



Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Guru dan Karyawan di SDIT Haji Jalaluddin

Muhammad Irsyad¹, Zulfani Sesmiarni²

¹Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

²Dosen Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Email : h.m.irsyad78@gmail.com^{1*}, zulfanisesmiarni@gmail.com²

Abstract. Work motivation is an important factor that influences individual performance in an organisation, including in a school environment. At SDIT Haji Jalaluddin, the relationship between work motivation and teacher and employee performance is the main focus to improve the quality of education and school operations. Work motivation can come from various sources, such as financial incentives, a conducive work environment, recognition of achievements and opportunities for professional development. Motivated teachers tend to have high enthusiasm in teaching, innovate in teaching methods, and show high dedication towards improving student learning outcomes. Similarly, motivated employees will make maximum contributions in administrative and operational tasks, thus creating an efficient and productive school environment. This study aims to identify the extent to which work motivation affects the achievement of teachers and employees at SDIT Haji Jalaluddin. Then for the principal can actively always pay attention to the development and progress that has been achieved by teachers and employees in producing good performance. The methods used include surveys and interviews to collect data on the level of motivation and individual performance. The results of the study are expected to provide strategic recommendations for school management in designing effective motivation programmes, so that the performance of teachers and employees can be continuously improved, which ultimately contributes to the achievement of the vision and mission of SDIT Haji Jalaluddin.

Keywords: Relationship between work motivation, Teacher and employee achievement, At SDIT Haji Djalaluddin

Abstrak. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi, termasuk di lingkungan sekolah. Di SDIT Haji Jalaluddin, hubungan antara motivasi kerja dan prestasi guru serta karyawan menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan operasional sekolah. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti insentif finansial, lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk pengembangan profesional. Guru yang termotivasi cenderung memiliki semangat tinggi dalam mengajar, berinovasi dalam metode pengajaran, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Demikian pula, karyawan yang termotivasi akan memberikan kontribusi maksimal dalam tugas administratif dan operasional, sehingga menciptakan lingkungan sekolah yang efisien dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi guru dan karyawan di SDIT Haji Jalaluddin. Kemudian bagi kepala sekolah dapat aktif selalu memperhatikan perkembangan dan kemajuan yang telah dicapai oleh guru dan karyawannya dalam menghasilkan kinerja yang baik. Metode yang digunakan meliputi survei dan wawancara untuk mengumpulkan data mengenai tingkat motivasi dan kinerja individu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen sekolah dalam merancang program motivasi yang efektif, sehingga prestasi guru dan karyawan dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi SDIT Haji Jalaluddin.

Kata kunci: Hubungan Motivasi kerja, Prestasi guru dan Karyawan, Di SDIT Haji Djalaluddin

1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang ada dilembaga pendidikan mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya oraganisasi lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun karena manusia yang merencanakan, melaksanakan, pengawasan, dan penilaian pada organisasi yang manusia akan dilaksanakannya. Sebagaimana pendapat Stooner dkk yang dikutip oleh Wilson Bangun juga telah dikutip pula oleh DR. Muhammad Rifa'i, M.Pd meyakinkan bahwa manajemen itu merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran (Rifa'i, 2019).

Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Memang perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya.

Sudah merupakan kodrat manusia bahwa mereka dapat merasakan sakit, jemu, malas dan tidak puas. Oleh karena sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri manusia itulah maka perlu penanganan secara khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk itu berbagai macam usaha selalu harus dilakukan agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas manusia. Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Sebagai mana yang telah disampaikan oleh Wahyuni Maguni yakni perubahan yang terjadi bukanlah pada hasil yang eksternal, kegiatan atau struktur melainkan juga dalam cara organisasi beroperasi yaitu menilai, pola berfikir bahkan tujuannya (Maguni, 2017)

Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Telah dijelaskan oleh Bukhari Usman adalah Prestasi kerja lembaga pendidikan harus dilihat dalam hubungan ukuran berganda di dalam suatu kerangka prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan (Usman, 2017).

Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang

lebih baik. Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Sebagaimana pendapat dari Bukhari Usman menjelaskan Prestasi kerja didalam organisasi lembaga pendidikan diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dan bila mampu jauh hasil nyatanya dibandingkan dengan sasaran tersebut (Usman, 2017).

Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya. Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Bukhari Usman kembali menjelaskan dalam kutipannya adalah Ukuran prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan berhubungan secara langsung dengan keluaran yang diterima oleh organisasi bersangkutan. Salah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. (Usman, 2017)

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan. Sebagaimana pendapat dari Fransiskus Ady dkk menjelaskan menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu: a. Faktor Motivator Faktor motivator disebut juga dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. (Manullang, 1981 : 151) menyatakan bahwa faktor-faktor motivator meliputi: 1) Achievement (keberhasilan pelaksanaan) 2) Recognition (pengakuan) 3) The work it self (pekerjaan itu sendiri) 4) Responsibilities (tanggung jawab) 5) Advancement (pengembangan) Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja

dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator.

