

**KONSEP MOTIVASI DASAR, MOTIVASI KERJA DALAM PENDIDIKAN
DI MADRASAH ALIYAH SUNAN KALIJAGA**

Sony Eko Adisaputro

Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam / KPI, IAI Pangeran Diponegoro Nganjuk

Korespondensi penulis : sonynganjuk07@gmail.com

***Abstract.** Motivation is the most basic factor in educational institutions to mobilize the potential of human resources to foster enthusiasm in working with organizational goals. The second factor is the leader as a leader who is able to mobilize human resources. Sensitivity leaders are expected to understand the nature and human needs. The hierarchy of human needs is expected to be another consideration in motivating staff, teachers (ustadz) or employees. Five things human needs that need to be considered are: physiological, safety, social, esteem and self-actualization needs. If a leader puts forward human values in motivating his subordinates, then productivity and success can be realized in the institution or agency he leads.*

***Keywords:** Basic Motivation, Work Motivation.*

Abstrak. Motivasi merupakan faktor yang paling mendasar dalam lembaga pendidikan untuk menggerakkan potensi sumber daya manusia untuk menumbuhkan semangat bekerja dengan tujuan organisasi. Faktor kedua adalah pemimpin sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan sumber daya manusia. Kepekaan pemimpin diharapkan memahami hakikat dan kebutuhan manusia. Hirarki kebutuhan manusia diharapkan menjadi pertimbangan lain dalam memotivasi staf, guru (ustadz) atau karyawan. Lima hal kebutuhan manusia yang perlu diperhatikan adalah: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Jika seorang pemimpin mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam memotivasi bawahannya, maka produktivitas dan kesuksesan dapat terwujud dalam lembaga atau instansi yang dipimpinnya.

Kata Kunci : Motivasi Dasar, Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Didalam lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam, para pelaku/pengelola lembaga pendidikan sering sekali mengalami Titik Jenuh. Hal ini harusnya menjadi perhatian bagi lembaga, terutama kepala/pimpinan lembaga yang harus berfokus pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan . Kepala atau pimpinan lembaga harus mampu melakukan suatu cara agar Pendidik dan Tenaga Kependidikan merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tercapainya kepuasan kerja yang lebih baik.

Penerapan dari motivasi menjelaskan bagaimana mendesain kembali suatu pekerjaan, pendekatan apa saja yang digunakan untuk dapat memotivasi pelaksana, untuk mengubah pengaturan kerja, konteks sosial dan fisik dalam kerja, keterlibatan pelaksana, serta penggunaan reward untuk memotivasi kerja.

Dari uraian diatas, maka penting makalah ini ditulis untuk mencari solusi dan pilihan-pilihan lain yang dapat diterapkan langsung untuk dapat memotivasi pelaksana/pelaku lembaga pendidikan Islam. Yang mana tujuan akhir nantinya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Ini tentunya tidak mengesampingkan keberadaan pengelola lembaga Islam yang memiliki nilai-nilai profetik dan nilai-nilai ibadah dalam melaksanakan tugasnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Konsep Motivasi

1. Pengertian

Menurut Hasibuan dalam Sulistyorini mengemukakan Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. "*A Motife is an inner state that enegizes, actives or moves and that directs or channels behavior toward goals*". Sebuah motif adalah pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.¹

Dalam konsep umum telah lama dipahami bahwa motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu untuk melakukan aktifitasnya apapun itu. Perilaku belajar bagi manusia tidak terlepas dari adanya motivasi yang ada di dalam dirinya. Proses belajar mengajar di kelas selalu menuntut adanya motivasi dalam diri setiap siswa. Keberadaan motivasi dalam proses pembelajaran merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi seluruh aspek-aspek pembelajaran.

