

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoritis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “bergerak” yang bergerak untuk maju.¹¹ Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.¹²

Bernard Berelson dan Gar A. Stainer mengemukakan bahwa:

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.¹³

¹¹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung:Alfabeta, (2012) hal 209

¹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, (2009), h. 114

¹³ Muchdarasyah Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, (2009), h 134

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu:

- 1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu,
- 2) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau perasaan, afeksi seseorang. Hal ini didasari kejiwaan, emosi serta perasaan seseorang untuk menentukan tingkah lakunya.
- 3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Tujuan sangat kuat pengaruhnya terhadap motivasi seseorang karena tujuan merupakan puncak keinginannya dalam berusaha.¹⁴

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)
Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, pangan, papan dll.
- 2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)
Setelah kebutuhan fisiologi terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun dan memiliki asuransi kehidupan.

¹⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, (2013)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) **Kebutuhan Berkelompok** (*Social Needs, love needs, belonging needs, affection needs*)
Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bekerja sama dan menjadi anggota organisasi.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan** (*Esteem Needs, Egoistic Needs*)
Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapatkan ijazah sekolah, status simbol, dan promosi.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri** (*Self-actualization Needs, Self-realization Needs, Self-fulfillment Needs, Self-expression Needs*)
Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri, realisasi diri, pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contohnya yaitu memiliki sesuatu bukan hanya fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), dan ingin pekerjaan yang menantang.¹⁵

Adapun kebutuhan menurut David McClelland et al, yang berpendapat bahwa:

Motivasi merupakan suatu rangsangan perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan. Dalam hal ini motivasi ada dua aspek yaitu adanya dorongan adari dalam dan usaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan dua teori di atas dapat disimpulkan, motivasi merupakan dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan – rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, (2010), h.255-258

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktifitas lebih baik dari pada sebelumnya.

Dari hal di atas, indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan melakuakn kegiatan,
- 3) Adanya harapan dan cita-cita,
- 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri,
- 5) Adanya lingkungan yang baik, dan
- 6) Adanya kegitan yang menarik.¹⁶

b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi meningkatkan kerja menjadi lebih baik dan efektif sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, kedisiplinan, kesejahteraan, moral kerja, prestasi kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas. Adapun rincian tujuan pelaksanaan motivasi, yaitu:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin,
- 2) Meningkatkan kegairahan pegawai,
- 3) Meningkatkan disiplin pegawai,
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai,

¹⁶ Hamzah, B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta:PT Bumi Aksara,(2013)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai,
- 6) Meningkatkan moral kerja pegawai,
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai tata usaha terhadap tugas-tugas,
- 8) Meningkatkan produktifitas dan efesiensi,
- 9) Memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan,
- 10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.¹⁷

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Meningkatnya kerja suatu pekerja perlu adanya faktor pendorong timbulnya motivasi itu, untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan program terpadu disesuaikan dengan situasi dan kondisi sesuai keadaan ekstern dan intern.¹⁸

Adapun yang dibutuhkan oleh motivator sebagai berikut:

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran,
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan,
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan),

¹⁷ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, (2012) h. 210-211

¹⁸ Muchdarasyah Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, (2009), h. 139

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Adanya peningkatan (kemajuan),
- 5) Adanya tanggung jawab,
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah,
- 7) Supervisi,
- 8) Hubungan antar perseorangan,
- 9) Kondisi kerja,
- 10) Gaji,
- 11) Status,
- 12) Keamanan kerja.¹⁹

Faktor-faktor yang ada dalam motivasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan manusia (*human want's*)
- 2) Kebutuhan hubungan (*communications*)
- 3) Kepemimpinan (*leadership*)
- 4) Perangsang (*respond*)
- 5) Supervisor (*supervision*)
- 6) Sikap dan semangat (*attitude and morale*)
- 7) Disiplin (*discipline*).²⁰

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong faktor-faktor yang

¹⁹*Ibid*, h. 140

²⁰*Ibid*, h. 218

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).²¹

d. Teknik-teknik Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian terhadap teori hasil penelitian para ahli tentang motivasi, dipelajari aktivitas yang dijadikan teknik memotivasi baik dari perbaikan iklim dan kualitas tempat kerja sampai kepada peningkatan perilaku hubungan antar personil serta pemberian *reward* yang memadai dan menantang kerja.²²

Adapun rincian dari teknik-teknik motivasi, yaitu:

- 1) Pemberian gaji/*reward* yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan sosial
- 3) Sesekali menciptakan suasana santai
- 4) Memperhatikan harga diri
- 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Memberikan kesempatan untuk maju
- 7) Memperhatikan perasaan aman para pegawainya untuk menghadapi masa depan
- 8) Mengusahakan loyalitas karyawan
- 9) Sesekali mengajak karyawan untuk berunding

²¹ Faustino, Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003, (Yogyakarta:ANDI), h. 180-181

²² *Ibid.*, h. 218

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Memberikan insentif

11) Fasilitas yang menyenangkan.

e. Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Membicarakan tentang motivasi kerja tidak jauh dari kata seseorang atau organisasi yang membutuhkan motivasi untuk kontrak kerja mereka mau di dalam perusahaan ataupun lembaga pendidikan. Tetapi di dalam kontrak kerja tersebut tidak pernah disinggung eksplisif seberapa keras seorang pegawai harus bekerja, seberapa banyak upaya yang harus dicurahkan dan seberapa positif sikap yang harus ditunjukkan terhadap pekerjaannya atau secara singkatnya bagaimana motivasi orang tersebut.²³

Motivasi kerja sangat penting di dalam dunia pendidikan, tidak hanya untuk guru-guru yang mengajarkan pembelajaran tetapi juga dibutuhkan oleh tenaga kependidikan atau pegawai yang bekerja di suatu sekolah tertentu. Contoh motivasi kerja tenaga kependidikan ini adalah dimana tenaga kependidikan membutuhkan dorongan, semangat, kebutuhan yang dipenuhi bahkan keadilan dalam pekerjaannya.

Meningkatnya motivasi kerja tenaga kependidikan mampu mempengaruhi para pegawai tenaga kependidikan untuk mampu bekerja lebih giat, tidak tertekan dengan tugas-tugasnya, dan mampu

²³Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Sriathi, *Perilaku Keorganisasian edisi 2*. Jakarta: Graha Ilmu, (2009), h.29

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta terpenuhi kebutuhannya.²⁴

2. Reward

a. Pengertian Reward

Reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang apabila ia melakukan perubahan perilaku dan pekerjaan menjadi lebih baik dari sebelumnya. *Reward* juga berupa penghargaan, anugrah, imbalan akibat dari hasil kerja yang baik dilakukan oleh setiap karyawan atau pegawai.²⁵

Dalam pemberian *reward* kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah atau pemimpin yayasan memberikannya kepada pegawai-pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan yang giat, cepat respon dengan kegiatan kerja hingga disiplin waktu. Hal ini untuk mewujudkan tingkatan kerja sekolah menjadi manual dan efektif serta lancar dalam rutinitas kegiatan sekolah khususnya di pekerjaan administrasi.

Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan

²⁴*Ibid*,h.29

²⁵ Sahwitri Triandani, *Pengaruh Tim Kerja, Stres Kerja, dan Reward(Imbalan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Pekanbaru: Nuansa Jaya Mandiri Pekanbaru, (2014), h. 34

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.²⁶

b. Tujuan *Reward*

Reward bertujuan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang bekerja sehingga menjadi lebih giat dan profesional dalam kegiatannya yang dilakukannya.

Adapun tujuan memberikan *reward* atau imbalan, yaitu:

- 1) Memotivasi anggota organisasi. Sistem imbalan yang dirancang oleh organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar dapat berprestasi pada tingkat tinggi. Untuk itu imbalan yang dibentuk oleh organisasi harus memiliki nilai dimata anggota organisasi.
- 2) Membuat ketahanan pekerja yang sudah ada, sistem imbalan yang oleh suatu organisasi antara ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada, terutama pekerja yang berkualitas, agar mereka berloyalitas bekerja dan tidak mudah dikekang.
- 3) Menarik orang-orang yang berkualitas. Kemajuan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kualitas orang-orang di dalamnya. Salah satu daya tarik seseorang untuk masuk bergabung ke dalam suatu organisasi adalah sistem imbalan yang di terapkan oleh organisasi tersebut.²⁷

²⁶ Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, (2008), h. 252

²⁷ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Graha Ilmu, (2008), h. 144

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Jenis-jenis *Reward*

Jenis imbalan atau *reward* di dalam dunia kerja sangatlah banyak, dan imbalan ini mampu membuat para pegawai atau tenaga kerjanya puas akan pekerjaan hingga mereka akan selalu serius dan berlatih lagi menjadi lebih baik dari kerja mereka sebelumnya agar mendapatkan hasil yang lebih memuaskan lagi.