Dan selanjutnya menurut Fransiskus Ady dkk menjelaskan lagi ada pula faktor Hygiene Faktor Hygiene disebut juga dengan kondisi ekstrinsik, adalah suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan. Apabila kondisi tersebut ada, maka hal itu tidak memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor- faktor yang membuat individu merasa tidak puas (dissatisfiers), karena faktor- faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan (non-dissatisfiers). Menurut M. Manullang (1981:151) menyatakan faktor hygiene meliputi: 1) Policy and administration (kebijakan dan administrasi) 2) Technical supervisor (supervisi perusahaan) 3) Interpersonal supervisor (hubungan antar pribadi) 4) Working condition (kondisi kerja) 5) Wages (gaji/upah) Faktor hygiene, pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidak puasan para karyawan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa peraturan dan kebijaksanaan perusahaan. Motivasi eksternal disebut faktor hygiene. (Ady & Wijono, 2013)

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap orang/pegawai mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang guru dan karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja guru dan karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Jika kebutuhan guru dan karyawan terpenuhi berarti guru dan karyawan memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Ini berarti prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik dan optimal. Prestasi kerja

yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru dan karyawan yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh guru dan karyawan ini akan berdampak positif yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan ini disebut dengan kinerja karyawan yang berhasil. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Suryadi Prawirosentono yang telah dikutip oleh Fransiskus Ady dkk menyampaikan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: (Suryadi Prawirosentono, 1992 : 20) 1) Efektifitas dan Efisiensi Efektivitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efesiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan. 2) Tanggung jawab Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. 3) Disiplin Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekeija. 4) Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.(Ady & Wijono, 2013).

Kemudian menjelaskan lagi Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kiprah karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dikatakan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (A.A. Prabu Mangkunegara, 2001 : 67-68) adalah: a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja (Ady & Wijono, 2013). Dengan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa perujudan keberhasilan kerja guru dan karyawan dalam lembaga pendidikan terdapat faktor kemampuan dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi kerja yang akan dituju dari tujuan dan maksud berkerja dalam dunia kerja di lembaga pendidikan. Apabila bekerja hanya tujuan financial maka setiap bekerja pasti bekerja dimintai kenaikan finansial, namun bekerja tidak semua diartikan bekerja itu disandarkan oleh finansial saja tetapi bekerja itu yang terpenting kenyamanan,keamanan dan ketenangan.

Dari pendahuluan diatas maka menjadi ukuran penelitian ini akan mejadi melatar belakangi masalah yang muncul dihadapan kami adalah Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru dan karyawan di SDIT Haji Jalaluddin mendapati beberapa permasalahan yaitu adanya sebagian guru dan karyawan yang datang ke sekolah tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah yaitu datang pukul

07.00 dan pulang 15.10 setelah KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berakhir bahkan masih ada juga yang lembur tidak ada intensif yang dilebihkan.

Sebagian guru dan karyawan ada juga yang keluar tanpa izin untuk memenuhi kebutuhan pribadi, bahkan ada juga guru yang tidak masuk mengajar dia memberikan surat keterangan kepada sekolah tetapi dia tidak meninggalkan tugas latihan untuk siswanya . Selanjutnya disaat piket harian guru-guru dan karyawan tidak menjalani tugasnya, kemudian pemberian perhatian, pembinaan dan asuhan tidak dijalani oleh guru-guru kepada peserta didiknya. Dalam Produktifitas dan inovasi pengembangan mengajar didalam kelas dan diluar kelas guru-guru tidak terlihat dengan karya yang dibuatnya. sholat zhuhur bersama peserta didiknya hanya Sebagian orang guru saja yang aktif mendampingi peserta didik dalam sholat berjama'ah. Karya tulis ilmiah para guru dan karyawan tidak tercipta dalam pengembangan kompetensinya. Guru-guru terdapat kelompok – kelompok bergeng-geng yang mengakibatkan kurangnya kompak dalam kesatuan guru didalamnya. Lalu pembinaan, pembimbingan kepada guru dan karyawan tidak tercipta oleh kepala sekolah.

Selanjutnya kepada orang tua dan kepala sekolah terkadang terjadi konflik kebijakan yang disampaikan oleh kepala sekolah terhadap orang tua. Selain itu ada juga sebagian guru yang tidak menjalani tugas ekstrakurikuler seperti kepramukaan dan pembinaan UKS, meskipun disini mereka telah melaksanakan tugasnya yaitu mengajar. Padahal kewajiban seorang guru di sekolah bukan saja datang mengajar dan setelah selesai kemudian pulang, tetapi juga harus melaksanakan beberapa administrasi - administrasi di sekolah seperti absensi kehadiran dan laporan kepada petugas piket setelah selesai kegiatan KBM. Selain guru, ketidaksiplinan jam kerja juga dilakukan oleh beberapa karyawan, hal seperti ini tentunya akan sangat berakibat fatal bagi sekolah, dimana bila ada yang berkepentingan seperti legalisir, surat menyurat harus menunggu karyawan datang. Tentunya kebiasaan yang sering dilakukan seperti ini akan sangat merugikan khususnya dalam hal pelayanan baik untuk siswa maupun alumni.

