkatkan mutu dan citra sekolah.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Pengertian Manajemen

Menurut Abdullah (2014:2): "Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, machine and method) secara efisien dan efektif".

Menurut Andrew E. Sikula (2011:2), mengemukakan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan". Menurut Bangun (2012:6): "Bawa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia". Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing.

2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2011:13) yaitu:

2.3.1. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organization*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengendalian (*controlling*)

2.3.2. Fungsi Operasional

1. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)
2. Pengembangan (*development*)
3. Pengintegrasian (*integration*)
4. Pemeliharaan (*maintenance*)
5. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Bangun (2012:7): "Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia".

2.4. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2011: 2) : “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu”.

2.5. Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2011: 65): “penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya”.

2.6. Manfaat Penilaian Kerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kerja. Menurut Fahmi (2011: 66): “penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai alat untuk membantu atasan dalam mengambil keputusan dan mengukur seberapa besar tingkat kinerja karyawan.

2.7. Pengertian Motivasi

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2013:276): “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

2.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam buku Hanafi (2011: 300), berkesimpulan bahwa ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang yaitu:

2.8.1. Faktor *Hygiene* (*Dissatisfiers*)

1. Pengawasan
2. Kondisi kerja
3. Hubungan interpersonal dengan teman kerja
4. Gaji dan keamanan
5. Kebijakan dan administrasi perusahaan
6. Kehidupan pribadi

2.8.2. Faktor Pendorong Motivasi (*Satisfiers*)

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Promosi dan perkembangan kerja

2.9. Teori Motivasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2010:103-121), teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu :

2.9.1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Teori - teori kepuasan ini antara lain:

1. Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
2. Teori Maslow, Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:
 - a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

 - b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

 - c) Kebutuhan Sosial Kebutuhan Sosial

Kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

- d) Kebutuhan akan Penghargaan
Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 - e) Aktualisasi Diri
Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.
3. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:
- a) Kebutuhan Pencapaian (*Need For Achievement*)
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
 - b) Kebutuhan Sosialisasi (*Need for affiliation*) Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
 - c) Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*) Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak/kurang mempedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Teori kebutuhan dasar Mc Clelland mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manager. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar yaitu, kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan sahabat. Namun realita yang ada, cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau bersahabat.

2.9.2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yangtergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

- 1) Teori Harapan (*Expectancy*), teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:
 - a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 - b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
 - c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- 2) Teori Keadilan, keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.
- 3) Teori Pengukuhan, teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Teknik Pengumpulan Data

3.1.1. Observasi

Menurut Sujerweni (2015:94): “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap kepala yang tampak pada objek penelitian”.

3.1.2. Wawancara

Menurut Sujarweni (2015:94): “Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail”.

3.1.3. Kuesioner

Menurut Sujarweni (2014:75): “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

3.1.4. Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2015:74): “Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya”.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117): “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh guru atau pengajar yang ada disekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan di Singkawang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sensus sampling yaitu suatu teknik yang pengambilan data sampelnya dengan menghitung responden yang ada, dikarenakan jumlah populasi yang ada kecil, yaitu sebanyak 36 orang maka dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 36 orang.

3.3. Variable Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:61): “Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi variable dalam penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang. Variabel tersebut sebagai berikut :

3.3.1 Faktor Hygiene

- a. Pengawasan
- b. Kondisi kerja
- c. Hubungan antar pribadi
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan administrasi sekolah
- f. Kehidupan pribadi

3.3.1 Faktor Pendorong Motivasi

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Promosi dan perkembangan kerja

3.4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, dengan melihat jawaban diri responden melalui kuesioner yang telah disebarluaskan dan dikelompokkan menurut kriteria yang diperoleh kemudian dijumlahkan untuk dihitung persentasenya, berdasarkan nilai persentase tersebut dan ditarik suatu kesimpulan yang ada disekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan di Singkawang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Faktor-Faktor Motivasi kerja

Memberikan motivasi kerja kepada guru didalam sekolah merupakan hal yang sangat sulit. Itu dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertingkah laku yang mencakup berbagai persepsi mereka atas nilai-nilai yang berlaku pada perusahaan atau pun instansi. Penelitian mengambil dua faktor untuk mengetahui tentang motivasi guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor *hygiene* dan faktor *motivator*.

