

MOTIVASI KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Oleh: Noor Aisyah

Dosen Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Ma'arif Buntok, Kalimantan Tengah

Abstrak

Konsep *hedonisme* merupakan awal dari sebuah pemikiran para filosof Yunani kuno yang bisa ditelusuri lewat tulisan-tulisan mereka yang waktunya lebih dari 23 abad yang lalu. Pemikiran *hedonisme* sebagai suatu usaha untuk menjalankan motivasi dalam diri seseorang, di mana konsepnya ialah seseorang itu mempunyai kecenderungan mencari kesenangan dan kecenderungan untuk menghindari ketidakenakan dan kesusahan. Motivasi ini sebenarnya sebagai penggerak dalam diri manusia dalam mencapai tujuan *hedonisme* karena pada hakikat tidak ada manusia yang ingin berada pada posisi tidak nyaman, tidak senang, mencekam atau menakutkan sehingga dengan cara apapun akan dilakukan dalam upaya meraih kecenderungan keenakan dan kesenangan. Perilaku *hedonisme* manusia yang dipikirkan melalui akalunya sehingga senantiasa bersifat rasional.

Dalam sebuah organisasi pada dunia pendidikan yang dikenal dengan sebutan lembaga pendidikan juga diperlukan motivasi kerja karena manusia bekerja dan bertindak berdasarkan motivasi-motivasinya, termasuk mereka yang mengambil keputusan bekerja pada lembaga pendidikan. Oleh karenanya, seorang manajer di lembaga pendidikan penting untuk memperhatikan latar belakang yang menjadi motivasi pendidik bekerja di lembaga tersebut dan harus memahami konsep dari macam-macam teori motivasi '*Content Theories*', untuk menggugah motivasi mereka agar pendidik dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan yang telah disepakati bersama.

Teori-teori motivasi yang dikenal dengan '*Content Theories*' yang dikemukakan oleh para ahli terbagi menjadi sepuluh macam di antaranya: teori Klasik oleh Frederick W. Taylor, teori Kebutuhan oleh Abraham Maslow, teori Dua Faktor oleh Federick Herzberg, teori Pemeliharaan dan Pendorongan dari M. Scoot Myer, teori *Human Relation* oleh Rensis Likert, teori Preference-Expectation dari Victor H. Vroom, teori Motivasi "X" dan "Y" dari Douglas McGregor, teori Existence, Relatedness, Growth (ERG) dari C. Clayton P. Alderfer, teori Kebutuhan Berprestasi dari David C. McClelland dan teori Motivasi Keadilan dari Strecy Adams.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Lembaga, Pendidikan

A. Pendahuluan

Pada dasarnya pada diri setiap manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya, maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Manusia pada dasarnya makhluk yang paling mulia dan paling cerdas di muka bumi ini.

Sebagaimana dalam Firman Allah SWT. Q.S Al-Isra: 70

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ
مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾

Artinya:

Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Namun, manusia selalu tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dimilikinya. Sebab itulah manusia akan terus berusaha untuk memenuhi segala kebutuhan, baik kebutuhan primer, sekunder, dan tersier yang menjadi kebutuhan dasar setiap manusia. Dengan adanya kebutuhan tersebut, maka setiap manusia memiliki motif atau cara untuk dapat mencapai kebutuhannya tersebut. Motif itulah yang mendorong manusia untuk mencapai kebutuhannya.

Pada dasarnya, perbuatan manusia dapat dibagi tiga macam, yaitu perbuatan yang direncanakan, artinya digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai; perbuatan yang tidak direncanakan, yang bersifat spontanitas, artinya tidak bermotif; dan perbuatan yang berada diantara dua keadaan, yaitu direncanakan dan tidak direncanakan, yang disebut dengan *semi direncanakan*.

Seperti halnya manusia, lembaga pendidikan juga memiliki motif untuk mencapai kebutuhan yang ingin dicapai atau sebuah tujuan yang menjadi visi-misi lembaga pendidikan tersebut. Namun, berbeda dengan manusia, setiap perbuatan yang dilakukan lembaga pendidikan harus direncanakan, yakni digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai. Dalam hal itulah dibutuhkan motivasi agar dapat tercapainya kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan tersebut.