Selain ketidaksiplinan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah, hal lain yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja terlihat dari pembuatan data-data sekolah yang masih tertunda-tunda, sebagai contoh adalah dalam pembuatan data-data guru misalnya jumlah guru, status guru, data karyawan, dan sebagainya. Selain itu data-data yang seharusnya sudah diganti atau tidak dipakai masih tertempel di dinding padahal data tersebut harus selalu diperbarui dan disesuaikan dengan keadaan sekarang. Data-data yang tertempel di dinding-dinding menjadikan suatu pemandangan yang kurang pantas dan terkesan tidak rapi. Dengan data-data sekolah yang selalu diperbarui baik mengenai data guru, data karyawan,

maupun data siswa akan memudahkan kepala sekolah khususnya dalam hal memonitoring pegawainya serta memantau kemajuan sekolah.

Kondisi yang sama juga terlihat dalam hal penataan ruang kerja yang masih terdapat ketidakteraturan atau berantakan baik diruang guru maupun karyawan. Penataan ruang kerja yang kurang rapi seperti ini akan mengakibatkan guru maupun karyawan tidak bisa bergerak secara leluasa, tidak nyaman berada diruangan, kurang berkonsentrasi dalam bekerja, dan sebagainya. Dengan penataan ruang kerja yang kurang rapi akan menghambat seorang guru maupun karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan demikian tujuan yang ingin dicapai sekolah akan sulit tercapai. Selanjutnya Yayasan juga ikut serta menginterfensi kebijakan dan keputusan tentang dana BOS yang diberikan pemerintah kepada sekolah. Kepala sekolah dan Yayasan kurang membangun hubungan Masyarakat seperti tidak berjalannya program hubungan komite dalam sekolah.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, diketahui bahwa prestasi kerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kemampuan guru dan karyawan, kepemimpinan kepala sekolah, juga terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja dan faktor motivasi kerja yang juga menentukan keberhasilan seorang guru dan karyawan dalam pencapaian prestasi kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan di SDIT Haji Jalaluddin"

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Deskripsi Teori

Setiap Organisasi atau lembaga tentu terdapat permasalahan dan persoalan yang dihadapinya. Permasalahan dan persoalan yang ada didalamnya adalah berupa permasalahan dan persoalan di dalam keanggotaan dan finansial. Permasalahan dan persoalan tersebut dapat diatasi di dalam tubuh organisasi atau lembaga dapat diatasi dengan menyelesaikannya dengan musyawarah dan mufakat. Hal-hal yang sering terjadi adalah tentang pergerakan kemajuan yang akan ditingkatkan dan terus meningkat dan kemunduran yang akan ditingkatkan pula disisi posisi penyebab kemunduran pergerakan dan kemajuan laju kegiatan. Untuk mengenali hal keadaan dan kondisi organisasi atau lembaga perlu dilanjutkan dan difokuskan seorang pimpinan organisasi atau lembaga yang dapat mengatasinya sebagai peranan penting untuk ditindak lanjuti.

Didalam pendidikan sangat banyak permasalahan. Permasalahan tersebut yang sering muncul didalamnya. Pendidikan merupakan wadah yang disiapkan oleh Pemerintah dan

Masyarakat untuk mawadahi pendidikan dan pengajaran dalam proses kegiatan belajar dan mengajar. Untuk meningkatkan mutu dan kualitas pengetahuan, pengamalan dan praktek peserta didik selama belajar di dalam sekolah pemimpin harus aktif memperhatikan segenap persoalan yang harus dipecahkan dan permasalahan yang harus diselesaikan. Didalam sekolah ada warga sekolah yang mengurus sekolah menjadi personal sebagai penggerak mutu dan berkualitas sekolah. Sekolah yang didirikan oleh Masyarakat dan pemerintah Kepala sekolah sebagai pemimpin di dalam sekolah ditunjuk sebagai pengelola yang mengurus segala aktifitas akademisi dan administrasi untuk memajukan tujuan pendidikan nasional.

Seorang kepala sekolah mengadakan rekrutmen guru dan karyawan sebagai pembantu aktifitas akademisi dan administrasi didalam sekolah. Dalam menjalankan proses kegiatan sekolah, kepala sekolah harus membuat perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, pengontrolan, pengendalian, pengambil kebijakan dan keputusan, dan pengevaluasi segenap kegiatan di dalam sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan mengumpulkan segenap program kerja yang akan dicapainya selama satu tahun kedepan. Selama proses kegiatan yang sedang berlangsung, kepala sekolah meninjau dan mengevaluasi gerakan kinerja guru dan karyawan yang berlangsung dengan program observasi dan supervisi. Pelaksana dari Observasi adalah Observer dan Pelaksana Supervisi dinamakan Supervisor. Jika terdapat hasil kinerja yang baik tentu akan diperhatikan inovasi-inovasi kedepan saat berkerja selama dalam satu tahun kedepan. Sebaliknya bilamana terdapat kekurangan dan pengunduran kinerja guru dan karyawan maka diadakan evaluasi penyebab kekurangan dan kemunduran dalam kinerja guru dan karyawan. Apabila seorang guru dan karyawan yang terdapat kekurangan dan kemunduran tidak menjalankan proses kegiatan serta tidak meningkatkan kinerjanya dengan tidak meningkatkan berbagai inovasi-inovasi dalam kinerjanya maka seorang kepala sekolah harus memberikan solusi dan motivasi yang dapat pendampingan dalam proses kegiatan tersebut.

