

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASIONAL
GURU TETAP YAYASAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI KOTA MALANG**

**Ika Yuliana
Maisyaroh
Ahmad Nurabadi**

E-mail: ikayulianna@gmail.com

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UM Jalan Semarang 5 Kota Malang 65145

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kontribusi masing-masing faktor-faktor motivasional yang mendorong GTY dan Tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik GTY. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif dan eksploratori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi intrinsik: faktor tanggung jawab dalam kategori tinggi, faktor keyakinan dalam kategori tinggi dan faktor kebutuhan-kebutuhan dalam kategori tinggi. (2) motivasi ekstrinsik: faktor interaksi sosial dalam kategori sedang, faktor kompensasi dalam kategori sedang, faktor lingkungan kerja dalam kategori tinggi dan faktor penghargaan dalam kategori sedang.

Kata kunci: analisis faktor, motivasi, Guru Tetap Yayasan.

Abstract: Analysis of Motivational Factors of Teachers in Private Islamic Elementary School Malang. *This study is intended for describing the contribution of each motivational factor which drive GTY and GTY's intrinsic and extrinsic motivation levels. This is a quantitative study which specifically deploys descriptive and explanatory framework. The results of the study indicates that (1) intrinsic motivation: responsibility factor, belief factor, and demands factor are all categorized into high level. (2) extrinsic motivation: social interaction factor, compensation factor, and credit-given factor are categorized into average level, and that occupational environment factor is categorized into high level.*

Keywords: *factors analysis, motivation, teachers.*

Guru merupakan ujung tombak utama dalam roda pembelajaran. Guru memegang keberadaan peran dan fungsi yang menjadi salah satu faktor penting dalam pendidikan. “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun luar sekolah” (Sagala, 2009:21). “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran peserta didik” (Barnawi dan Arifin, 2012:12). “Guru adalah bagian dari kesadaran sejarah pendidikan di dunia” (Daryanto, 2013:8). Menjalankan profesi sebagai guru, merupakan tugas yang mulia

karena guru mampu mengubah cara berpikir seseorang untuk menjadi seseorang yang berguna untuk masa depan melalui pendidikan.

Motivasi merupakan dasar untuk menekuni profesi menjadi guru agar tetap bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. Sunarsih, Kusmintardjo dan Benty (2006:166), motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dalam usaha mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Pemberian motivasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen yang peranannya cukup besar dalam mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat.

Komitmen guru terhadap sekolah sangat penting untuk mencurahkan perhatian secara total, karena komitmen guru berkaitan erat dengan mutu prestasi siswa. Bahkan guru juga dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik dan secara profesional pada sekolah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Kota Malang saat ini, jumlah (Guru Tetap Yayasan) GTY (Madrasah Ibtidaiyah) MI sebanyak 560 orang (Kementerian Agama, 2016). Banyaknya jumlah guru saat ini, merupakan bukti bahwa motivasi untuk menjadi guru di Kota Malang dapat dikatakan cukup tinggi. Motivasi yang timbul dalam diri maupun luar diri seseorang untuk dapat menjalani profesi menjadi guru merupakan dasar dalam usaha memenuhi, dan memuaskan kebutuhan, baik yang bersifat sosial, ekonomi, dan berbagai kebutuhan lainnya. Cascio (dalam Hasibuan, 2010:95) motivasi adalah “suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat)”. Robbins (dalam Hasibuan, 2010:96) motivasi sebagai “suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Tim Dosen FIP UM (2009:109), motivasi adalah sesuatu yang memberikan arah, intensitas, dan ketekunan terhadap perilaku individu. Motivasi tidak dapat dilihat, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang ditampilkan. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya, individu yang memiliki motivasi rendah tidak akan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Motivasi merupakan bukti bahwa dorongan dalam dan luar diri seseorang memegang peranan penting dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Banyaknya guru yang tersedia baik sekolah negeri atau swasta di kota Malang tentu memiliki perbedaan yang kongkrit salah satunya dilihat dari segi tunjangan. Dilihat dari segi gaji, tentu gaji yang diterima berbeda dengan guru yang bekerja pada sekolah negeri, mayoritas GTY memiliki sumber pendapatan berdasarkan kebijakan sekolah tempat dimana guru itu mengajar. Salah satu faktor GTY yang memiliki upah cukup bahkan minim dibandingkan dengan guru di sekolah negeri atau guru dengan golongan (Pegawai Negeri Sipil) PNS, yaitu mengikuti tersedianya anggaran yang dimiliki sekolah/yayasan untuk mengalokasikan gaji GTY, sehingga gaji yang diperoleh disesuaikan dengan anggaran yang dimiliki yayasan.