Ada beberapa jenis imbalan menurut Siagian yang ada dalam dunia kerja, yaitu:

- 1) Imbalan intrinsik yakni imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, atau imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, meliputi: penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.
- 2) Imbalan ekstrinsik yakni imbalan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan, meliputi:
 - a) Imbalan finansial, merupakan imbalan yang berbentuk gaji, upah atau bonus. Gaji penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah pekerja masuk atau tidak. Gaji dikaitkan dengan prestasi kerja dimasa lampau. Bonus berkaitan dengan prestasi pekerja yang mutakhir, dimana pemberiannya diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh pekerja.
 - b) Jaminan sosial, meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname dirumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan dan pekerja.
 - c) *Profit- Sharing*. *Profit- Sharing* pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan yang bentuknya bisa berupa kas maupun saham.
 - d) Penghargaan atau pengakuan, prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah pekerja yang telah mereka kembangkan dalam organisasi. Yang terpenting adalah penghargaan yang diberikan agar bernilai di mata pekerja.
 - e) Promosi, promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Dalam menentukan siapa diantara pekerja yang akan dipromosikan perlu pertimbangan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minimal empat (4) faktor yaitu: prestasi kerja, senioritas, keadilan, dan persahabatan.

- f) Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah imbalan seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain diluar kelompok.²⁸

3. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.²⁹ Adapun pengertian lain tentang tenaga kependidikan di sekolah sering disebut juga dengan tata usaha atau tata laksana. Namun, pada dasarnya lebih familiar menggunakan kata administrasi yang mencakup dari seluruh kegiatan tata usaha dan tata laksana. Kata administrasi berasal dari kata latin, yaitu *ad* artinya intensif dan *ministrare* artinya melayani, membantu, menolong, memudahkan, mengatur atau memenuhi.³⁰

Dalam hal ini tenaga kependidikan bekerja didalam sekolah sebagai pegawai TU, kedisiplinan, perpustakaan bahkan kepala sekolah dan pegawai lainnya yang bekerja di sekolah. Namun berbeda dengan tenaga pendidik yang bekerja sebagai tenaga pengajar. Tenaga pendidik, yang secara fungsional tugas utamanya secara langsung memberikan layanan teknis kependidikan kepada peserta didik. Tugas pelayanan tersebut melibatkan orang tua di rumah, para guru/dosen atau pengajar

²⁸ Siagian, *Ibid*, h. 36-38

²⁹ Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional

³⁰ Sudarman Danim, *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*, Bandung: Pustaka Setia, (2010), h. 53

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta pembimbing dan pelatih di sekolah atau satuan pendidik lainnya, para instruktur atau pamong belajar pada pusat-pusat atau balai latihan dan kursus-kursus, para pembina dan pembimbing di berbagai perkumpulan, sanggar, pedepokan, dan organisasi yang membimbing keterampilan dan seni budaya, para pengajaragama di tempat-tempat ibadah, media massa cetak dan elektronik, serta buku-buku pelajaran yang mengandung muatan yang bernuansa pendidikan.³¹

4. Korelasi Pemberian *Reward* terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Seperti yang diketahui seseorang masuk menjadi anggota suatu organisasi pada dasarnya didorong oleh keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya yang tidak mungkin lagi dapat dipenuhi tanpa menggunakan berbagai jalur organisasi. Artinya, seseorang menjadi pekerja membawa sertanya tujuan, harapan, berbagai jenis kebutuhan ingin dicapainya melalui pengabdian kepada organisasi dimana dia berkarya. Dengan mengadakan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilan, seseorang mengharapkan berbagai jenis imbalan.³²

Pemberian “*reward*” atau penghargaan yang diberikan oleh atasan untuk bawahan merupakan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai. Pemberian *reward* tersebut bisa berupa pemberian penghargaan, pujian, ataupun hadiah atas kerja keras pegawai tenaga kependidikan yang bekerja

³¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan; Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, Bandung: Alfabeta, (2009), h. 24

³² Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta, (2004), h.211

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keras dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atas beban pekerjaan mereka.

Penghargaan atau reward sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirancang untuk meningkatkan kinerja yang itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata.