Faktor-faktor kekurangan dan kemunduran yang muncul dalam kinerja guru dan karyawan adalah sebagai berikut :

2.1.1 Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang terdapat pada pontensi kerja yang muncul dalam diri manusia seorang guru dan karyawan dengan hasil kerja yang menjadi kinerja yang dihasilkannya. Setiap manusia telah terdapat kekurangan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan karyawan maka untuk membangkitan potensi dan kompetensi guru dan karyawannya dalam peningkatan kinerjanya harus dengan diberikan motivasi seperti pelatihan keguruan dan karyawan di dalam Kelompok Kerja Guru (KKG), lokakarya, pengisian platform mendidik dan

mengajar (PMM), pelatihan bendahara BOS, pelatihan penguasaan aplikasi proses belajar mengajar dan Artificial Intelligence (AI) dan lain-lain. Dengan memotivasi guru dan karyawan dengan memperhatikan prinsip-prinsip kekurangan dan penggalian masalah pribadi disetiap individu guru dan karyawan sehingga teramati dan diperhatikan masalah mereka. Dengan demikian permasalahan kinerja guru dan karyawan dapat diatasi dan dikembangkan secara berkelanjutan.

2.1.2 Faktor Ekstrinsik.

Setiap manusia dalam kinerjanya dapat diukur hasil kerjanya dan penyebab tidak berkembangnya inovasi-inovasi usaha kinerjanya tentu ada permasalahan yang timbul dalam hasil karya guru dan karyawan. Pekerjaan yang telah dilakukan dengan bentuk biasa saja dan tidak berkembang dalam usaha kinerjanya selalu terbatas dengan faktor-faktor ekstrinsik setelah diamati faktor penyebab intrinsik. Faktor-faktor masalah ekstrinsik dalam kinerja guru dan karyawan yang harus diberi motivasi oleh kepala sekolah sebagai berikut ;

1. Peningkatan finansial yang berkala.
2. Jabatan yang meningkat karena perhatian dalam berkerja.
3. Reward yang berkesinambungan atas prestasi yang di ukir.
4. Perubahan inovasi yang menjadi pandangan utama dalam perhatian kinerja.
5. Dan keadaan yang kurang aman,nyaman dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedua faktor tersebut karena disiplin dalam bekerja yang mendornag hubungan antara motivasi dengan prestasi guru dan karyawan meningkat kualitasnya. Sebagaimana pendapat dari menurut Hasibuan (2002) motivasi kerja merupakan memberikan bantuan kepada penggerak yang menciptakan kegembiraan dari pekerjaan seseorang (Anggraeni, 2021) Setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh guru dan karyawan perhatian seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan dan dibutuhkan oleh mereka karena merupakan wujud dari usaha pencapaian peningkatan mutu dan kualitas kinerja yang kita harapkan kepada setiap guru dan karyawan dalam membantu proses kerja kita.

2.1.3 Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Dalam kegiatan proses belajar dan mengajar di sekolah tentu ada ukuran yang akan dicapai dalam hasil kinerja yang telah diperbuat oleh guru dan karyawan. Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh guru dan karyawan selalu di supervisi dan observasi oleh kepala sekolah sebagai observer dan supervisor. Tujuan supervisi dan observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah meninjau perkembangan hasil kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru dan karyawan. Dengan hasil kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru dan karyawan sudah

tentu ada penilaian dan penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru dan karyawan-karyawannya yang berprestasi.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai secara rasio hasil kerja nyata yang dikerjakannya dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan. Ini mencerminkan penilaian pimpinan terhadap guru dan karyawan tentang kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan dalam menghadapi kerja yang telah dilaksanakannya. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. dan menurut Bernandin dan Russel dalam Gomes (2003:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya (Usman, 2017).