Permasalahan saat ini adalah banyak GTY yang mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan cukup lama hingga bertahun-tahun, namun apa yang didapatkan masih jauh dari harapan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 14 dan Pasal 15 ayat 1, mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum. “GTY, besaran gajinya tergantung kemampuan yayasan yang bersangkutan, jika yayasannya cukup kuat untuk bisa menggaji guru sesuai standar maka GTY dapat terpenuhi kebutuhan dasarnya, sedangkan yayasan yang masih lemah standar gajinya *relative* masih rendah, bahkan ada yang lebih rendah dibandingkan rakyat yang menerima tunjangan kemiskinan dari Negara tanpa bekerja yang besarnya Rp. 200.000,00 per bulan (Tsani, 2015). Di kota Malang guru GTY memperoleh gaji tiap bulannya rata-rata Rp. 400.000,00–Rp. 1.200.000,00 tiap bulannya, gaji yang diperoleh bersumber dari tunjangan masing-masing yayasan, tunjangan dari (Bantuan Operasional Sekolah) BOS, tunjangan masa kerjadan sumber tambahan lainnya yaitu tunjangan sertifikasi dan tunjangan fungsional. Tentu saja para GTY merasa dirinya tidak mendapatkan keadilan karena beban kerja yang diterima sama dengan beban kerja yang diterima oleh guru di sekolah negeri pada umumnya, rasa aman bahkan diantara GTY merasa pekerjaannya sebagai GTY adalah sebuah tuntutan. Akan tetapi tidak semua GTY tidak terlalu melibatkan diri untuk mencari uang, para GTY sangat menginginkan adanya kesejahteraan yaitu terjaminnya pemenuhan kebutuhan agar dapat menutupi biaya kebutuhan sehari-hari.

Walikota Malang, Mochammad Anton (Abah Anton) menyampaikan, “Kami akan terus mengupayakan kesejahteraan para guru honorer ini, bahkan pemerintah kota sudah menyediakan anggaran untuk menambah pendapatan para tenaga pendidik yang masih berstatus honorer tersebut. Memang tidak banyak, ini sebagai ucapan terima kasih pemerintah kota kepada guru honorer” (Times Indonesia, 2015). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan, pemberian motivasi pada GTY sangat diperlukan untuk mendorong GTY bekerja lebih semangat dan profesional.

“Manusia sejahtera adalah, manusia yang memiliki tata kehidupan dan penghidupan, baik material maupun spiritual yang disertai dengan rasa keselamatan, kesusila dan ketentraman lahir dan batin, yang pada akhirnya dapat memenuhi kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosialnya” (Danim dalam Panjalu, 2013:1). Menurut Trisnawaty (2015:13), seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila tercukupi atau terpenuhinya kebutuhannya. Ukuran kesejahteraan memang *relative* sulit diukur hanya dengan kecukupan materi belaka. Oleh sebab itu, tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator-indikator antara lain: (1) penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas, (2) kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal, (3) memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara optimal, (4) memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional. Kesejahteraan GTY berarti guru memperoleh kehidupan yang aman, terjamin dan damai. Kesejahteraan GTY dapat terwujud apabila terpenuhinya hak dan profesinya menjadi guru dalam kehidupan sehari-hari dari pendapatan yang diterima. Bukan keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dari pendapatan yang diterima.

