

KEGUNAAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KERJA PEGAWAI

Rosa Safianti

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: rosasafianti18@gmail.com

Abstrak: Kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai metode motivasi yang digunakan oleh pimpinan terhadap stafnya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Gambaran tersebut dijelaskan melalui cara ataupun teknik yang dilakukan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Motivasi merupakan hal yang penting. Motivasi dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai untuk lebih baik lagi dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Kata kunci: motivasi, kualitas kinerja pegawai, teknik memotivasi

Rendahnya lulusan peserta didik dianggap sebagai kurang mampunya guru atau tenaga pengajar dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik. Lemahnya bimbingan yang diberikan dapat berakibat pada menurunnya nilai peserta didik, yang mempengaruhi kualitas outputnya. Peserta didik sebenarnya memerlukan bimbingan yang lebih yang sesuai dengan karakteristik masing-masing anak, namun tampaknya guru kurang memahami akan hal ini. Sehingga untuk menerapkan bimbingan yang baik yang dapat memenuhi apa yang dibutuhkan peserta didik guru juga memerlukan motivasi.

Menurut Yuliana (2015) motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh semua orang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan kehidupan, seseorang sangat membutuhkan sebuah motivasi agar dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mempertahankan kehidupannya. Dalam dunia pendidikan seseorang akan memerlukan motivasi baik dari orang tua, guru, kepala sekolah, ataupun teman-temannya agar mampu meningkatkan kinerjanya, karena motivasi tidak hanya berasal dari diri sendiri melainkan dari orang-orang terdekat. Seseorang akan bekerja secara optimal sesuai dengan prosedur apabila ia sudah mendapat motivasi kerja yang baik.

Pemberian motivasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan ini berhubungan dengan upaya pemenuhan kebutuhan pegawainya. Motivasi timbul karena adanya dorongan yang kuat dari dalam atau luar individu. Motivasi umumnya berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan untuk membangkitkan semangat kerja (Siagian, 2015; Gunawan dan Benty, 2017). Motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa organisasi merupakan suatu keberhasilan pula bagi karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun yang berasal dari diri individu, tentunya mempunyai dampak yang positif pada kualitas pendidikan. Dampak positif disini seperti pekerjaan cepat selesai, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan, dan giat bekerja. Motivasi sendiri dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan, pelatihan,

pemberian reward pada pegawai yang telah bekerja secara maksimal dan menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau standar. Memotivasi orang lain berarti kegiatan untuk menciptakan kondisi di luar orang tersebut, agar timbul dorongan kuat dalam diri mereka untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang menjelaskan mengenai suatu obyek yang diteliti. Penelitian ini mengutamakan teknik observasi ke lapangan terhadap fenomena yang terjadi maupun wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan diawal berdasarkan tema dari penelitian ini, mengenai metode motivasi dalam peningkatan kerja pegawai. Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata hasil wawancara, sedangkan data sekunder berupa dokumen-dokumen atau foto-foto. Setelah data diperoleh barulah hasil data tersebut dianalisis keduanya. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Ma'arif 2 Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Pengadaan Motivasi

Pada wawancara dan observasi yang dilakukan kepada Kepala SMP Ma'arif 2 Malang diketahui bahwa kepala sekolah telah melakukan motivasi terhadap guru-guru yang berada di SMP tersebut, agar kualitas mengajarnya dapat maksimal dan menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas baik, karena kepala sekolah menyadari betul, bahwa motivasi yang dilakukan dapat mempengaruhi kualitas kerja guru. Motivasi sendiri memiliki tujuan untuk mengarahkan dan meningkatkan semangat, meningkatkan moral dan kepuasannya, meningkatkan kinerja, loyalitas, disiplin, keefektifan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, menumbuhkan suasana lingkungan yang lebih kondusif, dan mempertinggi rasa tanggung jawab.

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam dunia kerja. Motivasi dapat menjadi suntikan semangat bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi adalah salah satu cara untuk dapat meningkatkan semangat personel dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dapat diberikan oleh atasan atau pimpinan maupun oleh sesama personel dalam organisasi. Menurut Hasibuan dalam Suhardjono (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak (motif) yang menciptakan keinginan kerja seseorang, untuk mencapai kepuasan tersendiri. Motivasi penting dilakukan karena sebagai seorang guru harus dapat menimbulkan dan mempertahankan perhatian dan dorongan untuk peserta didiknya sebelum kegiatan mengajar dimulai.