Sejarah pengembangan studi tentang motivasi ini sebenarnya bisa ditelusuri jauh lewat tulisan-tulisan para filosof Yunani kuno yang lebih dari 23 abad yang lalu, mereka menyumbangkan suatu pemikiran *hedonisme*

sebagai suatu usaha untuk menjalankan motivasi. Konsep *hedonisme* adalah seseorang itu mempunyai kecenderungan mencari keenangan dan kesenangan dan kecenderungan untuk menghindari ketidakeenangan dan kesusahan. Pada tahun 1990-an awal, para pemikir-pemikir psikologi menduga bahwa manusia ini sadar secara rasional dan berusaha untuk mencapai kesenangan yang *hedonistik* dan menghindari kesusahan ternyata tidak menurut William James (yang dikenal sebagai bapak psikologi Amerika) karena manusia tidak selalu sadar secara rasional karena banyak perilaku manusia itu didasarkan pada *insting* seperti menangis, keingintahuan, perbuatan meniru, simpati, mudah bergaul, takut akan kegelapan, cemburu dan cinta. (Miftah Toha, 2001; 204).

Mc Dougall mengembangkan teori *insting* yang dirumuskannya sebagai berikut: "Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organisme untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu implusa untuk bertindak yang menemukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik." (Miftah Toha, 2004; 205).

Melihat teori *insting* yang dikemukakan oleh Mc Dougall di atas bahwa perilaku manusia itu hakikatnya berorientasi pada tujuan, jadi perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan, satuan dasar dari setiap perilaku disebut dengan kegiatan. Simpulannya bahwa semua perilaku manusia adalah serangkaian aktivitas-aktivitas/kegiatan-kegiatan yang selalu dikerjakan manusia seperti: makan, minum dan lain-lain yang aktivitas apapun itu mampu dilakukannya lebih dari satu aktivitas pada saat tertentu seperti: berbicara dengan orang lain sambil berjalan, kejadian seperti ini dapat terlaksana karena ada dorongan/kebutuhan seseorang yang mengundangnya untuk mau

mengerjakan suatu aktivitas tertentu yang berkaitan dengan unsur-unsur seperti *motivasi* dan *tujuan*. Motivasi seseorang untuk berperilaku itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri sehingga dengan motivasi orang akan terdorong untuk berusaha mencapai tujuan baik sadar atau tidak sadar. *Tujuan* adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar individu/sebagai harapan untuk mendapatkan suatu penghargaan ke arah suatu yang dikehendaki oleh motivasi.



Dalam sebuah organisasi dalam hal ini dunia pendidikan yang biasa dikenal dengan sebutan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan merupakan wadah untuk mendapatkan pendidikan. Pendidikan merupakan implementasi dari dua aktivitas yang begitu *masyhur* dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu pengajaran terpusat hanya pada pendidik dan pembelajaran terpusat pada pendidik dan terdidik. Pengajaran dan pembelajaran pada suatu lembaga pendidikan dilakukan untuk mencapai tujuan yang memang sudah ditetapkan sebelumnya dalam bentuk visi dan misi di suatu lembaga pendidikan.

Di dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya di samping metode yang tepat juga diperlukan dorongan baik untuk tenaga pendidik maupun terdidik dalam prosesnya karena tidak sedikit ditemukan di lembaga pendidikan bagus dalam visi dan misinya tetapi tidak bagus dalam kualitas *output* nya dan tidak sedikit juga ditemukan di lembaga pendidikan bagus dalam status (terkenal) tetapi *output* nya tidak menggambarkan bahwa

lembaga tersebut berhak menyandang status tersebut. Hal tersebut tentunya bisa terjadi dikarenakan ada beberapa faktor-faktor penghambat yang terjadi dan belum dapat di atas oleh pihak lembaga pendidikan tersebut.