Peneliti ingin mengkaji apa saja yang menjadi faktor-faktor motivasional guru GTY dengan pendapatan yang minim namun tetap terus mengabdikan pada dunia pendidikan. GTY dilihat dari segi gajinya yang akan dinaikkan sedikit oleh pemerintah kota tentu harapannya adalah agar dapat memotivasi para GTY untuk terus berkarya dan membantu mendidik serta mengajar peserta didiknya dengan penuh dedikasi tinggi. Namun yang paling utama adalah peneliti ingin menganalisis

faktor-faktor motivasional baik yang bersifat intrinsik salah satunya yaitu kebutuhan-kebutuhan, keinginan, kemajuan, kemampuan, keyakinan, kompetensi, naluri, niat, sikap, sumber-sumber daya, tanggungjawab dan tujuan. Maupun yang bersifat ekstrinsik salah satunya berupa gaji, keamanan kerja, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, pujian dan sesama kerja/hubungan sosial.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan eksploratori. Jumlah populasi sebanyak 560 maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 230. Pengambilan sampel diambil secara acak dari beberapa daerah, maka digunakan teknik *Cluster Sampling Area*. Setelah ditentukan jumlah sampel masing-masing sekolah, maka digunakan teknik *random* dalam penentuan GTY yang akan mengisi angket penelitian. Untuk menghitung proporsi sampel masing-masing sekolah, peneliti menggunakan rumus Slovin, menurut Umar (dalam Setyadin, 2005b:20).

Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Setyadin (2005b:23), metode angket merupakan penyelidikan suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapat jawaban/tanggapan (*respons*) tertulis seperlunya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan eksploratori. Menurut Sugiyono (2010:147), “metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2010:54), mean merupakan nilai rata-rata yang bisa mewakili sekumpulan data yang representatif. Teknik ini digunakan untuk menjawab masalah penelitian mengenai motivasi GTY di MI Swasta di Kota Malang. Menurut Setyadin (2005a:2) mengemukakan, bahwa analisis faktor eksploratori merupakan

teknik statistik untuk mengidentifikasi faktor-faktor dalam jumlah kecil yang dapat mewakili seperangkat variabel *latent* yang salingberhubungan.

HASIL

Kontribusi Masing-masing Faktor Motivasional GTY di MI Swasta di Kota Malang

Faktor Tanggung Jawab, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor tanggung jawab GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan *mean* 69,225711.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Faktor Tanggung Jawab

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	77,084431-91,605538	Sangat Tinggi	54	23%
2	62,563323-77,084430	Tinggi	99	43%
3	48,042216-62,563322	Sedang	80	34%
4	33,521108-48,042215	Rendah	0	0%
5	19,000000-33,521107	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor tanggung jawab GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Tinggi” dengan presentase sebesar 43% dan *mean* 69,225711.

Faktor Keyakinan, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor keyakinan GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan *mean* 47,644394.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Faktor Keyakinan

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	52,916712-62,645889	Sangat Tinggi	59	25%
2	43,187534-52,916711	Tinggi	99	43%
3	33,458356-43,187533	Sedang	72	31%
4	23,729178-33,458355	Rendah	2	1%
5	14,000000-23,729177	Sangat Rendah	1	0%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor keyakinan GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Tinggi” dengan presentase sebesar 43%.

Faktor Kebutuhan-Kebutuhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor kebutuhan-kebutuhan GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan *mean* 20,672712.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Faktor Kebutuhan-Kebutuhan

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	23,307905-27,634880	Sangat Tinggi	64	27%
2	18,980929-23,307904	Tinggi	87	37%
3	14,653952-18,980928	Sedang	69	30%
4	10,326976-14,653951	Rendah	13	6%
5	6,000000-10,326975	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor keyakinan GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Tinggi” dengan presentase sebesar 37%.

Faktor Interaksi Sosial, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor interaksi sosial GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Sedang” dengan *mean* 30,751594.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Faktor Interaksi Sosial.

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	35,204155-41,755193	Sangat Tinggi	54	23%
2	28,653116-35,204154	Tinggi	77	33%
3	22,102078-28,653115	Sedang	100	43%
4	15,551039-22,102077	Rendah	2	1%
5	9,000000-15,551038	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor interaksi sosial GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Sedang” dengan presentase sebesar 43%.

Faktor Kompensasi, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor kompensasi GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Sedang” dengan *mean* 29,725139.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Faktor Kompensasi

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	38,547380-45,934224	Sangat Tinggi	15	6%
2	31,160535-38,547379	Tinggi	83	36%
3	23,773690-31,160534	Sedang	106	46%
4	16,386845-23,773689	Rendah	26	11%
5	9,000000-16,386844	Sangat Rendah	3	1%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor kompensasi GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Sedang” dengan persentase sebesar 46%.

