

Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam

by Sulistyorini `

Submission date: 16-Apr-2023 04:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 2065442143

File name: 2333-10123-1-PB.pdf (228.56K)

Word count: 3424

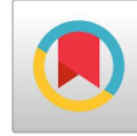
Character count: 22769

Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam

^{a*} Ayok Ariyanto, ^{b1} Sulistyorini

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl Budi Utomo, No.10, Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia

^b IAIN Tulungagung, Jl. Mayor Sujadi 46 Tulungagung, Jawa Timur, Indonesia



ARTICLE HISTORY

Submit:
27 November 2019
Accepted:
23 Desember 2019
Publish:
13 Januari 2020

ABSTRACT

Motivation is often interpreted as a lot of things that determine the success and development of an Islamic education institution or not, certainly not the only determinant of success, but many studies say that motivation occupies a very strategic position in the process of developing educational institutions. So that through this paper will be given an overview of how the basic motivational concepts in Islamic education institutions and their applications. The much developed paradigm surrounding motivation will be the focus of the study and analysis in this paper. So from the concept of motivation that is still theoretical, the writer will describe it up to the technical level in the most basic and applicable authority in Islamic educational institutions.

KEYWORD:

Concept of Motivation
Basic Motivation
Islamic Education Institute

ABSTRAK

Motivasi seringkali dimaknai sebagai hal yang banyak menentukan keberhasilan serta berkembang atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan islam, tentu bukan penentu satu-satunya keberhasilan tetapi banyak studi menyampaikan bahwa motivasi menempati posisi yang sangat strategis dalam proses mengembangkan lembaga pendidikan. Sehingga melalui tulisan ini akan diberikan gambaran tentang bagaimana konsep motivasi dasar dalam lembaga pendidikan islam serta aplikasinya. Paradigma yang banyak berkembang seputar motivasi akan menjadi fokus dalam kajian dan analisis dalam tulisan ini. Sehingga dari konsep motivasi yang masih bersifat teoritik akan penulis uraikan sampai pada tataran teknis dalam otoritas yang paling dasar dan aplikatif dalam lembaga pendidikan islam.

Copyright © 2019. AL-Asasiyya: Journal Basic of Education.
<http://journal.umpo.ac.id/index.php/al-asasiyya/index>. All right reserved
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license



1. Pendahuluan

Setiap individu memiliki kondisi internal yang membedakan individu satu dengan yang lain. Tentu kondisi internal inilah yang kemudian mempengaruhi aktivitas dalam dirinya sehari hari. Salah satu dari kondisi internal itu dalam teori disebut dengan Motivasi.

Motivasi adalah dorongan yang meggerakkan seseorang melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Olah karena itu, perbuatan seseorang yang didsarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan sesuai tema yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai pembeda antara mampu melaksanakan dan mau melaksanakan. Dalam konteks ini, motivasi lebih cenderung kepada definisi mau melaksanakan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang, atau orang-orang yang dipimpinnnya agar

*Corresponding author email: ayokariyanto@gmail.com (Ayok Ariyanto)

¹Corresponding author email: sulistyorini@yahoo.com (Sulistyorini)

melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manusia dalam kehidupannya tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, baik kebutuhan biologis, kebutuhan ekonomis, maupun kebutuhan yang lain. Manusia dalam memenuhi kebutuhan seringkali mengadakan hubungan dan memerlukan bantuan orang lain. Oleh karena itu, manusia cenderung untuk berkelompok atau berorganisasi sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhannya. Kecenderungan manusia untuk saling membantu dan berkelompok ini menunjukkan bahwa manusia memiliki keterbatasan dan bahkan sangat terbatas.

Banyak pakar yang membahas tentang motivasi dengan berbagai sudut pandangnya sehingga banyak melahirkan teori-teori motivasi. Teori motivasi fundamental dan monumental juga telah banyak dikenal orang dan digunakan dalam berbagai kegiatan. Uraian dalam makalah ini hanya sekedar mengantarkan pemahaman pembaca terkait dengan motivasi yang banyak digunakan dalam berbagai kegiatan, salah satu fokus kegiatannya adalah didalam lembaga pendidikan islam, bagaimana dengan motivasi ini mampu menjaga eksistensi dan keberlangsungan perjalanan sebuah lembaga pendidikan.