Kaitan hubungan motivasi kerja dengan prestasi guru dan karyawan sangat berpengaruh sekali kemajuan prestasi kerja guru dan karyawan jika kepala sekolah sangat memperhatikan motivasinya terhadap kerja guru dan karyawan sehingga sukses dan berhasil karena memperhatikan kedua faktor yang mempengaruhi untuk diberikan motivasi kepada guru dan karyawan bersungguh-sungguh. Berdasarkan hal tersebut ditinjau dari pendapat para ahli yang membahas tentang hubungan motivasi kerja dengan prestasi guru dan karyawan di SDIT Haji Djalaluddin

2.1.4 Teori-Teori Motivasi

Menurut (M. Manullang, 1994: 148-156) mengemukakan beberapa teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teori Abraham H. Maslow (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori Motivasi Abraham H. Maslow mengemukakan bahwa ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat dipenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, dan demikian seterusnya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan guru dan karyawan di sekolah sebagai lembaga pendidikan itu berjenjang, artinya jika terdapat kebutuhan yang diperolehnya tentu pertama telah terpenuhi unsur kebutuhannya. Setelah itu dilanjutkan kepada perhatian kebutuhan tingkat kedua akan menjadi kebutuhan yang diinginkan oleh mereka, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka

muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat berikut. Adapun tingkatan-tingkata kebutuhan manusia menurut Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Physiological Needs adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya. Dengan dorongan yang diberikan oleh pemimpin menjadi motivasi dalam bekerja dan hasil kinerjanya menjadi baik dan berhasil.

b. *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

c. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial misalnya berteman, motivasi serta mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri.

Adapun kebutuhan social dalam teori maslow ini adalah terdiri dari:

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- Kebutuhan akan perasaan dihormati karena manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
- Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*)
Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan

d. *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. Self Actualization (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan yang lain dalam dua hal, yaitu:

- Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan
- keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu.

Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

Dari pendapat Abraham H. Maslow ini jelas sekali bahwa segenap motivasi kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja guru dan karyawan menjadi hasil yang baik apabila segala unsur kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik mereka terpenuhi dengan baik sehingga kinerja yang mereka laksanakan menjadi hasil yang memuaskan.

2.1.5 Teori Douglas Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (Teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (Teori Demokratik). Adapun teori X dan teori Y menurut Douglas Mc Gregor adalah sebagai berikut:

- Teori X
 - a. Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
 - b. Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi kerja yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
 - c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini, untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negatif, yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas.

- Teori Y
 - a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerjasama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
 - b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggungjawab dan berambisi untuk maju dan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
 - c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan untuk mewujudkan potensinya dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

teori Y ini, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Dalam Pendapat ini yang telah di Douglas Mc Gregor sangat benar bahwa seorang pemimpin harus memberikan perhatian sepenuhnya dalam peningkatan partisipasi terhadap guru dan karyawannya jika didalam lembaga pendidikan sehingga hasil Kerjasama yang saling berhubungan dapat terlaksana atas tujuan dan maksud yang akan di capai dalam kerja yang diberikan.

2.1.6 Teori Frederich Herzberg

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Adapun penjelasan mengenai dua faktor- faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

- a. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- b. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Teori Frederich Herzberg ini sangat baik sekali karena saling menunjang dalam memberikan perhatian dalam satu persatu motivasi berupa intrinsic dan ekstrinsi sehingga hasil kerja guru dan karyawan didalam lembaga pendidikan dapat terealisasi dalam kinerjanya baik dan berhasil Dalam teori David Mc Clelland ini dapat dipahami bahwa guru dan karyawan di lembaga pendidikan kecakapan seorang pekerja yang telah diberikan oleh pimpinan mereka mampu meyelesaikannya dan selalu siap dalam berbuat untuk berbuat demi kemajuan lembaga yang diinginkannya, sehingga prestasi yang dicapainya dapat dihargai oleh pimpinannya. Sebaliknya bagi yang belum sudah tentu berhasil kinerjanya dan perlu diasah kemampuannya untuk selalu mengembangkan dirinya sendiri. Peningkatan kinerja tergantung pontensi dan kompetensi karyawan dalam mengembangkan diri sendiri untuk memajukan lembaga tempat berkarir didalamnya.

2.1.7 Teori David Mc Clelland

Teori McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Acievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yaitu mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu. Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.
- b. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri. Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- c. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaannya pekerjaannya.

Dalam teori David Mc Clelland ini dapat dipahami bahwa guru dan karyawan di lembaga pendidikan kecakapan seorang pekerja yang telah diberikan oleh pimpinan mereka mampu meyelesaikannya dan selalu siap dalam berbuat untuk berbuat demi kemajuan lembaga yang diinginkannya, sehingga prestasi yang dicapainya dapat dihargai oleh pimpinannya.