Motivasi terdiri dari beberapa pengertian antara lain dalam bahasa Inggris yakni *motive* yang artinya penggerak.² Dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 267

² Jhon M. Echol dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), Cet. Ke-2, hal. 593

usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.³

Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Motivasi tidak timbul begitu saja, tetapi motivasi timbul melalui beberapa tahap, dengan kata lain, adanya proses motivasi. Proses motivasi itu sendiri merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ganjaran. Proses motivasi dimulai ;

- a. Munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan adanya ketidak-seimbangan dalam diri seseorang dan berupaya untuk menguranginya dengan perilaku tertentu.
- b. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan itu.
- c. Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya yang didukung kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
- d. Penilaian prestasi dilakukan dirinya sendiri atau orang lain yang dalam hal ini dapat saja orang lain atau atasan, atas keberhasilan dalam mencapai tujuan, dan perilaku yang ditunjukan untuk memuaskan kebutuhan itu akan dinilai sendiri oleh individu bersangkutan, sedangkan perilaku yang ditujukannya untuk pemenuhan kebutuhan finansial atau jabatan, pada umumnya dilakukan atasan atau pimpinan organisasi/perusahaan.
- e. Ganjaran (reward) ataupun hukuman (punishment) yang diterima atau dirasakan tergantung pada evaluasi atas prestasi yang dilakukan individu itu sendiri.
- f. Pada akhirnya, individu tersebut, menilai sejauh mana perilaku dan ganjaran telah memuaskan kebutuhannya.

Jika siklus motivasi itu telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan dan kepuasan atas kebutuhan tersebut dirasakan. Selanjutnya, jika masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), Cet. Ke-2, Hal 593

2. Teori / Konsep Motivasi

Menurut Robin motivasi adalah Upaya seseorang untuk mencapai tujuan lembaga dalam hal ini ialah kemampuan seseorang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan.⁴

Zainun mengatakan bahwa motivasi merupakan tingkah laku manusia dalam kegiatan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dengan cara adanya beberapa faktor yang terdapat di dalam lembaga atau organisasi.⁵ Hal ini widjaja juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah yang membedakan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau justru sebaliknya.⁶

Dari beberapa konsep motivasi diatas dapat dipertegas bahwa motivasi termasuk fakta yang menunjukkan kondisi manusia termasuk didalamnya kejiwaan, sikap maupun ,mental yang sedang menghadapi yang menantang dalam situasi tertentu dan menimbulkan rasangangan.

Pada dasarnya teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu : Teori Kepuasan/Isi (Content Theory), dan Teori Proses (Process Theory).⁷

a. Teori kepuasan/isi (content theory) memusatkan perhatiannya pada faktor-faktor dalam diri orang (individu) yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Dalam hal ini dicoba menentukan kebutuhan khusus yang dapat memotivasi seseorang (individu), dengan kata lain, teori ini berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Teori ini terdiri dari;

1) Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow. Teori Hirarkhi Kebutuhan dari A. Maslow, yang menghipotesiskan bahwa didalam diri setiap manusia (individu) terdapat lima jenjang kebutuhan sebagai berikut:⁸

(a) Faal (fisiologis), seperti : rasa lapar, haus, sandang, papan, dan seks.

⁴ Stephen. P. Robin, Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh (Jakarta: PT INDEKS. 2006) hal 213

⁵ Zainun. Manajemen dan Motivasi, (Jakarta: Balai aksara, 2003) hal 13

⁶ Widjaja A.W. Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan, (Jakarta: Akademik Presindo, 1986) hal

⁷ Muh. Idris, Konsep Motivasi dalam Pendidikan Agama Islam. (Jurnal Ta'dibi Manajemen Pendidikan Islam, Vol VI No 2: 2018) hal 8

⁸ Stephen. P. Robin, Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh (Jakarta: PT INDEKS. 2006) hal 214

- (b) Keselamatan dan keamanan, seperti : kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- (c) Sosial yaitu : kebutuhan akan teman, persahabatan, kasih sayang, dan sebagainya.
- (d) Penghargaan, yaitu meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki, serta efektivitas kerja.
- (e) Aktualisasi Diri, merupakan hirarkhi kebutuhan yang paling tinggi yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang.

2) Teori Mac Groger (Teori X dan Teori Y)

Teori X, berpandangan bahwa pada dasarnya karyawan-karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi. Pandangan yang menjadi pegangan manajer sebagai berikut :⁹

- (a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, dan dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- (b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (c) Karyawan akan menghindari tanggung-jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- (d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan memperagakan ambisi yang hanya sedikit.