2. Pembahasan

2.1 Definisi Motif

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan internal (*inner need*), yang banyak sekali dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu pula (Gerungan, 1996).

Menurut Sperling dalam Mangkunegara , “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*” (Mangkunegara, 2013). Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motif adalah kekuatan yang terdapat dalam dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Adi, 1994).

2.2 Definisi Motivasi

Teori motivasi mempelajari mengenai apa yang memotivasi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Berikut beberapa pengertian motivasi.

Pengertian Motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan kejelasan perilaku yang diarahkan oleh tujuan (Uno, 2007). Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu (Good & Brophy, 1990).

Menurut McShane dan Von Glinow, motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela (McShane & Glinow, 2010). Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi bisa diperoleh melalui penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pemberian motivasi yang tepat akan membuat seorang pegawai terdorong berbuat semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan pekerjaannya.

Setelah mengetahui makna dari motivasi, diharapkan organisasi dapat mencari cara untuk memotivasi pegawai. Ini merupakan tugas dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana memotivasi para pegawai dalam rangka mempengaruhi dan mengarahkan perilaku pegawai agar berperilaku produktif dan berkinerja tinggi

2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Purwanto (Purwanto, 2011) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a) faktor hygiene merupakan faktor yang mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan diantaranya gaji/kompensasi, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan hubungan dengan rekan kerja, komponen tersebut termasuk kelompok motivasi ekstrinsik; dan
- b) faktor motivator merupakan faktor yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan diantaranya pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan prestasi, komponen tersebut termasuk kelompok motivasi intrinsik.

Sedangkan menurut Saydan dalam Sayuti (2007) motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: a) kondisi lingkungan kerja; b) kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi); c) supervisi yang baik (pemberian supervisi); d) ada jaminan karir (pengharapan atas prestasi); e) status dan tanggung jawab; dan f) peraturan yang fleksibel.

2.4 Bentuk Motivasi

Menurut Nawawi (2011) motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk, sebagai berikut:

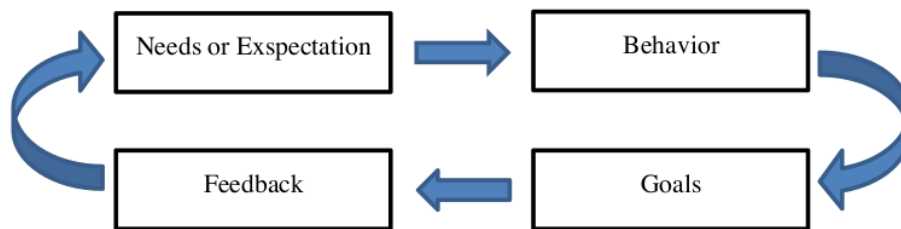
- a. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar.

Di lingkungan organisasi/lembaga kecenderungan penggunaan bentuk motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada bentuk motivasi instrinsik.

2.5 Konsep Motivasi Dasar

Banyak teori motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (*Need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku pada hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Hellrigel dalam Hamzah B Uno menerangkan bahwa kekuatan – kekuatan itu pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai kebutuhan, seperti a) keinginan yang hendak dipenuhi; b) tingkah laku; c) Tujuan; dan d) umpan balik (Uno, 2007).

Proses interaksi ini disebut sebagai produk motivasi dasar (*Basic Motivation Process*), dapat digambarkan dengan model proses seperti dibawah ini:



Dari definisi dan ilustrasi diatas, maka dapat diketahui bahwa motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan.

Maslow sebagai tokoh motivasi aliran humanism, meyakini bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semua laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup: a) kebutuhan fisiologis (sandang, pangan); b) Kebutuhan rasa aman (bebas bahaya); c) kebutuhan kasih sayang; d) kebutuhan dihargai dan dihormati; dan e) kebutuhan aktualisasi diri (Robbins, 2013).

Maslow's Hierarchy of Needs



2.6 Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

³ Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai adalah teori yang dikembangkan oleh Maslow. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seorang pegawai adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya.

Satu hal mendasar dalam pemberian motivasi kepada pegawai adalah pemberian imbalan berupa uang. Sebaik mungkin pengkondisian suasana kerja, faktor pendapatan

³ memegang peranan paling mendasar dalam memotivasi pegawai. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang.