Faktor Lingkungan Kerja, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor kompensasi GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan *mean* 27,579198.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Faktor Lingkungan Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	31,050511-37,063138	Sangat Tinggi	41	17%
2	25,037833-31,050510	Tinggi	132	57%
3	19,025256-25,037882	Sedang	55	24%
4	13,012628-19,025255	Rendah	4	2%
5	7,000000-13,012627	Sangat Rendah	1	0%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor lingkungan kerja GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Tinggi” dengan persentase sebesar 57%.

Faktor Penghargaan, hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor penghargaan GTY di MI Swasta di Kota Malang termasuk dalam kategori “Sedang” dengan *mean* 29,617600.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Faktor Penghargaan

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	38,249961-45,562450	Sangat Tinggi	14	6%
2	30,937471-38,249960	Tinggi	67	29%
3	23,624980-30,937470	Sedang	131	56%
4	16,312490-23,624979	Rendah	20	9%
5	9,000000-16,312489	Sangat Rendah	1	0%
Jumlah			233	100%

Disimpulkan, bahwa persentase faktor penghargaan GTY tentang motivasional di MI Swasta di Kota Malang dalam kategori “Sedang” dengan persentase sebesar 56%.

Tingkat Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik GTY di MI Swasta di Kota Malang

Berdasarkan uji analisis faktor diperoleh hasil motivasi intrinsik sebagai berikut: (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,860 dan *Barlett's Test of Sphericity* 861 dan signifikan 0,000. Hasil tersebut, KMO nilainya lebih besar dari 0,5 (>0,5) yang artinya data baik untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8 Ranking Perolehan Hasil Analisis Faktor Motivasi Intrinsik

Ranking	Nama Faktor	% Variance
1	Tanggung Jawab	18,215%
2	Keyakinan	14,416%.
3	Kebutuhan-kebutuhan	8,792%.

Disimpulkan bahwa, ada 3 faktor baru yang merupakan temuan eksploratori dari motivasi intrinsik GTY di MI Swasta di Kota Malang, yaitu: (1) tanggung jawab, (2) keyakinan, dan (3) kebutuhan-kebutuhan.

Berdasarkan uji analisis faktor diperoleh hasil motivasi ekstrinsik sebagai berikut: (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,849 dan *Barlett's Test of Sphericity* 561 dan signifikan 0,000. Dari hasil tersebut, KMO nilainya lebih besar dari 0,5 (>0,5) yang artinya data baik untuk dianalisis lebih lanjut. Dengan demikian ketepatan analisis faktor dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 9 Ranking Perolehan Hasil Analisis Faktor Motivasi Ekstrinsik

Ranking	Nama Faktor	% Variance
1	Interaksi Sosial	14,204%
2	Kompensasi	13,128%.
3	Lingkungan Kerja	12,216%.
4	Penghargaan	11,349%.

Disimpulkan bahwa, ada 4 faktor baru yang merupakan temuan eksploratif dari motivasi ekstrinsik GTY di MI Swasta di Kota Malang, yaitu: (1) interaksi sosial, (2) kompensasi, (3) lingkungan kerja dan (4) penghargaan.

PEMBAHASAN

Kontribusi Masing-masing Faktor dan Tingkat Motivasional GTY di MI Swasta di Kota Malang

Hasil pengolahan data tentang faktor tanggung jawab. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusi faktor tanggung jawab dalam kategori “Tinggi”, yaitu dengan persentase sebesar 43% dan *mean* 69,225711. Kedua, tingkat faktor tanggung jawab memiliki nilai *eigen value* sebesar 18,215 %. Faktor ini sesuai dengan teori menurut Mustari (2011:21), bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang

seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara dan Tuhan. Sehubungan dengan ini, menurut Abdulkadir (2000:94), tanggung jawab adalah wajib, menanggung, wajib memikul beban, wajib memenuhi segala akibat yang timbul dari perbuatan, rela mengabdikan, dan rela berkorban untuk kepentingan pihak lain. Selain itu faktor tanggung jawab ini sesuai dengan pendapat Hawari (2012:199), tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggungjawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor tanggung jawab merupakan faktor utama atau komponen utama yang menjadi alasan GTY dapat menjalankan profesinya dengan komitmen tinggi serta hati yang mulia.