Teori Y, berpandangan bahwa pada dasarnya karyawan-karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahan diri. Pandangan manajer pada teori Y sebagai berikut :

⁹ Ibid hal 215

- (a) Karyawan dapat memandang kerja yang sama wajarnya dengan istirahat.
- (b) Orang-orang akan menjalankan pengarahannya dan pengawasan diri jika mereka janji terlibat pada sasaran.
- (c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima-baik, bahkan mengusahakan dan bertanggung jawab.
- (d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaharuan tersebar meluas dalam populasi dan tidak merupakan milik mereka yang berada pada posisi manajemen),

3) Teori Dua Faktor/teori Herzberg

Teori ini merupakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Herzberg. Dinamakan dua faktor karena menyangkut faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang merasa tidak puas (satisfiers-dissatisfiers), dengan menarik dua kesimpulan khusus yaitu :

- (a) Adanya serangkaian kondisi ekstrinsik yang merupakan kondisi pekerjaan yang menghasilkan ketidak-puasan dikalangan karyawan jika kondisi pekerjaan tersebut tidak ada, jika kondisi itu ada, maka karyawan tidak perlu dimotivasi. Kondisi atau faktor ini disebut dissatisfiers atau hygiene factors. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan, yang antara lain ; upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, mutu supervisi, dan hubungan antar pribadi di-antara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.
- (b) Adanya serangkaian kondisi intrinsik yang merupakan kondisi pekerjaan, yang jika ada dalam pekerjaan tersebut dapat menggerakkan motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, tetapi jika kondisi atau faktor-faktor itu tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidak-puasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan Isi pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas (Satisfiers) atau “motivator” yang antara lain : prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab

(responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri (the work itself), dan kemungkinan untuk berkembang (the possibility of growth).

4) Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ERG merupakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer yang merupakan pengerjaan ulang dari hirarki kebutuhan A. Maslow yang berargumen bahwa : ada tiga kelompok kebutuhan yang mendasar yaitu, Existensi , Relatedness, dan Growth.¹⁰

(a) Kebutuhan Eksistensi (Existence), merupakan kebutuhan yang sama dengan kebutuhan faal, dan kebutuhan keselamatan dan keamanan dari A. Maslow.

(b) Kebutuhan Keterikatan (Relatedness), merupakan kebutuhan keterikatan yang sama dengan kebutuhan Sosial dari A. Maslow.

(c) Kebutuhan Pertumbuhan (Growth), merupakan kebutuhan akan pertumbuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi termasuk kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari A. Maslow.

ERG mengandung suatu dimensi frustrasi-regresi dengan memberitahukan bahwa: bila suatu tingkat kebutuhan order lebih tinggi terhalang akan terjadi hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendah.

5) teori kebutuhan Mc Clelland.

Teori yang dikembangkan Mc Clelland ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu : prestasi (achievement), kekuasaan (power), dan afiliasi (pertalian).

b. Teori Proses (Process Theory)

Teori ini merupakan teori yang difokuskan pada bagaimana motivasi itu terjadi, dan teori yang dijelaskan sebagai berikut;

1) Teori Penetapan Tujuan

¹⁰ Stephen. P. Robin, Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh (Jakarta: PT INDEKS. 2006) hal 221

Teori ini dikembangkan oleh E. Locke yang menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Teori ini mempunyai konsep dasar bahwa ; karyawan yang memahami tujuan yaitu apa yang diharapkan organisasi kepadanya, akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya dapat meningkatkan prestasi kerja, dengan asumsi karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

2) Teori Penguatan (Reinforcement Theory),

Teori penguatan mengemukakan bahwa, perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Dimana orang cenderung melakukan sesuatu mengarah pada konsekwensi positif, dan menghindari konsekwensi yang tidak menyenangkan. Ada empat konsep dasar yang dimiliki teori Penguatan yaitu;

- (a) Pusat perhatian adalah pada perilaku yang dapat diukur, seperti, ketepatan pelaksanaan jadwal kerja
- (b) Yang berkaitan dengan urutan antar-stimulus, respon, dan konsekwensi dari perilaku yang ditimbulkan. Kondisi kerja yang dibuat organisasi (stimulus), lalu karyawan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi (respon), dan selanjutnya, organisasi memberikan ganjaran yang sesuai dengan tindakan atau perilakunya (konsekwensi perilaku).
- (c) Semakin pendek interval waktu, antara respon karyawan (misalnya; prestasi kerja) dengan pemberian penguatan (ganjaran), maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.
- (d) Berkaitan dengan nilai, dan ukuran dari penguatan, yaitu ; semakin besar nilai penguat bagi karyawan maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku berikutnya.