Menurut Maslow, kebutuhan yang diinginkan seorang pegawai itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul yang menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Maslow dalam Hasibuan (2009) mengatakan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hirarki, maka indikator dari teori motivasi kebutuhan Maslow, yaitu:

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), yaitu: kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk. *Pertama*: kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. *Kedua*: kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja. Bentuk lain dari pemuasan adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.
- c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan. *Pertama*: kebutuhan akan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*). *Kedua*: kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). *Ketiga*: kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*). Kemajuan baik dalam bidang karier, harta, jabatan, dan sebagainya. *Keempat*: kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap individu organisasi akan merasa senang jika ia

diikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi, dalam arti diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran atau pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.

- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Perlu diperhatikan oleh pimpinan semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol.
- e. *Self actualization* (aktualisasi diri) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama: kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. Kedua: aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu

2.7 Prinsip Memotivasi Pegawai

⁴ Menurut Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja seorang pegawai:

- a. Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang

bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.8 Aplikasi Motivasi Dasar dalam Lingkungan Kerja

Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam konteks proses pengembangan kualitas pendidikan di sekolah. Tetapi tidak jarang guru yang kemudian kurang memiliki gairah dalam mengajar dan melaksanakan tugasnya dengan baik, yang secara otomatis akan berdampak pada terhambatnya proses pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Jika berbicara faktor penyebabnya, maka salah satu yang pasti adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya. Motivasi dapat di pandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*. Hal ini mengandung arti bahwa (1) motivasi yang mengawali terjadinya perubahan energy pada setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan (Sardiman, 1996).

¹ Secara umum proyeksi dari adanya motivasi kinerja adalah munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Jika hal itu dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatan, maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dengan konsep apa yang dikehendaki pimpinan. Itulah sebabnya mengapa Gibson dan kawan-kawan memberikan pandangan tentang motivasi, sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan invidu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan (Gibson, 1995). Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Ada tiga kunci pokok dari motivasi dalam konteks kepemimpinan lembaga, yaitu (1) adanya upaya; (2) tujuan organisasi; (3) kebutuhan.

Unsur *upaya* merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya maka ia akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Unsur lain adalah unsur *tujuan organisasi*. Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal

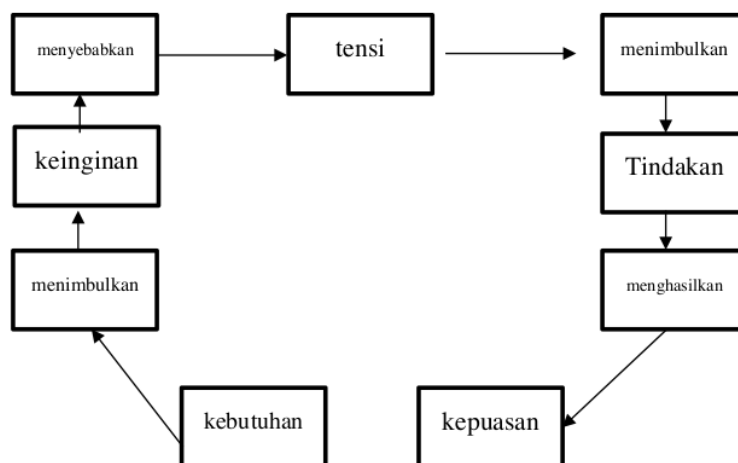
untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya.

Unsur terakhir adalah unsur *kebutuhan*. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik (Robbin, 1999). Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan keinginan-keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.

Selanjutnya bagaimana pandangan tentang motivasi kerja guru. Pandangan tentang kerja dan bekerja dewasa ini, bukanlah seperti ¹ pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja jasmaniyah adalah bentuk hukuman sehingga tiak disukai orang. Oleh karena itu, visi modern melihat kerja sebagai (1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, seperti bermain pada anak-anak, maka kerja selaku aktivitas sosial bisa memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa; (2) kerja memberikas status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat; (3) pada umumnya, wanita maupun pria menyukai pekerjaan, jadi mereka suka bekerja; (4) moral pekerjaan dan pegawai tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan; (5) insentif kerja banyak sekali bentuknya diantaranya adalah uang.