Lembaga pendidikan yang kita anut sekarang ini merupakan tipikal institusi yang lahir pada era modern dan sebagai sebuah institusi modern, lembaga pendidikan dewasa ini menerapkan manajemen yang telah lebih dahulu dikembangkan dalam dunia bisnis. Sedangkan, dalam manajemen modern, suatu organisasi dituntut untuk dapat mempraktekkan sistem secara bersih, transparan, dan profesional. Oleh karenanya tidak heran jika manajemen dengan sendirinya memegang posisi vital dalam penyelenggaraan pendidikan. (Hikmat, 2009; 272)

Kehidupan suatu lembaga tergantung dari apakah lembaga tersebut mempunyai program kerja atau tidak?., melaksanakannya atau tidak?., Manajemen yang modern dapat menjadi instrument untuk mengarahkan suatu lembaga pada program kerja yang rasional, terencana, terukur, dan terfokus pada suatu target yang telah ditetapkan bersama. Namun demikian, peran manajemen tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada karena bagaimanapun, manusia merupakan subjek sejati dari seluruh kerja dan karyanya sementara baik proses dan hasil kerja manusia ditentukan dari motivasi ia bekerja.

Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para pendidik dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para pendidik diperlukan pengkondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.

B. Motivasi Kerja dalam Organisasi

1. Pengertian Motivasi

Kata ‘motivasi’ merupakan kata yang lekat dan telah lebih dahulu akrab dengan dunia psikologi ketimbang disiplin keilmuan lainnya. Namun demikian, motivasi sebagai landasan bergerak manusia telah menjadi perhatian banyak ahli dari berbagai disiplin keilmuan lain untuk meneliti kenapa sampai manusia melakukan sesuatu pekerjaan. Sebagai contoh: dalam dunia kesusasteraan, dikenal juga apa yang disebut sebagai psikologi sastra. Psikologi sastra merupakan suatu pendekatan dalam menganalisis suatu karya sastra lewat karakter-karakter yang ada di dalamnya di mana kondisi psikis mereka mempengaruhi tindakan mereka.

Motivasi memiliki definisi dan padanan yang beragam. Banyak ahli telah memberikan sumbangsih dalam memberikan definisi tentang kata tersebut. Motivasi merupakan kata serapan dari bahasa Inggris. Menurut Woodworth motivasi ialah: sesuatu yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Banyak para ahli psikologi menempatkan motivasi pada posisi determinan atau penentu bagi kehidupan individual dalam rangka mencapai cita-cita. Di antaranya Hubart Bonner yang dikutip oleh Woodworth menyatakan bahwa: “Motivasi adalah secara fundamental bersifat dinamis yang melukiskan ciri-ciri tingkah laku manusia yang terarah kepada tujuan. Maksudnya motivasi merupakan sesuatu yang dinamis yang mendorong segala tingkah laku manusia”. (Woodworth, 1997; 39)

Motivasi merupakan salah satu aspek untuk memahami tingkah laku manusia karena motivasi merupakan tenaga penggerak pada jiwa untuk melakukan kegiatan. Untuk lebih

jelas mengenai pengertian motivasi berikut dikutip beberapa pendapat para ahli yang membahas tentang motivasi, sebagai berikut:

Menurut Nico Syukur Dister, motivasi adalah penyebab psikologi yang merupakan sumber serta tujuan dari tindakan dan perbuatan yang dilakukan manusia. (Nico Syukur Dister, 1982; 77-78)

Menurut Danim, motivasi asalnya dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak, artinya pendorong utama untuk memunculkan tingkah laku tertentu. (Surdawan Danim, 2010; 116)

Menurut Singgih Dirgagunarsa, “Motif adalah dorongan atau kehendak menjadi yang menyebabkan timbulnya semacam kekuatan agar seseorang berbuat atau bertindak. Dengan perkataan lain bertingkah laku karena dilatarbelakangi oleh adanya motif, maka disebut: tingkah laku bermotivasi”. (Singgih Dirganuarsa, 1978; 92)

Sedangkan menurut WS. Winkel, “Motif adalah daya penggerak dari dalam dan dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motif merupakan suatu kondisi intern/disposisi (kesiapsiagaan).” (WS Winkel, 1978; 27)

Dalam bahasa agama, sedikit banyak kata ‘motivasi’ dapat dipadankan dengan kata ‘niat’; suatu hal yang menjadi landasan amaliyah atau perbuatan manusia. (M .Ali Usman, 1989; 276)

Niat merupakan pijakan awal seseorang untuk bertindak atau beramal baik itu saat melakukan perbuatan baik ataupun perbuatan buruk sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

انما الأعمال با النيات و انما لكل امرئ ما نوى...