3) Teori Keadilan

Teori ini menyatakan bahwa individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran lain dan

kemudian berespons untuk menghapuskan setiap ketidak-adilan. Ada 4 (empat) ukuran penting dalam Teori Keadilan yaitu;

- (a) Orang, individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil.
- (b) Perbandingan dengan orang lain, setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan.
- (c) Masukan (input), karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan, seperti keberhasilan (keahlian, pengalaman, belajar), atau karakteristik bawaan (umur, jenis kelamin, dan ras).
- (d) Perolehan (outcome), apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya (penghargaan, tunjangan, dan upah).

Suatu keadilan dinyatakan telah ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) karyawan dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Teori Keadilan menyarankan sejumlah cara yang dapat digunakan untuk memulihkan perasaan atau rasa keadilan, seperti berikut :

- (a) Perubahan masukan..
- (b) Perubahan keluaran.
- (c) Perubahan sikap.
- (d) Mengubah/mengganti orang yang menjadi pembanding
- (e) Mengubah masukan atau keluaran dari orang yang dijadikan pembanding.
- (f) Mengubah situasi keluar dari pekerjaan yang dijalani akan mengubah perasaan tidak adil

3. Penerapan Konsep Motivasi

Penerapan konsep motivasi ini dapat dibagi menjadi dua model yaitu:¹¹

- a) The Job Characteristics Model. Model ini dikemukakan oleh J.Richard Hackman dan Greg Oldham, model ini dapat mendeskripsikan pekerjaan dalam 5 dimensi, yaitu :

1) Skill Variety

¹¹ Siti Nursyamsiyah. Konseptual Motivasi Kerja dilembaga Pendidikan Islam. (Jurnal: Tarlim Vol 3 No 1: 2020) hal 14

Dimensi ini menentukan derajat suatu pekerjaan sesuai dengan seberapa banyak jenis aktivitas, skill atau talenta yang dapat digunakan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Seorang pemilik bengkel harus bisa memperbaiki mobil, mengecat ulang mobil dan membangun kembali mesin yang sudah rusak. Orang yang bekerja sebagai tukang cet, hanya perlu memahami cara mengecat yang baik. Tukang cet akan memiliki skor yang lebih rendah dalam dimensi ini.

2) *Task Identity*

Task Identity adalah derajat dimana suatu pekerjaan memerlukan kelengkapan dari hasil pekerjaan tersebut. Seorang tukang kayu yang harus membuat perabotan, harus memilih kayu sendiri, membuat perabotan, mengecat ulang perabot dan menyempurnakan perabot tersebut akan memiliki skor yang tinggi dalam dimensi ini.

3) *Task Significance*

Task Significance adalah derajat dimana suatu pekerjaan memiliki efek terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain. Seorang perawat akan memiliki skor yang tinggi dalam dimensi ini.

4) *Autonomy*

Autonomy adalah derajat dimana suatu pekerjaan memperbolehkan pegawainya bertindak lebih “bebas”. Pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan cara masing-masing tanpa ada arahan dari pemimpin. Seorang *salesman* yang diperbolehkan mengatur jadwal kerjanya sendiri dan menggunakan metode yang menurut dia merupakan metode yang paling bagus akan memiliki skor tinggi dalam dimensi ini dibandingkan *salesman* yang diharuskan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang sudah terstandarisasi.

5) *Feedback*

Feedback adalah derajat dimana suatu pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan *feedback* mengenai performa kerjanya. Contoh pekerjaan yang memiliki skor tinggi dalam dimensi ini adalah orang yang memperbaiki *gadget*, mereka diharapkan dapat memperbaiki *gadget* yang rusak dan kemudian mengetesnya kembali apakah *gadget* itu bisa digunakan atau tidak.

Pekerjaan yang monoton akan menyebabkan motivasi pekerja semakin menurun. Hal itu tidak baik untuk pekerja dan perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, pekerjaan harus segera di desain kembali agar pekerja tidak bosan dan motivasi bekerja akan semakin meningkat. Dalam mendesain kembali suatu pekerjaan dapat dilakukan Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*) dan *Job Enrichment*.