Motivasi sebagai Pengembangan Pegawai

Pada kegiatan wawancara dan observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi ini diberikan dengan tujuan agar guru di SMP lebih inovatif dalam mengajar,

sehingga peserta didik dapat belajar dengan baik dan tertib, karena pada usia SMP peserta didik berada dalam masa transisi yaitu masa peralihan yang membuat peserta didik gampang merasa bosan apabila pengajarannya monoton begitu saja. Guru juga dituntut untuk produktif dalam kinerjanya yang berarti guru harus terus berkarya atau menghasilkan suatu hal yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Pengembangan merupakan langkah inovatif untuk dapat menjaga eksistensi sebuah organisasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu langkah yang inisiatif dan sebagai pengarah dalam tingkah laku seseorang. Menurut Suhardjono (2012) motivasi timbul karena adanya rangsangan dari luar maupun dari dalam diri, sehingga apabila seseorang memotivasi orang lain merupakan suatu kegiatan menciptakan kondisi dari luar diri orang tersebut agar timbul dorongan yang kuat dalam diri mereka untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu. Sedangkan memotivasi diri sendiri artinya upaya kita untuk menciptakan kondisi dorongan tersebut untuk diri pribadi. Motivasi dapat dianggap sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kerja pegawai. Dengan dilakukannya motivasi terlebih dahulu pegawai akan mempunyai semangat atau dorongan yang lebih untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dampak Positif Motivasi

Dampak positif dari adanya motivasi adalah memberikan dorongan kepada guru agar lebih meningkatkan kualitas kinerjanya yaitu mengajar dan mendidik. Dengan adanya motivasi, guru akan lebih berusaha dan mencoba untuk mewujudkan kualitas kerjanya sesuai dengan harapan, guru dapat melakukan tugasnya dengan terarah karena sebelumnya telah ada dorongan dan usaha yang dilakukan. terkait dengan dampak positif adanya motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru, maka dapat diketahui bahwa motivasi tidak hanya dapat dilakukan oleh orang luar saja, melainkan motivasi terbesar adalah motivasi yang berasal dari diri seorang individu.

Motivasi yang dilakukan, baik dari rangsangan luar maupun rangsangan dari dalam diri individu akan dikatakan berhasil apabila mutu proses komunikasi antara pemotivasi dengan yang dimotivasi sama-sama menyadari bahwa dirinya harus berubah kearah yang lebih baik. Dampak positif adanya motivasi adalah *pertama* individu memperoleh perhatian dari atasannya agar individu bergerak maju. *Kedua* akan mempertinggi relevansi, dalam hal ini individu akan diajak untuk mengenal bahwa sebuah instruksi merupakan tahap yang dilakukan untuk mencapai sasaran personal. *Ketiga* motivasi dapat membangun kepercayaan diri pada individu hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penanaman dan pemikiran tingkat kontrol yang rasional bahwa model mengajar yang menyenangkan akan membuat peserta didik merasa senang untuk diajar. Yang *keempat* yaitu membangkitkan kepuasan, dengan menggunakan model pembelajaran yang menyenangkan tingkat kepuasan peserta didik akan bertambah begitu pula pada guru.

Cara Melakukan Motivasi

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi pegawainya, yaitu dengan memberikan nasihat. Nasihat tersebut mengenai bentuk penyadaran atau sekedar mengingatkan bahwa semua orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, setiap orang juga memiliki keinginan yang harus diwujudkan. Dengan adanya nasihat tersebut guru akan menyadari bahwa mau tidak mau suka ataupun tidak suka kebutuhannya harus terpenuhi dan keinginannya pun juga harus diwujudkan melalui kinerja yang dilakukan secara maksimal, dalam hal ini guru dapat dikatakan maksimal dalam bekerja apabila dalam mengajar peserta didik dapat memahami materi yang disampaikan dan ketika dilakukan tes peserta didik dapat menjawab dengan benar. apabila guru sudah termotivasi maka selanjutnya kepala sekolah akan merasa puas dengan kinerja guru tersebut.

Memotivasi seseorang merupakan hal yang sulit dilakukan, karena selain kita perlu adanya latihan untuk memotivasi diri sendiri kita juga diharapkan mampu memberikan contoh kepada orang lain melalui aktivitas yang kita lakukan sehari-hari. Motivasi bukan hanya dibutuhkan oleh satu atau dua orang saja melainkan hampir semua orang butuh motivasi, karena mereka menganggap bahwa motivasi merupakan hal yang membuat seseorang semangat dan bangkit dari titik awal. Motivasi hal yang sangat penting dilakukan bagi pencapaian kinerja atau peningkatan kualitas diri seseorang.

Sebagai seorang kepala sekolah yang mempunyai peranan sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan kepada seluruh komponen pendidikan agar pendidikan dapat berkembang secara profesional. Cara yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah *pertama* kemampuan mengatur lingkungan kerja maksudnya kepala sekolah harus dapat menempatkan guru yang kompeten maupun yang kurang memiliki kompetensi sesuai dengan posisinya. *Kedua* kepala sekolah harus dapat mengatur suasana kerja yang kondusif dan terarah. *Ketiga* kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk memberikan keputusan yang tepat kepada warga sekolah dengan mempertimbangkan berbagai aspek dan tujuan dari sekolah.