Artinya:
 “*Sesungguhnya sah atau tidak sesuatu perbuatan itu bergantung pada niatnya. Balasan bagi setiap perbuatan manusia ialah pahala bagi sesuatu yang diniatkannya.*” (HR. Bukhari). (Mas’ud Muhsan, 2004; 9)

2. Pembagian Motivasi

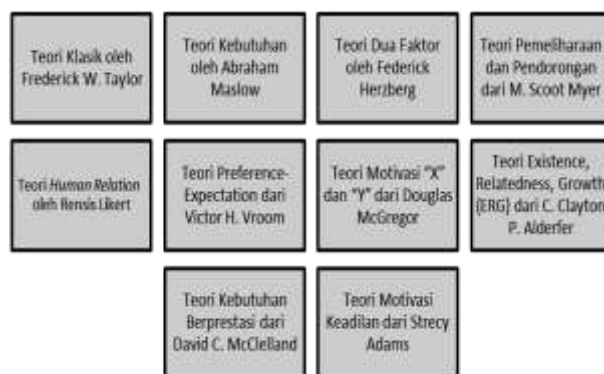
Motivasi yang berupa dorongan suatu tindakan yang muncul dalam diri manusia, menurut Freud motivasi terbagi atas tiga hal yaitu:

- a. Dorongan alam di bawah sadar, artinya suatu kesadaran yang tidak dapat dijangkau oleh alam sadar manusia. Keadaannya merupakan gejala kejiwaan yang telah dimiliki oleh manusia karena manusia tidak memiliki kemampuan memahami alam tidak sadarnya itu, tingkah laku manusia yang sesungguhnya adalah akibat adanya alam tidak sadar sebab, tingkah laku yang bergerak mengikuti alam sadar merupakan keadaan yang bukan sesungguhnya.
- b. Dorongan alam sadar, merupakan kebalikan dari alam di bawah sadar. Alam tidak sadar dengan alam sadar dapat disatukan sebagaimana menyatukan energi alam bawah sadar dengan pengaruh faktor eksternal manusia, misalnya melalui pengalaman.
- c. Dorongan libido seksualitas.



Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut, maka terdapat beberapa teori tentang motivasi dari sudut psikologi yang dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, di antaranya teori tersebut ada disebut dengan ‘teori isi’ atau juga ‘*content theories*’. Teori-teori dalam kategori ini membahas tentang ‘sesuatu’ yang menjadi pendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, termasuk sesuatu yang membuat seseorang memilih bekerja di lembaga pendidikan ketimbang di tempat lainnya.

Berikut ini penjabaran tentang ‘*content theories*’ terkenal yang dikemukakan oleh beberapa ahli di antaranya adalah:



CONTENT THEORIES ATAU TEORI ISI

a. Teori Klasik dari Frederick W. Taylor

Teori motivasi klasik mengikuti teori kebutuhan tunggal bahwa seseorang bersedia untuk bekerja apabila ada imbalannya berupa satu macam barang, terutama uang. Konsepsi dasar teori motivasi klasik adalah seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan pelaksanaan kerjanya. (Hikmat, 2009; 274)



b. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Teori motivasi kebutuhan ini mengikuti teori kebutuhan jamak bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan. Sebagai landasan teorinya Abraham H. Maslow mengemukakan sebagai berikut: “orang adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu ingin dan ingin lebih banyak dan proses ini tiada mengenal henti. Suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak menjadi motivator perilaku, jadi yang menjadi motivator perilaku adalah suatu kebutuhan yang belum terpuaskan.