Faktor penentu dari perlu atau tidaknya seseorang terhadap motivasi ada dua, yaitu (1) kebutuhan; (2) pengarahan perilaku. Analisis terhadap kebutuhan sebagai dasar pemberian motivasi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut. Contoh seorang guru misalnya, akan termotivasi melakukan kegiatan atau pekerjaan jika ia mengetahui jika ada kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi akhirnya dapat terpenuhi. Faktor kedua adalah pengarahan perilaku, yaitu para guru sepakat bahwa dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka kearah pencapaian tujuan tersebut. Artinya seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terpuaskan, berusaha memuaskan dengan cara mengarahkan perilakunya sehingga tujuan atau kepuasan dapat dicapai. Secara sederhana penerapan motivasi dasar dalam lingkungan kerja dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram dibawah ini :

Gambar 1. Rantai Kebutuhan



2.9 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Untuk memperjelas dan memperkaya pemahaman terkait konsep motivasi dasar dalam bekerja khususnya dalam lembaga pendidikan islam, maka perlu kiranya memberikan gambaran dalam model yang lebih aplikatif dalam model tabel dimensi motivasi dan indikator kerjanya. Dengan menggunakan bantuan tabel ini tentu akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami sehingga menghindarkan terjadinya salah persepsi.

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	- Tanggung Jawab guru dalam melaksanakan tugas - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Memiliki tujuan yang jelas dan menantang - Ada umpan balik atas hasil pekerjaan - Memiliki perasaan senang dalam bekerja - Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
Motivasi Eksternal	- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

	- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan
--	---

Jika dilihat dan diamati dari ringkasan tabel diatas, maka dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana pentingnya motivasi dalm Lembaga Pendidikan islam. Bahkan dapat dikatakan bahwa dimensi motivasi banyak memberikan harapan dan peluang modalitas dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam jika motivasi tersebut mampu diterapkan dengan baik oleh segenap civitas akademika lembaga pendidikan Islam

3. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan uraian dari berbagai sudut pandang pembahasan, maka nampaklah dengan sangat jelas bahwa Motivasi akan relatif mampu mendongkrak dan melejitkan sebuah lembaga pendidikan islam jika motivasi dasar pekerja mampu dikelola dengan baik dan benar serta sesuai kadar porsinya. Disamping itu, komponen pendidikan yang lain seperti iklim akademik, iklim kerja yang bagus juga membawa dampak yang nyata dalam menjaga dan mengembangkan lembaga pendidikan Islam. Sehingga sinergi dari berbagai komponen pendidikan tersebut tentu wajib untuk dilakukan dengan baik. Peran strategis yang harus dimainkan oleh lembaga pendidikan islam sebagai sebuah organisasi adalah upaya mengelola sumberdaya dalam rangka menciptakan iklim akademik yang baik, iklim kerja yang baik, serta menjaga harmonisasi antar guru juga wajib dilakukan sebagai satu kesatuan yang saling kait dan tidak dapat dipisahkan. Dengan jelas dalam tulisan ini disampaikan berbagai informasi berkenaan dengan Konsep motivasi dasar serta indikator kinerja pegawai yang dijadikan sebagai fokus kajian. Sehingga dari konsep motivasi yang masih bersifat teoritik diuraikan sampai pada tataran teknis dalam otoritas yang paling dasar dan aplikatif dalam lembaga pendidikan Islam.

Daftar Pustaka

- A.M., Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali, 1996.
- Adi, Isbandi Rukminto. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran*. Jakarta: Grafindo Persada, 1994.
- Gerungan, W.A. *Psikologi Sosial*. Bandung: Erisco, 1996.
- Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnlelly. *Organiversies*. Texas: Bussines Publication Inc, 1995.
- Good, Thomas L & Jere E Brophy. *Educational Psychology : A Realistic Approach*. New York: Longman, 1990.

Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 13. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinow. *Organization Behavior*. 4th Edition. New York: MacGraw-Hill, 2010.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cet. 8. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga, 2011.

Robbins, Stephen P. *Organization Behavior*. New Jersey: Printice Hall Cliffs, 2013.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavioral : Concept, Controversies, and Application*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International Inc, 1999.

Sayuti. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	4%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	fatmawatidiary.blogspot.com	5%
	Internet Source	
2	repository.itekes-bali.ac.id	4%
	Internet Source	
3	repo.darmajaya.ac.id	4%
	Internet Source	
4	rickykoba03.blogspot.com	4%
	Internet Source	

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 4%
Exclude bibliography	On		