Sebaliknya bagi yang belum sudah tentu berhasil kinerjanya dan perlu diasah kemampuannya untuk selalu mengembangkan dirinya sendiri. Peningkatan kinerja tergantung potensi dan kompetensi karyawan dalam mengembangkan diri sendiri untuk memajukan lembaga tempat berkarir didalamnya

2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Dalam kegiatan manajemen pendidikan sudah tentu ada yang harus direncanakan dan akan dikembangkan. Selanjutnya pengembangan administrasi pendidikan yang dilakukan sangat memerlukan peran seorang pegawai dalam mencapai tujuan tersebut. Seorang pegawai yang telah menjadi peran didalamnya dituntut untuk dapat bekerja secara tepat dan aktif dalam selalu berinovasi kinerjanya, efektif dan efisien untuk memujudkan tujuan-tujuan yang akan diinginkan dan akan dicapai oleh visi dan misi sekolah. Pencapaian tujuan tersebut selalu berkaitan dengan motivasi kerja dari para guru dan pegawainya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal guru dan karyawan yang terlibat didalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

Namun sebaliknya bila motivasi kerja seorang didalam sekolah itu rendah maka tujuan visi dan misi sekolah yang diinginkan dan akan dicapai tidak akan terwujud. Berikut ini adalah faktor-faktor paling mendominasi, saling mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang berdasarkan atas teori-teori motivasi dari para ahli diatas seperti sebagai berikut :

1. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja seseorang akan bekerja akibat adanya kebutuhan yang diperoleh dari suatu lembaga
2. Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja juga dipandang sebagai motivasi seseorang dengan keinginan pencapaian prestasi yang lebih baik akan bekerja sekuat tenaga dan berjuang untuk mencapainya prestasi yang diinginkannya.
3. Keamanan dan keselamatan dalam bekerja penentu dalam mempengaruhi motivasi seseorang. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu selama tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
4. Penghargaan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi motivasi. merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya di dalam suatu lembaga.
5. Hubungan kemanusiaan atau inter personal yang lebih antara seseorang dengan yang lainnya akan mempertinggi motivasi kerja. Di saat kaitan dalam hubungan interpersonal

atau kemanusiaan pada setiap orang akan merasa saling menerima dan menghargai dalam kelompoknya.

6. Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan dan asri akan membuat seseorang senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang diberikan kepadanya. Perasaan senang dan nyaman ini akan membuat seseorang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan melanjutkan peningkatan kinerja kepada hasil yang baik.
7. Kesempatan untuk berkembang atau mengaktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kesempatan ini sangat diberikan apabila pimpinan memberikan perhatian khusus bagi karyawan yang bersemangat dalam mengembangkan diri di dalam dunia kerja dan bagi karyawan yang belum beraktualisasi menjadi termotivasi untuk senantiasa meningkatkan diri dalam berkariernya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikembangkan indikator berdasarkan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja. Adapun bentuk indikator yang akan disusun adalah:

1. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan
2. Keinginan untuk berprestasi
3. Rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja
4. Penghargaan terhadap pekerjaan
5. Hubungan interpersonal antar sesama lingkungan kerja
6. Lingkungan tempat kerja yang kondusif dan nyaman
7. Kesempatan untuk berkembang dalam berprestasi

2.1.9 kisi-kisi instrument pengumpulan

Setiap penggalan informasi tentu ada alat pengukuran dalam melakukan penelitian. Untuk mendapatkan informasi dalam penelitian tentu membuat instrumen penelitian. Instrumen penelitian menurut Arikunto yang mengatakan bahwa "Instrumen penelitian merupakan sesuatu yang terpenting dan strategis kedudukannya di dalam keseluruhan kegiatan penelitian. (Hamni Fadlilah Nasution, n.d.). Dalam menentukan strategi kedudukan dalam penelitian tentu dibuatlah kisi-kisi instrumen dalam mendapatkan informasi tentang motivasi kerja yang diberikan kepada para guru dan karyawan.

Kisi-kisi instrumen atau layout instrumen dibutuhkan dalam penelitian sebagai pedoman dalam merumuskan item-item instrumen. Dalam kisi-kisi itu harus mencakup ruang lingkup materi variabel penelitian, jenis-jenis pertanyaan, banyaknya pertanyaan, serta waktu

yang dibutuhkan. Selain itu, dalam kisi-kisi juga harus menggambarkan indikator dari setiap variabel. Misalnya, untuk menentukan prestasi kerja atau kemampuan subjek penelitian, diukur dari tingkat pengetahuan, pemahaman, aplikasi, dan sebagainya. Di bawah ini ditentukan kisi-kisi instrumen motivasi kerja sebagai berikut ;

Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No .Butir	Jumlah
Motivasi Kerja	Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja	1. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1,2,3,4,5	5 item
		2. Keinginan untuk berprestasi	6,7,8,9,10	5 item
		3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja	11,12,13,14,15	5 item
		4. Penghargaan terhadap pekerjaan	16,17,18,19,20	5 item
		5. Hubungan interpersonal antar sesama lingkungan kerja	21,22,23,24,25	5 item
		6. Lingkungan tempat kerja yang kondusif dan nyaman	25,26,27,28,30	5 item
		7. Kesempatan untuk berkembang dalam berprestasi	31,32,33,34,35	5 item
JUMLAH ITEM				35 item

Kisi – Kisi Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No .Butir	Jumlah
Perstasi Kerja Guru Dan Karyawan	Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja	1. Kualitas Kerja	1,2,3,4,5,6	6 item
		2. Kuantitas Kerja	7,8,9,10,11,12	6 item
		3. Konsistensi Kerja	13,14,15,16,17,18	6 item
		4. Kerjasama	19,20,21,22,23,24,25	
		5. Sikap Kerja	26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37	12 item
		6. Kehadiran	38,39,40,41,42	5 item
JUMLAH				35 item

Dari kisi-kisi yang dibutuhkan dalam intrumen penelitian maka dapat menjadi pedoman dalam merumuskan mencari informasi dari populasi yang diperoleh dari informasinya sehingga menjadi data penelitian yang akan dicapai di dalamnya.