Menurut Abraham H. Maslow Kebutuhan manusia itu tersusun dan berjenjang, dalam hal ini ada lima jenjang kebutuhan sebagai berikut: (Hikmat, 2009; 275)

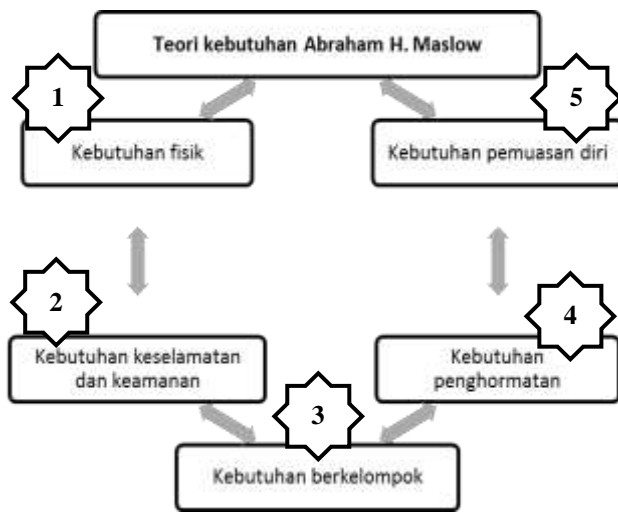
- 1) Kebutuhan fisik (*psychological needs*), merupakan kebutuhan dasar yang akan muncul paling dahulu di antara kebutuhan lain dan kebutuhan dasar ini diusahakan untuk dipenuhi karena timbulnya dari yang paling pertama pada seseorang seperti: rasa lapar dan rasa haus yang muncul lebih dahulu sebelum seseorang memiliki rasa ingin berpakaian dan bergaul. Alasan lain kenapa kebutuhan dasar menjadi lebih utama adalah untuk dapat hidup yang kemudian dapat menimbulkan berbagai kebutuhan lainnya.
- 2) Kebutuhan keselamatan/keamanan (*safety or security needs*), merupakan kebutuhan jenjang kedua yang bersifat materil seperti: pakaian, tempat berteduh/rumah sedangkan yang bersifat semi materil seperti:

kebutuhan untuk pensiun, jaminan hari tua, asuransi dan yang bersifat bukan materil seperti: kebutuhan yang berupa rasa aman di tempat kerja, keyakinan tidak akan mendapat imbalan buruk karena pendapat-pendapatnya yang berhubungan dengan perbaikan tata cara kerja.



- 3) Kebutuhan berkelompok (*social needs*), merupakan kebutuhan jenjang ketiga seperti keinginan untuk seseorang untuk bergaul dengan orang lain, keinginan untuk bersekutu, keinginan untuk membina persahabatan dengan sesama, keinginan untuk diajak melakukan sesuatu baik itu dalam permainan maupun pekerjaan.
- 4) Kebutuhan penghormatan, (*esteem needs*), merupakan kebutuhan jenjang keempat seperti: kebutuhan hormat pada diri sendiri, hormat dengan sesama, keinginan pengakuan atas prestasinya, perasaan menjadi orang penting bagi orang lain, nama dan status baik, saling menghargai pendapat sesamanya.
- 5) Kebutuhan pemuasan diri (*self-actualization needs*), merupakan kebutuhan jenjang kelima yang diusahakan pula pemenuhannya oleh setiap orang seperti: kebutuhan untuk mengembangkan secara maksimal kemampuan, kreativitas, kemahiran dengan mengembangkan secara penuh segala potensi yang dimilikinya.

Gambar kelima tingkat kebutuhan tersebut dapat dibuatkan skemanya seperti berikut ini:



Kelima tingkatan tersebut bersifat naik turun, dengan kata lain seseorang yang telah terpenuhi kebutuhan tertingginya seperti penghormatan dan pemuasan dirinya dapat saja melakukan suatu pekerjaan sekedar memenuhi kebutuhan fisik seperti makan. Begitu pula pada sebuah organisasi pada lembaga pendidikan saat menjadi pekerja. Berdasarkan teori di atas masing-masing orang bisa saja bekerja berdasarkan kebutuhannya masing-masing.

Hal di atas penting diketahui oleh pimpinan suatu lembaga pendidikan baik itu kepala sekolah maupun pihak yayasan dan lain-lain, karena manusia itu bekerja berdasarkan motivasinya, maka pemimpin haruslah membayar kebutuhan tersebut. Jika mereka membutuhkan pengakuan atas kerja dan prestasinya, pemimpin harus memastikan mereka mendapat apa yang mereka inginkan. Jika mereka bekerja berdasarkan motivasi sosial maka pemimpin memastikan ia diterima di lingkungan kerjanya.