Pihak-pihak dalam Pembuatan Metode Motivasi

Kegiatan motivasi tentunya membutuhkan rancangan metode sebelum dilakukannya kegiatan tersebut, yang tidak dapat dipungkiri dalam pembuatannya membutuhkan berbagai pihak yang terlibat. Pihak yang terlibat dalam pembuatan metode motivasi di SMP Islam Ma'arif 2 Malang dilakukan oleh kepala sekolah beserta yayasan yang menaungi SMP ini. Metode motivasi di SMP ini dilakukan dengan metode observasi, supervisi, dan pemantauan. Metode observasi atau pengamatan adalah aktivitas yang dilakukan oleh kepala sekolah ataupun kepala yayasan untuk melihat dan memahami fenomena yang terjadi di lapangan guna mengetahui kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh guru di sekolah tersebut. Supervisi adalah cara kepala sekolah ataupun kepala yayasan melihat kinerja yang ada di lapangan dan menyesuaikan dengan standar kualitas kebutuhan

yang dibutuhkan. Sedangkan pemantauan kinerja guru berguna untuk menciptakan sikap disiplin terhadap etos kerja guru yang ada di SMP ini.

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi fungsi edukator, manajer, administrator, motivator, dan supervisi. Peran kepala sekolah dalam memberikan motivator atau motivasi dapat dilakukan apabila kepala sekolah mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah disini merupakan pihak yang turut andil dalam pembuatan metode motivasi bersama tenaga pendidikan yang lainnya, seperti wakil kepala sekolah.

Teknik Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai

Pemberian motivasi memiliki berbagai teknik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kerja pegawai. Namun, tidak semua teknik yang ada dapat diterapkan pada kondisi yang ada. Penerapan teknik ini dapat disesuaikan dengan keadaan di lapangan yang ada. Pada observasi yang dilakukan di SMP Islam Ma'arif 2 Malang teknik yang dilakukan berupa pemberian *reward* dan dengan pemberian pelatihan bagi guru yang ada di sekolah ini. Pemberian *reward* merupakan sebuah penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepala sekolah untuk guru yang telah berhasil meningkatkan kualitas dirinya dalam melakukan pengajaran, sehingga peserta didik merasa senang dengan kegiatan belajar pembelajarannya.

Pemberian pelatihan kepada guru akan berdampak pada semakin bertambahnya prestasi guru dan orang lain akan menghargai kemampuan guru tersebut. Dalam wawancara yang peneliti lakukan, kepala sekolah menyatakan bahwa teknik ini sudah menerapkan teknik ini dalam memotivasi guru-guru yang mengajar dan hasilnya pun memuaskan. Menurut Hamalik dalam Wijaya (2019) teknik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai antara lain, pemberian penghargaan atau reward yang dapat digunakan untuk membangkitkan semangat guru dalam mendidik peserta didik. Pemberian peringkat bagi guru yang memiliki kualitas kerja memuaskan atau dapat membuat peserta didik mudah memahami materi yang disampaikan. Memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki semangat mengajar tinggi berupa pujian atau dalam bentuk lainnya.

SIMPULAN

Metode motivasi merupakan hal yang penting dibuat sebelum dilakukannya kegiatan memotivasi seseorang. Motivasi dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai atau guru untuk lebih baik lagi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa SMP Islam Ma'arif 2 Malang telah melakukan metode motivasi yang sesuai dengan teori yang ada, namun dalam caranya memberikan motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, sekolah ini belum menerapkan cara sesuai yang ada pada teori. Hal ini dilakukan karena kepala

sekolah ingin menyesuaikan karakteristik pegawainya agar motivasi yang dilakukan dapat berjalan sesuai harapan kepala sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Pujadi, A. 2007. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Mahasiswa*. (Online), (<https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/article/view/338/325>), diakses 19 April 2019.
- Sari, J. 2017. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Mengelola Kinerja Guru PAI di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung*. (Online), (<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository>), diakses 19 April 2019.
- Siagian, S. 2015. *Maanjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suhardjono. 2012. *Motivasi untuk Meningkatkan Mutu Diri*. (Online), (<http://suhardjono.lecture.ub.ac.id/files/2012/07/makalah-motivasi.doc&ved>), diakses 19 April 2019.
- Wijaya, N. K. A. *Teknik yang Digunakan dalam Motivasi Belajar*. (Online), (<https://styawijaya.weebly.com/profil.html>), diakses 20 April 2019.
- Yuliana, W. 2015. *Makalah Motivasi Kerja Pegawai*. (Online), (https://www.academia.edu/31459405/makalah_motivasi_kerja_pegawai&ved), diakses 19 april 2019.