3. METODE PENELITIAN

Pembahasan hubungan motivasi kerja dengan prestasi guru dan karyawan di SDIT Haji Jalaluddin dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Moh.Kasiram Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa

yang ingin kita ketahui (Djollong, 2014). Penelitian ini termasuk penelitian di lapangan yang sangat syarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan.

Metode kuantitatif dapat digunakan apabila : 1) Bila ada masalah yang muncul merupakan titik tolak penelitian sudah jelas. Masalah yang muncul tersebut merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara teori dengan pelaksanaan. 2) Bila peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Metode ini sesuai dan cocok digunakan untuk mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam. 3) Bila ingin diketahui pengaruh perlakuan/treatment tertentu terhadap yang lain, 4) Bila peneliti bermaksud menguji hipotesis penelitian, 5) Bila peneliti ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena/kejadian yang empiris dan dapat diukur. 6) Bila ingin menguji terhadap adanya keragu-raguan terhadap validitas pengetahuan, teori dan produk tertentu.

Berkaitan dengan judul diatas untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan prestasi guru dan karyawan di SDIT Haji Jalaluddin tentu terdapat pengaruh antar variable yang ada pada fenomena didalamnya. Sebagaimana pendapat Djollong menjelaskan variabel itu adalah fenomena/kejadian yang beragam atau bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan sebagainya (Djollong, 2014). Untuk menggali dan mendapat informasi dalam variabel didalamnya maka perlu digunakan dengan penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dapat dipahami melalui paradigma penelitian. Penelitian ini dengan menggunakan kuantitatif selalu dilandasi dengan berbagai asumsi yang berbentuk gejala yang dapat diklasifikasi dan hubungan gejala bersifat sebab-akibat atau kausal, maka peneliti dapat melakukan penelitiannya dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Dengan menggunakan paradigma penelitian ini peneliti dapat terarah pola berfikirnya secara asumsi, konsep dan proposisi.

Setelah menjadikan meteri ini sebagai paradigma penelitian sudah tentu akan mencari informasi data yang sangat akurat. Untuk mendapat data yang akurat tersebut dapat digunakan melalui instrument penelitian kuantitatif. Sudah dijelaskan oleh Djolong menyampaikan instrument itu dalam penelitian adalah sebagai alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti (Djollong, 2014). Dalam mendapatkan informasi data yang dapat diperoleh dengan melalui data validitas dan data realibilitas. Karena Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan data suatu instrument dan sedangkan realibilitas data itu adalah data yang menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam pelaksanaan penyebaran instrument pada penelitian dengan melalui sebagai berikut :

3.1 Tes

Tes adalah sederetan pertanyaan atau latihan atau alat lain yang digunakan untuk mengukur ketrampilan, pengukuran, inteligensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok sehingga mendapat penilaian yang secara komprehensif terhadap individu dalam usaha keseluruhan evaluasi program yang telah terlaksana.

3.2 Kuesioner atau angket.

Kuesioner atau angket adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Keadaan/data diri, pengalaman, pengetahuan dan lain-lain perlu diketahui dalam kuesioner ini atau teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.3 Interview (interview).

Interview atau wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.4 Observasi (Pengamatan)

Pengamatan atau observasi adalah suatu teknik yang dilaksanakan dengan cara melakukan pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis. Observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.5 Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis, Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan sebagainya

3.6 Dan lain-lain

Dengan Metode yang akan didapatkan melalui salah satu bukti akan memberikan informasi yang menjadikan data dalam penelitian pada penelitian kuantitatif pada materi ini sehingga data yang didapat menjadi jelas informasi di dalamnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah diperoleh informasi dari responden, menerangkan bahwa jawaban yang diberikan dalam rumusnya adalah ;

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{TotalScore} \times 100}{\text{Score Maksimal}} = \frac{\dots \times 100}{\dots}$$

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data koresponden dalam penelitian

Data Motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan

NO	Indikator Variabel	Score Responden	Hasil %
1.	Keinginan untuk memenuhi kebutuhan	24 /33 X 100 %	72
2.	Keinginan untuk berprestasi	25/33 X 100 %	75
3.	Rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja	28/33 X 100 %	84
4.	Penghargaan terhadap pekerjaan	27/33 X 100 %	81
5.	Hubungan interpersonal antar sesama lingkungan kerja	30 /33 X 10 %	90
6.	Kesempatan untuk berkembang dalam berprestasi	30 / 33 X 100 %	90