Terdapat pendekatan lain yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan untuk mengubah pengaturan kerja yaitu dengan *flexitime*, *job sharing* (pembagian kerja), atau *telecommuting*. Hal ini mungkin sangat berguna bagi pasangan yang dua-duanya bekerja, orang tua tunggal, dan karyawan yang merawat orang sakit atau orang tua.

b) Motivasi dan Efektifitas Kerja

(1) Motivasi dan Performansi

Sterling menjelaskan bahwa performansi seseorang sangat ditentukan oleh tingkat motivasinya.

(2) Motivasi dan Disiplin Kerja

Sagir mengatakan bahwa tingkat disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi.

(3) Hasil Kerja

Pengukuran pada akhirnya terletak pada hasil kerja bukan dalam nilai yang disematkan kepada pelaku organisasi/lembaga.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana penulis ingin mendeskripsikan tentang implementasi staffing dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di Madrasah Aliyah sunan Kalijaga Pakuncen. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi kasus.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. sebagai informan kunci peneliti memilih pimpinan lembaga (ketua Yayasan) dan Kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan dalam menentukan SDM. Dalam pengumpulan data primer peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*, dengan tujuan akan mendapatkan data yang lebih luas dan mendalam. Pada fase ini, informan kunci diminta menyebutkan sumber lain untuk

melengkapi informasi yang disampaikan sampai menemukan titik jenuh. Selain itu, untuk memperoleh data sekunder, penulis mengumpulkan data berupa dokumentasi yang dimaksudkan untuk mendukung data primer.

Untuk menjamin validitas dan keabsahan data, penulis melakukan berbagai teknik, yaitu triangulasi sumber data, verifikasi anggota, peer review, dll. Selain itu, penulis melakukan reduksi data secara sistematis dari transkrip wawancara, dokumentasi, dan catatan observasi di lapangan selama analisis data. Pengelompokan, pengelompokan ke dalam satuan-satuan yang disusun secara tematis sebagai hasil penelitian. Kemudian penulis menyajikan data dengan tujuan menemukan pola yang bermakna yang memungkinkan adanya suatu kesimpulan. Dan terakhir, penulis mengulas atau menarik kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan faktor paling dasar dalam lembaga pendidikan untuk menggerakkan potensi sumber daya manusia untuk menumbuhkan antusiasme dalam bekerja dengan tujuan organisasi. Faktor kedua adalah pemimpin sebagai leader yang mampu menggerakkan sumber daya manusia. Kepekaan pemimpin sangat diharapkan untuk memahami sifat-sifat dan kebutuhan manusia. Hirarki kebutuhan manusia diharapkan bisa menjadi pertimbangan lain dalam memotivasi staf, guru (ustadz) atau karyawan. Lima hal kebutuhan manusia yang perlu diperhatikan yaitu: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika seorang pemimpin mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam memotivasi bawahannya, maka produktivitas dan kesuksesan bisa dapat terwujud dalam lembaga atau instansi yang dipimpin.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tertentu.
2. Penerapan konsep motivasi ke penerapan adalah model JCM (Job Characteristic Model)

3. Motivasi sangat berpengaruh terhadap tingkat performansi, disiplin kerja, dan hasil kerja.

5.2 Saran

Semoga makalah ini mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam Motivasi dari konsep ke penerapan. Dan tentu penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam makalah ini, maka sumbangan kritik dan saran demi perbaikan makalah ini sangat penulis harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Dikmenur, *Panduan Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Depdiknas, t.t.)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. Ke-2, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989),
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2001)
- Jhon M. Echol dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Cet. Ke-2 (Jakarta: Balai Pustaka, 1989),
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: P.T. Remaja Rosda Karya, 2004)
- Muh. Idris, Konsep Motivasi dalam Pendidikan Agama Islam. (Jurnal Ta'dibi Manajemen Pendidikan Islam, Vol VI No 2: 2018)
- Siti Nursyamsiyah. Konseptual Motivasi Kerja dilembaga Pendidikan Islam. (Jurnal: Tarlim Vol 3 No 1: 2020)
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009)
- Robin, Stephen.P Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sepuluh (Jakarta: PT INDEKS, 2006)
- Widjaja A.W. Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan, (Jakarta: Akademik Presindo, 1986)
- Zainun. Manajemen dan Motivasi, (Jakarta: Balai aksara, 2003)