Kebutuhan manusia sebagaimana dikemukakan oleh Abraham Maslow memiliki derivasi seperti yang dikemukakan oleh Claude S. George Jr. Di mana kebutuhan seseorang yang bekerja di lembaga sebagai berikut: upah yang layak, kesempatan,

pengakuan sebagai individu, tempat kerja yang baik, kepemimpinan yang baik, pekerjaan yang menarik dan menyenangkan, penerimaan oleh kelompok dan partisipasi.

c. Teori Dua Faktor dari Federick Herzberg

Menurut Herzberg kepuasan kerja itu selalu dihubungkan dengan isi dan jenis pekerjaan, kepuasan kerja diberi nama oleh Herzberg *motivator* seperti: keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan sedangkan ketidakpuasan disebutnya faktor *hygienist* seperti: pemberian gaji yang tinggi, insentif yang besar, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya, kebijakan administrasi organisasi dan perbaikan kondisi tempat kerja. Jadi yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah *motivator* bukan pada *hygienist*. (Miftah Thoha, 2011; 231).

Kesimpulan bahwa Herzberg menyatakan bahwa faktor *hygienist* jika tidak tersedia, faktor ini menyebabkan para pegawai merasa tidak puas yang sifatnya ekstrinsik (dari luar) untuk mencegah ketidakpuasan haruslah tersedia higienisnya dan faktor *motivator* jika tersedia dapat menimbulkan rasa sangat puas yang bersifat instrinsik (dari dalam diri) yang apabila dikembangkan dalam cara kita mengelola dapat membangkitkan motivasi.

Berikut ini dua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik yaitu (Hikmat, 2009; 279):

Faktor syarat kerja: kehidupan pribadi, gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antara pribadi dan bawahan, hubungan antara pribadi dan sesamanya, hubungan antar pribadi dengan atasan, teknik pengawasan atasan, status pekerjaan, kebijaksanaan dan administrasi instansi.

Faktor pendorong: tanggung jawab, potensi tumbuh, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pengakuan dan prestasi.

Federick Herzberg mengemukakan bahwa manajemen suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan, yang kondusif tercipta dari keseimbangan 2 faktor di atas.

d. Teori Pemeliharaan dan Pendorongan dari M. Scoot Myer

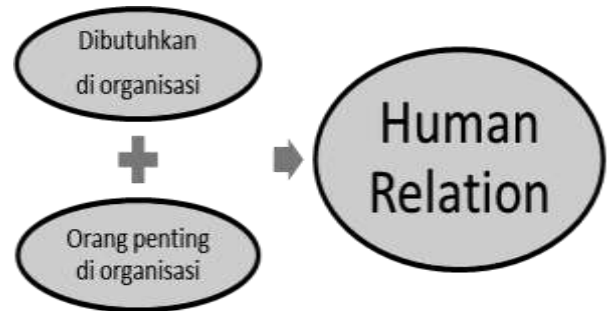
Dalam teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yaitu kebutuhan pemeliharaan yang terdiri dari: kebutuhan fisik, kebutuhan ekonomi, kebutuhan keamanan, kebutuhan orientasi, kebutuhan status dan kebutuhan sosial.

Sedangkan yang termasuk dalam kebutuhan pendorong adalah pelimpahan memasukkan informasi, bebas bertindak, suasana pengabsahan, keterlibatan, penentuan tujuan, perencanaan, pemecahan masalah, penyederhanaan kerja, penghargaan kerja, peningkatan jasa, kebijaksanaan hadiah, pembagian laba, penggunaan bakat, pekerjaan itu sendiri, penemuan, publikasi, pertumbuhan organisasi, kenaikan, pemindahan/mutasi, pendidikan dan keanggotaan. (Hikmat, 2009; 279-280).