Analisis data yang telah di amati dalam informasi yang diberikan oleh koresponden maka yang harus di tingkatkan dalam prestasi kerja guru dan karyawan dapat di lakukan dengan peningkatan motivasi dalam bentuk sebagai berikut :

1. Keinginan untuk kebutuhan harus di tingkatkan berupa penghasilan secara berkelanjutan
2. Keinginan prestasi harus di tingkatkan berupa penghargaan dalam pujian, penerimaan surat penghargaan dan peningkatan jabatan yang berkesinambungan
3. Perhatian berkelanjutan dalam peningkatan faktor instrinsik dan ekstrinsik guru dan karyawan dalam peningkatan kinerjanya

Dengan analisis ini semoga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah untuk peningkatan mutu sekolah dimasa yang akan datang.

Pembahasan

Berikut ini penjelasan untuk Sub judul dalam pembahasan bahwa hubungan motivasi kerja dengan prestasi guru dan karyawan di SDIT Haji Jalaluddin sangat dibutuhkan penghasilan yang dibutuhkan oleh guru dan karyawan sehingga dapat menenangkan kondisi instrinsik dan ekstrinsik dalam menjalani kinerja di dalam sekolah.

Kemudian bagi pemimpin harus pula setiap yang dihasilkan oleh kinerja guru dan karyawan dibutuhkan oleh mereka penghargaan berupa surat penghargaan dan peningkatan jabatan jenjang karir kedepannya. Keaman dan kenyamanan selalu diciptakan oleh kepala sekolah dalam mengayomi dan melindungi hak-hak dalam bekerja sehingga mereka menjadi tenang dan senang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kepala sekolah harus menciptakan peningkatan kinerja yang baik terhadap guru dan karyawan sehingga perkembangan dan inovasi dalam aspek proses kegiatan bertambah maju dan kreatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam materi ini dapatlah di buatkan inti sari dalam hubungan motivasi kerja dengan prestasi guru dan karyawan di SDIT Haji Jalaluddin dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus aktif membina perkembangan kerja guru dan karyawan sehingga dapat dari hasil yang dikerjakan oleh mereka memperoleh hasil prestasi yang dibanggakan.
2. Sekolah harus memberikan kompensasi gaji yang dapat menunjang hasil yang telah diperbuat oleh guru dan karyawan dalam menjalankan kinerjanya.
3. Kepala Sekolah harus menjalankan tugas pokok dan fungsinya salah satunya selalu mengobservasi dan supervisi secara aktif sehingga menciptakan perhatian dan peningkatan hasil kinerja guru dan karyawan di sekolah.
4. Peranan kepala sekolah harus selalu mengawasi perkembangan kerja guru dan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sukses.
5. Kepala sekolah harus membuat peningkatan kinerja guru dan karyawan bagi yang berhasil diberikan peningkatan finansial dan jabatan dalam struktur fungsionalnya.

Dengan catatan dari kesimpulan diatas maka dapat berikan saran didalamnya sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan kepada kepala sekolah harus melengkapi kebutuhan -kebutuhan guru dan karyawan didalam sekolah.
2. Peneliti menyarankan kepada sekolah harus selalu meningkatkan jenjang karir dan finansial yang dibutuhkan oleh guru dan karyawan.

3. Peneliti menyarankan kepada sekolah dan kepala sekolah bahwa setiap warga yang ada didalam sekolah harus diciptakan suasana yang aman, nyaman, humanis dan kompetitif.

Setelah dipaparkan kesimpulan dan saran yang telah diberikan informasinya. Harapan yang akan dicapai dalam bekerja dan bergiat dalam menjalankan kegiatan proses belajar mengajar mendapat hasil yang baik dan sukses dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dari sekolah yang telah memberkan informasi-informasi sehingga menjadi pengembangan khazanah pengetahuan bagi peneliti dan kita semua.

Dan juga peneliti mengucapkan terima kasih kepada pemilik jurnal ini sehingga dapat dijadikan tempat pengembangan pengetahuan dan literasi bagi kita semua. Harapan karya ini menjadi karya ilmiah yang diperoleh pengetahuan dan pengembangan dalam ilmu pengetahuan bagi kita bersama.

DAFTAR REFERENSI

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Anggraeni, L. A. (2021). Faktor intrinsik dan ekstrinsik dimoderasi motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Manajerial*, 8(02), 118. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2324>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik pelaksanaan penelitian kuantitatif (Technique of quantitative research). *Istiqra'*, 2(1), 86–100.
- Maguni, W. (2017). Manajemen organisasi pembelajaran dan kepemimpinan. *Jurnal Alta' dib*, 6(1), 51–66. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
<http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055>
<https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>
- Nasution, H. F., & Fadlilah, M. P. (n.d.). Instrumen penelitian dan urgensinya dalam penelitian kuantitatif. 59–75.
- Rifa'i, M. (2019). Manajemen organisasi pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1–339.
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan. *Warta Dharmawangsa*.
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/288>
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/288/282>