4.2. Evaluasi Faktor Internal dan Eksternal

Berikut ini disajikan data hasil dari rekapitulasi berdasarkan Penelitian mengambil dua faktor untuk mengetahui tentang motivasi guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Adapun faktor-faktor motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Rekapitulasi / Indikator Berdasarkan Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skor	Rata-Rata	Likert
1	Pengawasan	1	157	4,36	Sangat Tinggi
		2	154	4,28	Tinggi
		3	109	3,03	Sedang
		Total Rata-Rata	3,89	Tinggi	
2	Kondisi Kerja	1	113	3,14	Sedang
		2	135	3,75	Tinggi
		3	104	2,89	Tinggi
		Total Rata-Rata	3,26	Sedang	
3	Hubungan Antar Pribadi	1	149	4,14	Tinggi
		2	151	4,19	Tinggi
		Total Rata-Rata	4,17	Tinggi	

No	Variabel	Indikator	Skor	Rata-Rata	Likert
4	Gaji	1	122	3,39	Tinggi
		2	149	4,14	Tinggi
		3	135	3,75	Tinggi
		4	118	3,28	Sedang
		5	131	3,64	Tinggi
5	Kebijakan dan Atministrasi Sekolah	Total Rata-Rata	3,64	Tinggi	
		1	151	4,19	Tinggi
		2	137	3,81	Tinggi
		Total Rata-Rata	4,00	Tinggi	
		1	122	3,39	Tinggi
6	Kehidupan Pribadi	2	154	4,28	Tinggi
		Total Rata-Rata	3,84	Tinggi	
		1	136	3,78	Tinggi
7	Prestasi	2	123	3,42	Tinggi
		Total Rata-Rata	3,60	Tinggi	
		1	114	3,17	Sedang
8	Pengakuan	2	125	3,47	Tinggi
		Total Rata-Rata	3,32	Tinggi	
		1	160	4,44	Sangat Tinggi
9	Pekerjaan Itu Sendiri	2	137	3,81	Tinggi
		Total Rata-Rata	4,13	Tinggi	
		1	168	4,67	Sangat Tinggi
10	Tanggung Jawab	2	156	4,33	Sangat Tinggi
		Total Rata-Rata	4,50	Sangat Tinggi	
		1	152	4,22	Tinggi
11	Promosi dan Perkembangan Kerja	2	148	4,11	Tinggi
		Total Rata-Rata	4,7	Tinggi	
		Total Rata-Rata Seluruh Indikator	3,52	Tinggi	

Sumber : Data Olahan , 2019

Dari data 4 di atas, diperoleh total rata-rata rekapitulasi faktor yang terdiri dari faktor *hygiene* yang meliputi *supervisor* (pengawasan), kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kebijakan-kebijakan dan administrasi perusahaan, dan Kehidupan pribadi, dan faktor motivator yang meliputi tentang prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk maju dan tumbuh. Dapat disimpulkan secara keseluruhan berdasarkan dalam mengambil dua faktor yaitu sebesar 3,52 persen atau diinterpretasikan tinggi. Berdasarkan total rata-rata independen tertinggi yaitu faktor tanggung jawab sebesar 4,50 persen atau diinterpretasikan sangat tinggi. Sedangkan total rata-rata independen terendah yaitu faktor kondisi kerja sebesar 3,26 atau diinterpretasikan sedang, Kondisi lingkungan kerja yang baik tentunya akan menimbulkan perasaan tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan untuk melihat tanggapan responden terhadap suasana kondisi kerjanya di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang sudah memadai dan hal ini tentu akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi guru yang ada disekolah tersebut.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya tentang analisis faktor-faktor motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengawasan

Bahwa guru beranggapan pengawasan sangat penting untuk dilakukan guna menghindari perbuatan yang sewenang-wenang dan mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh guru. Pengawasan yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang sudah terlaksana dengan baik akan tetapi pihak sekolah kurang memberikan teguran kepada guru yang melakukan kesalahan dalam memberikan pengawasan. Pihak sekolah dituntut untuk memberikan pengawasan yang rutin agar mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh para guru serta memberikan kritik dan saran untuk perbaikan.

b. Kondisi Kerja

Bahwa guru beranggapan kondisi kerja dilingkungan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang terbilang memadai dan suasana kerja yang tercipta dilingkungan sekolah nyaman dan guru merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Pada fasilitas sekolah sudah mencukupi bagi sebagian guru dalam bekerja dan ini akan memudahkan pekerjaan guru.

c. Hubungan Antar Pribadi

Bahwa guru beranggapan hubungan antara guru dengan kepala sekolah pada lingkungan kerja sudah baik, dan hubungan antara guru dengan rekan kerja lainnya juga sudah baik. Hal ini di lihat dari komunikasi dan kerja sama para guru sudah berlangsung baik dalam menyelesaikan kegiatan belajar mengajar pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang.

d. Gaji

Bahwa guru beranggapan gaji yang diterima cukup sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pihak sekolah. Pembayaran gaji sudah dilakukan dengan teratur dan tepat waktu sesuai kesepakatan bersama antara guru dan pihak sekolah. Gaji yang diterima oleh para guru dapat memotivasi semangat kerja guru untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan prestasi kinerjanya. Menurut para guru gaji yang diterimanya dari hasil belajar mengajar cukup memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan jika gaji tidak memenuhi kebutuhan hidup, para guru beranggapan akan mencari kegiatan tambahan seperti membuka usaha sendiri untuk menambah penghasilannya dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari.