e. Teori Human Relation dari Rensis Likert

Konsep dasar teori motivasi *human relation* adalah manajer harus menumbuhkan perasaan para pegawai bahwa mereka memang

sangat dibutuhkan oleh organisasi dan tiap-tiap pegawai dapat diterima oleh kelompoknya dan para pegawai harus diyakinkan bahwa mereka termasuk orang-orang penting di dalam organisasi. (Hikmat, 2009; 280).



f. Teori Preference-Expectation dari Victor H. Vroom

Preference-expectation (pengutamaan-pengharapan) adalah seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila akan memperoleh sesuatu imbalan yang saat itu sedang dirasakan sebagai kebutuhan pokok yang harus segera dipenuhi. (Hikmat, 2009; 280)

g. Teori Motivasi “X” dan “Y” dari Douglas McGregor

Teori “X” ini menurut McGregor adalah sebagian besar manusia ini lebih suka diperintah dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab serta menginginkan kesamaan atas segalanya. Orang-orang yang tergolong pada teori “X” ini pada hakikatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi sehingga orang-orang seperti ini perlu diawasi secara ketat.

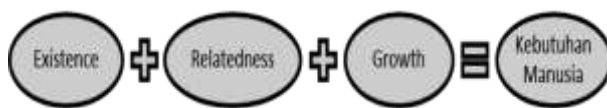
Adapun menurut teori “Y” adalah sebaliknya orang-orang ini suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, memiliki kemampuan untuk berkeaktifitas sehingga

orang semacam ini tidak perlu diawasi dengan ketat. (Miftah Thoha, 2011; 255-256)



h. Teori Existence, Relatedness, Growth (ERG) dari C. Clayton P. Alderfer

Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu *existence* (adanya), *relatedness* (berhubungan) dan *growth* (pertumbuhan). Kebutuhan *existence* berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk bertahan hidup dan kebutuhan fisik, kebutuhan *relatedness* berhubungan dengan kebutuhan seseorang untuk bergaul dengan orang lain, baik berupa hubungan antar pribadi maupun hubungan sosial dan kebutuhan *growth* adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif seperti: diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus. (Veithzal Rivai, 2006; 462)



i. Teori Kebutuhan Berprestasi dari David C. McClelland

Teori ini menyatakan bahwa manusia itu pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan

untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik daripada prestasi karya orang lain. Saefullah sebagaimana mengutip David Mc. Clelland tentang pandangan modern teori motivasi, yang mengemukakan empat macam kebutuhan manusia, sebagai berikut (Saefullah, 2012; 260);

1) *Need of Achievement* (Motivasi Berprestasi)

Motivasi berprestasi (*Achievement Motivation*) merupakan dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan.

2) *Need of Affiliation* (Motivasi Bersahabat)

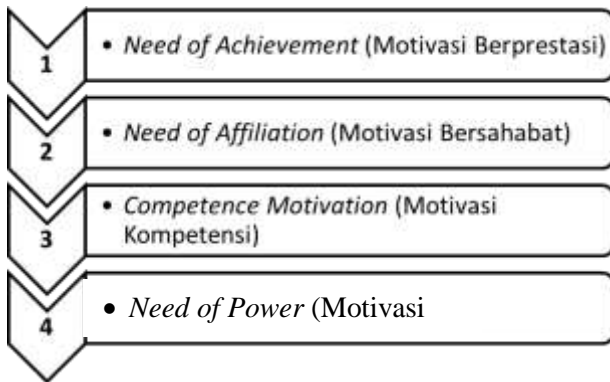
Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Motivasi bersahabat (*Affiliation Motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atas dasar sosial.

3) *Competence Motivation* (Motivasi Kompetensi)

Motivasi kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif.

4) *Need of Power* (Motivasi Berkuasa)

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.



j. Teori Motivasi Keadilan dari Strecy Adams

Teori ini menyatakan bahwa *input* utama ke dalam pelaksanaan kerja dan pemuasan adalah tingkat keadilan dan ketidakadilan yang dirasakan orang-orang dalam situasi kerja. Dalam pelaksanaan kerja, ketidakadilan muncul apabila perbandingan hasil dan *input* seseorang lebih besar daripada perbandingan hasil dan *input* orang lain karena seseorang cenderung akan terdorong bekerja dengan baik apabila akan diperoleh keadilan begitu pula sebaliknya. (Hikmat, 2009; 283)



C. Simpulan

Motivasi asalnya dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau motion, lalu motivation, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para pendidik dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan

dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para pendidik diperlukan pengkondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.