Hasil pengolahan data faktor keyakinan. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusi faktor keyakinan ini termasuk dalam kategori “Tinggi”, dengan persentase sebesar 43% dan *mean* 47,644394. Kedua, tingkat faktor keyakinan memiliki nilai *eigen value* sebesar 14,416 %. Faktor ini sesuai dengan teori intensi menurut Fishbein dan Ajzen (1975:129), kami telah menetapkan niat sebagai lokasi seseorang pada probabilitas subjektif dimensi yang melibatkan hubungan antara dirinya dan beberapa tindakan menjadi sebuah kehebatan perilaku. Sehubungan dengan ini, Anwar, Bakar, dan Harmaini (2005:69), intensi merupakan probabilitas atau kemungkinan yang bersifat subjektif, yaitu perkiraan seseorang mengenai seberapa besar kemungkinannya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Selain itu faktor keyakinan ini sesuai dengan pendapat Anshori (2015:35), pada dasarnya seorang muslim bekerja karena adanya keyakinan, keyakinan bahwa seorang akan mendapatkan ganjaran yang setimpal dari Allah SWT atas segala apa yang dia lakukan. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor keyakinan merupakan faktor kedua yang menjadi alasan GTY menjalani profesinya karena menanamkan kepercayaan dan keyakinan tinggi atas segala yang dikerjakan.

Hasil pengolahan data faktor kebutuhan-kebutuhan. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusifaktor kebutuhan-kebutuhan ini termasuk dalam kategori “Tinggi”, yaitu dengan persentase sebesar 37% dan *mean* 20,672712. Kedua

tingkat faktor kebutuhan-kebutuhan memiliki nilai *eigen value* sebesar 8,792 %. Faktor ini sesuai dengan teori hirarki kebutuhan Maslow (dalam Hasibuan, 2010:108), kebutuhan manusia ada lima tingkat, salah satunya yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pemenuhan diri. Sehubungan dengan ini, menurut Murray (dalam Saidi, 2016:2), kebutuhan adalah sebuah dorongan dalam wilayah otak yang mengatur berbagai proses seperti persepsi, pikiran, dan tindakan dengan maksud untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Selain itu faktor kebutuhan-kebutuhan ini sesuai dengan pendapat Murphy (dalam Saidi, 2016:8), kebutuhan terdapat 4 kategori yang terdiri atas kebutuhan dasar, kebutuhan akan kegiatan, kebutuhan sensori dan kebutuhan untuk menolak sesuatu seperti ancaman. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor kebutuhan-kebutuhan merupakan faktor ketiga yang menjadi alasan GTY terdapat motivasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi selama mengabdikan pada yayasan.

Hasil pengolahan data faktor interaksi sosial. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusi faktor interaksi sosial ini termasuk dalam kategori “Sedang”, yaitu dengan persentase sebesar 43% dan *mean* 30,751594. Kedua, tingkat faktor interaksi sosial memiliki nilai *eigen value* sebesar 14,204 %. Faktor ini sesuai dengan teori menurut Siagian (2004:171), interaksi sosial adalah terciptanya hubungan yang baik dengan atasan. Sehubungan dengan ini, Homans (dalam Ali, 2004:87), interaksi sosial sebagai suatu kejadian ketika suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terhadap individu lain yang menjadi pasangannya. Selain itu faktor interaksi sosial ini sesuai dengan pendapat Bonner (dalam Ali, 2004:88), interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara dua orang atau lebih individu, dimana kelakuan individu mempengaruhi individu lain atau sebaliknya. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor interaksi sosial merupakan faktor utama atau komponen utama yang menjadi alasan GTY dalam menjalankan pekerjaan dan kegiatan lainnya dengan baik. Interaksi sosial memiliki peranan penting dalam menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama kerja lainnya.

Hasil pengolahan data faktor kompensasi. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusi faktor kompensasi ini termasuk dalam kategori “Sedang”, yaitu dengan persentase sebesar 46 % dan *mean* 29,725139. Kedua, tingkat faktor kompensasi memiliki nilai *eigen value* sebesar 13,128 %. Faktor ini sesuai dengan teori kompensasi menurut Mangkunegara (2009:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Sehubungan dengan ini, menurut Wibowo (2014:461), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Selain itu faktor kompensasi ini sesuai dengan pendapat Umar (2007:16), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor kompensasi merupakan faktor kedua yang menjadi alasan GTY perlu mendapatkan kompensasi yang sepadan disesuaikan dengan hasil kerja.