e. Kebijakan dan Administrasi Sekolah

Bahwa guru beranggapan kebijakan dan administrasi sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang merupakan hal yang penting karena dengan adanya kebijakan administrasi sekolah akan mengatur jalannya kegiatan mengajar disekolah terlaksana dengan baik dalam menciptakan mutu sekolah yang lebih baik. Kegiatan tersebut telah berasal diterapkan disekolah ini dengan baik.

f. Kehidupan Pribadi

Menurut para guru jika terdapat masalah dalam kehidupan pribadinya dapat mempengaruhi kinerjanya dalam mengajar karena kondisi hati yang kurang baik mempengaruhi mood para guru dalam mengajar. Pada lingkungan masyarakat guru dinilai dapat membantu meningkatkan pendidikan masyarakat karena adanya guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa dapat memotivasi dan berbagi pengetahuan kepada masyarakat.

g. Prestasi

Bahwa guru beranggapan pihak sekolah telah memberikan penilaian kinerja dengan baik untuk menentukan prestasi kerja guru. Prestasi guru yang telah dicapai sangat direspon oleh pihak sekolah dengan sangat baik dan diberikan apresiasi yang bertujuan untuk penghargaan kepada guru yang berprestasi. Penghargaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan menghargai kepada guru yang berprestasi.

h. Pengakuan

Menurut tanggapan guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Nurusshibyan Singkawang, mayoritas guru beranggapan pengakuan dari atasan atas hasil kerja cukup sering para guru juga menyatakan bahwa pengakuan yang diberikan oleh pihak sekolah atas hasil kinerja guru sesuai dengan harapan guru dengan diberikannya penghargaan.

i. Pekerjaan Itu Sendiri

Para guru beranggapan dukungan dari keluarga sangat penting dalam memberikan semangat dalam pekerjaan dan penempatan pekerjaan yang diterima guru sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing guru sehingga guru merasa puas akan pekerjaan dan tanggung jawab yang diterimanya dalam memperoleh hasil yang maksimal.

j. Tanggung Jawab

Bahwa guru beranggapan tanggung jawab yang dipegang oleh guru merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja. Para guru harus memiliki sifat tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar harus telaksana dengan baik agar tercapainya mutu sekolah yang lebih baik.

k. Promosi dan Pelembangan Pekerja

Bahwa guru beranggapan prestasi yang telah dicapai dapat mempengaruhi karir guru untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pihak sekolah memberikan peluang terhadap semua gurudalam meningkatkan karirnya. Setiap guru yang memiliki prestasi mempunyai peluang untuk diberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berkarir.

6. Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

- a. Pihak sekolah harus mampu mempertahankan dan meningkatkan pengawasan yang sudah terlaksana dengan baik agar kedepannya dapat minimalisir kesalahan yang dilakukan guru.
- b. Pertahankan dan tingkatkan keharmonisan dalam berkomunikasi agar suasana nyaman dan tenang saat bekerja, dan memotivasi guru untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaanya secara kerja sama.
- c. Harus mempertahankan hubungan yang baik antara pihak sekolah dan para guru agar tercapainya tujuan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah.
- d. Pihak sekolah harus memperhatikan gaji yang diterima guru harus disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Karena penghasilan dari gaji yang diterima digunakan para guru untuk memenuhi kebutuhannya.
- e. Kebijakan administrasi sekolah harus ditingkatkan dengan menyesuaikan kebijakan administrasi dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Kebijakan tersebut harus bersifat adil dan tidak bersifat menguntungkan salah satu pihak.
- f. Masalah yang terjadi dikehidupan pribadi guru disarankan untuk tidak dibawa kedalam lingkungan sekolah dan guru harus meningkatkan komunikasi pada lingkungan masyarakat untuk membantu meningkatkan pendidikan masyarakat.
- g. Pihak sekolah memberikan penilaian pada semua guru dengan adil dan bagi guru yang berprestasi harus diberikan penghargaan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.
- h. Pihak sekolah harus memberikan pengakuan atas kinerja paraguru yang berprestasi dengan memberikan penghargaan ataupun hadiah baik finansial maupun non finansial.
- i. Dukungan dari pihak keluarga sangat memotivasi para gurudalam bekerja dengan lebih baik dan penempatan guru harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya dan kemampuannya.
- j. Setiap guru harus memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dalam bekerja agar mutu sekolah dapat terwujud dengan baik.
- k. Pihak sekolah harus memberikan peluang yang sama dan secara adil kepada para guru yang memiliki prestasi, untuk meningkatkan motivasi para guru berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Bachtiar, Doni., 2012, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, “Management Analysis Journal” Vol.1 No .1 .
- Fahmi, Irham., 2011, *Manajemen Kinerja, Teori Dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hanafi, Mamduh M., 2011, *Manajemen*, Edisi ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M., 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono,2013, *Penelitian Pendidikan* , Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V, Wiratna., 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.