Teori-teori motivasi kerja yang dikenal dengan ‘*Content Theories*’ yang dikemukakan oleh para ahli terbagi menjadi sepuluh macam di antaranya:

1. Teori Klasik oleh Frederick W. Taylor yaitu seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan.
2. Teori Kebutuhan oleh Abraham Maslow yaitu kebutuhan jamak bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan.
3. Teori Dua Faktor oleh Federick Herzberg yaitu faktor higenis jika tidak tersedia, faktor ini menyebabkan para pegawai merasa tidak puas yang sifatnya ekstrinsik (dari luar) untuk mencegah ketidakpuasan haruslah tersedia higenisnya dan faktor motivator jika tersedia dapat menimbulkan rasa sangat puas yang bersifat instrinsik (dari dalam diri) yang apabila dikembangkan dalam cara kita mengelola dapat membangkitkan motivasi.
4. Teori Pemeliharaan dan Pendorongan dari M. Scoot Myer yaitu diperlukan keduanya, pemeliharaan seperti: kebutuhan fisik, kebutuhan ekonomi, kebutuhan keamanan, kebutuhan orientasi, kebutuhan status dan kebutuhan sosial dan kebutuhan pendorong adalah pelimpahan memasukkan informasi, bebas bertindak dan lain-lain.
5. Teori *Human Relation* oleh Rensis Likert yaitu manajer harus menumbuhkan perasaan para pegawai bahwa mereka memang sangat dibutuhkan oleh organisasi.
6. Teori Preference-Expectation dari Victor H. Vroom yaitu teori pengutamaan-

pengharapan, di mana seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila akan memperoleh sesuatu imbalan yang saat itu sedang dirasakan sebagai kebutuhan pokok yang harus segera dipenuhi.

7. Teori Motivasi “X” dan “Y” dari Douglas McGregor yaitu orang-orang yang tergolong pada teori “X” ini pada hakikatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi sehingga orang-orang seperti ini perlu diawasi secara ketat. Adapun menurut teori “Y” adalah sebaliknya orang-orang ini suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, memiliki kemampuan untuk berkeaktifitas sehingga orang semacam ini tidak perlu diawasi dengan ketat.
8. Teori Existence, Relatedness, Growth (ERG) dari C. Clayton P. Alderfer yaitu manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu *existence* (adanya), *relatedness* (berhubungan) dan *growth* (pertumbuhan). Kebutuhan *existence* berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk bertahan hidup dan kebutuhan fisik, kebutuhan *relatedness* berhubungan dengan kebutuhan seseorang untuk bergaul dengan orang lain, baik berupa hubungan antar pribadi maupun hubungan sosial dan kebutuhan *growth* adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif seperti: diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.
9. Teori Kebutuhan Berprestasi dari David C. McClelland yaitu manusia itu pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain.
10. Teori Motivasi Keadilan dari Stacey Adams yaitu *input* utama ke dalam pelaksanaan kerja dan pemuasan adalah tingkat keadilan dan ketidakadilan yang dirasakan orang-orang dalam situasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Surdawan., *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Prilaku Motivasional dan Mitos*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Dirganuarsa, Singgih., *Pengantar Psikologi*, Jakarta: Mutiara, 1978.
- Dister, Nico Syukur., *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, Jakarta: Leppanas, 1982.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Muhsan Mas’ud., *Himpunan Hadis Shahih Buchori*, Surabaya: Arkola, 2004.
- Saefullah., *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Veithzal., *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori dan praktik*, Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada, 2006.
- Thoha, Miftah., *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Winkel, WS., *Psikologi pendidikan dan Evaluasi Belajar*, Jakarta: PT Gramedia, 1978.
- Woodworth., *Psikologi Suatu Pengantar ke dalam Ilmu Jiwa*, Jilid III, Jemmarss, Bandung: CV. Pustaka Setia, 1977.