Hasil pengolahan data faktor lingkungan kerja. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusi faktor lingkungan kerja ini termasuk dalam kategori “Tinggi”, yaitu dengan persentase sebesar 57% dan *mean* 27,579198. Kedua, tingkat faktor lingkungan kerja memiliki nilai *eigen value* sebesar 12,216 %. Faktor ini sesuai dengan teori menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehubungan dengan ini, menurut Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Selain itu faktor lingkungan kerja ini sesuai dengan pendapat menurut Sedarmayanti (2010:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor lingkungan kerja merupakan faktor ketiga yang menjadi alasan GTY dapat menjalankan pekerjaannya dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas yang dilakukan di dalam lingkungan sekolah.

Hasil pengolahan data faktor penghargaan. Pertama, kelompok faktor ini menunjukkan kontribusifaktor penghargaan ini termasuk dalam kategori “Sedang”, yaitu dengan persentase sebesar 56 % dan *mean* 29,617600. Kedua, tingkat faktor penghargaan memiliki nilai *eigen value* sebesar 11,349 %. Faktor ini sesuai dengan teori dalam Al-Qur’an penghargaan atau ganjaran menunjukkan balasan terhadap apa yang diperbuat oleh seseorang dalam kehidupan ini atau di akherat kelak karena amal perbuatan yang baik, disebutkan “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, maka (dosanya untuk dirinya sendiri dan sekali-kali tidaklah Rabb-mu menganiaya hambanya.” (Q.S. Fhusilat:46). Sehubungan dengan ini, menurut Ramayulis (2008:211), penghargaan adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan-perbuatan/hal-hal yang baik yang telah dilakukan. Selain itu faktor penghargaan ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2005:319), penghargaan atau *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Dari beberapa pernyataan dan teori di atas disimpulkan, bahwa faktor penghargaan merupakan faktor keempat yang menjadi alasan GTY perlu diberikan penghargaan atas apa yang sudah dikerjakan dengan baik dan memiliki kelebihan atas kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Pertama, kontribusi masing-masing faktor motivasional GTY di MI Swasta di Kota Malang diuraikan secara rinci sebagai berikut. (1) motivasi intrinsik, yaitu: (a) faktor tanggung jawab dalam kategori “Tinggi” dengan presentase 43%, (b) faktor keyakinan dalam kategori “Tinggi” dengan persentase 43% dan (c) faktor kebutuhan-kebutuhan dalam kategori “Tinggi” dengan persentase 43%. (2) motivasi ekstrinsik, yaitu: (a) faktor interaksi sosial dalam kategori “Sedang” dengan persentase 43%, (b) faktor kompensasi dalam kategori “Sedang” dengan persentase 46%, (c) faktor lingkungan kerja dalam kategori “Tinggi” dengan persentase 57% dan (d) faktor penghargaan dalam kategori “Sedang” dengan persentase 56%. Kedua, tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik

GTY di MI Swasta di Kota Malang secara rinci sebagai berikut. (1) motivasi intrinsik yaitu: (a) faktor tanggung jawab dengan kumulatif sebesar 18,215%, (b) faktor keyakinan dengan kumulatif sebesar 14,416% dan (c) faktor kebutuhan-kebutuhan dengan kumulatif 8,792%, (2) Motivasi Ekstrinsik yaitu: (a) faktor interaksi sosial dengan kumulatif sebesar 14,204 %, (b) faktor kompensasi dengan kumulatif sebesar 13,128%, (c) faktor lingkungan kerja dengan kumulatif 12,216% dan (d) faktor penghargaan dengan kumulatif sebesar 11,349%.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan temuan, hasil penelitian dapat diperoleh saran sebagai berikut. (1) Bagi Pengurus Yayasan, sebaiknya hal pertama yang dilakukan adalah membuat program-program sosial dimana interaksi antar pegawai dapat terjalin dengan sangat baik. Kedua, sebaiknya perlu menyepadankan antara hasil kerja GTY dengan kompensasi yang diterima GTY. Ketiga mewujudkan penataan lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan motivasi dan memberikan rasa nyaman bagi GTY saat melaksanakan pekerjaannya. Keempat, sebaiknya memberikan penghargaan bagi GTY yang berprestasi baik berupa kesempatan promosi, pujian, pengakuan maupun insentif. (2) Bagi Kepala Madrasah, sebaiknya hal pertama yang dilakukan pengadaan penjaga sekolah. Kedua, dengan mendukung penuh dan memberikan jalan keluar dari berbagai persoalan yang dihadapi GTY dalam hal memecahkan permasalahan dalam pekerjaan. Ketiga, kepala madrasah dapat membuat usulan program tambahan selain gaji yang diperoleh GTY dengan pemberian sembako, kebutuhan operasional misalnya Bahan Bakar Minyak (BBM) setiap dua minggu sekali maupun satu bulan sekali kepada pihak yayasan. Keempat, sebaiknya merancang dan mengajukan desain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi GTY dalam bekerja dengan efektif dan efisien. Kelima, sebaiknya dengan mengajukan GTY yang memiliki prestasi dalam bidang tertentu untuk mendapatkan peluang berupa promosi atau mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dimiliki GTY kepada pihak yayasan. (3) Bagi Kepala Kementerian Agama Kota Malang, sebaiknya membuat program-program kegiatan seminar dengan memberikan tema yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan

ekstrinsik GTY. (4) Bagi Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, sebaiknya ketika ingin mengembangkan judul penelitian yang berkaitan dengan motivasional GTY lebih diperluas fokus penelitiannya. (5) Bagi PGRI, sebaiknya dapat dengan sungguh-sungguh mewujudkan tujuan umumnya salah satunya meningkatkan harkat dan martabat guru melalui peningkatan kesejahteraan anggota serta kesetiakawanan organisasi. (6) Bagi Peneliti Lain, sebaiknya melakukan penelitian lain dengan fokus penelitian yang sama dan perlu dilakukannya perbandingan dengan judul skripsi lain yang berkaitan pula.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdulkadir, M. 2004. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality, and Behavior*. Edisi kedua. New York: Open University Press.
- Ali, M. 2004. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar, K., Abu, B., & Harmaini. 2005. *Hubungan Antara Komitmen Beragama dengan Intensi Prososial Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Suska Riau*. (Jurnal). Volume 1, Nomor 2. Desember. Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Karim Riau.
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA.
- Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Fishbein, M & Ajzen, I. 1975. *Belief Attitude, Intention, dan Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hawari, A. 2012. *Guru yang Berkarakter Kuat*. Jogjakarta: Laksana.
- Kementerian Agama. 2016. *Data Guru Kementerian Agama Kota Malang*. Malang: Pendidikan Agama (Pendma) Kementerian Agama (Kemenag).
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdyakarya.
- Mustari, M. 2011. *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Laks Bang PRESSindo.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yoyakarta: Gadjah Mada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aura Syam.

- Panjalu, F.G. 2013. *Pengertian Tingkat Kesejahteraan*. (Online),
(<http://www.gfpanjalu.com/2013/01/pengertian-tingkat-kesejahteraan/>).
Diakses 1 Februari 2017.
- Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Sagala, S. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung
Alfabeta.
- Saidi, M. 2016. *Teori Kebutuhan Menurut Maslow, Gardner Murphy, Erichh Fromm, Knowless, Henry Murray, Jean Waston, Virginia Henderson dan McClelland*. (Online), (saidibinanwar.blogspot.com). Diakses 10 Juli 2017.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Setyadin, B. 2005a. *Modul 2a Reduksi Data Melalui Analisis Faktor Eksploratori*.
Makalah Disajikan dalam Lokakarya Penelitian Kuantitatif di Malang.
Malang: Pusat Penelitian Universitas Negeri Malang.
- Setyadin, B. 2005b. *Modul IV Desain dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang:
Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.
- Siagian, S.P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, N., Kusmintardjo. & Benty, D.D.N. 2006. *Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19 (2): 166.
- Tim Dosen FIP UM. 2009. *Ensiklopedi Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Malang (UM).
- Times Indonesia. 2015. *Anton: Kinerja PGRI Sudah Ideal*. (Online),
(<http://www.timesindonesia.co.id/baca/104506/20150919/113542/anton--kinerja-pgri-sudah-ideal/>). Diakses 1 Mei 2016.
- Tsani, I. 2015. *Gaji Guru dan Kualitas Pendidikan*. (Online),
(<https://www.adakitanews.com/gaji-guru-dan-kualitas-pendidikan/>). Diakses 1 Februari 2017.

Umar, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja: Edisi ke empat*. Jakarta: Rajawali Pers.