Menurut Morgan, Motivasi sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu.³³

Tujuan hubungan pemberian *reward* untuk motivasi kerja tenaga kependidikan berupa meningkatkan motivasi kerja dalam beban pekerjaan yang ditanggungkan oleh setiap pegawai, untuk melihat kinerja kerja tenaga kependidikan yang berkualitas dari segi keuletan kerjanya serta membuat pemicu motivasi kerja tenaga kependidikan agar betah dan nyaman akan pekerjaannya.

Hal ini membuat motivasi termasuk kedalam kriteria pemberian *reward* dalam pekerjaan tenaga kependidikan, dan hal lainnya yang menjadi kriterianya adalah kompetensi dalam pekerjaan, keterampilan tenaga kependidikannya serta sikap para tenaga kependidikan dalam menjalani pekerjaannya.

³³ Zaitun, dkk, *Penempatan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia*, Pekanbaru: Yayasan Pusaka Riau, (2011), h. 59

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, korelasi pemberian *reward* terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan sangat besar di lingkungan kerja pendidikan, pemberian *reward* juga mendorong semangat kerja dan menimbulkan perasaan betapa pentingnya pegawai tersebut bagi organisasi.

B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan digunakan untuk perbandingan agar menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah, dan peneliti menguatkan karya ilmiah yang dilakukan belum ada yang meneliti. Penelitian relevan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Lisnawati, mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau meneliti tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu” tahun 2012. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 47 siswa. Dari hasil penelitiannya 70,3%, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar pemberian *reward* terhadap motivasi belajar.
2. Heny Dwi Jayanti, mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, meneliti tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Siswa Mengikuti Layanan Informasi di SMP Negeri 22 Pekanbaru” dengan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 70 siswa. Hasil penelitiannya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

74,94%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pemberian *reward* terhadap peningkatan motivasi siswa mengikuti layanan infomasi di kelas VIII di SMP Negeri 22 Pekanbaru.

3. Nofrianti, mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, meneliti tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri 1 Bangkinang Kota”. Dari hasil penelitian yang peneliti teliti menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dari pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi di sma negeri 1 bangkinang kota sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 79,1% motivasi belajar dipengaruhi oleh faktor lain di luar pemberian *reward* dan *punishment*.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas sama-sama meneliti tentang korelasi pemberian *reward*, tetapi belum ada yang membahas tentang korelasi pemberian *reward* terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hal yang demikian bahwa penelitian yang penulis lakukan belum pernah diteliti oleh penelitian lain.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini merupakan suatu konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis. Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan dibahas yaitu variabel (x) pemberian *reward* dan variabel (y) motivasi kerja tenaga kependidikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pemberian *Reward*

Dalam penelitian ini peneliti mengukur pemberian *reward* dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Imbalan finansial,

1. Kepala sekolah memberikan bonus upah atas prestasi tenaga kependidikan,
2. Kepala sekolah memberikan bonus secara adil kepada tenaga kependidikan,
3. Tenaga kependidikan menerima pekerjaan dengan imbalan dari kepala sekolah.

b) Jaminan sosial (Fringe Benefit),

1. Kepala sekolah selalu memberikan jaminan sosial berupa asuransi kerja tenaga kependidikan,
2. Kepala sekolah menjaga keselamatan kerja tenaga kependidikan
3. Tenaga kependidikan mengerjakan pekerjaan atas jaminan kerja dari kepala sekolah.

c) Profit-Sharing,

1. Kepala sekolah memberikan fasilitas kerja yang baik,
2. Kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam pengawasan kerja tenaga kependidikan,
3. Tenaga kependidikan menerima dorongan partisipasi yang diberikan kepala sekolah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Penghargaan atau pengakuan,
 1. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan ,
 2. Kepala sekolah memebrikan pengakuan atas kinerja tenaga kependidikan,
 3. Tenaga kependidikan mendapat penghormatan atas pencapaian tugas yang diberikan
- e) Promosi,
 1. Kepala sekolah menaikkan pangkat tenaga kependidikan,
 2. Kepala sekolah memperlakukan tenaga kependidikan secara adil dalam jabatannya,
 3. Tenaga kependidikan mendapat kenaikan jabatan atas imbalandari tugas-tugasnya,
 4. Tenaga kependidikan mendapatkan jabatan yang setara dengan pekerjaannya.
- f) Keanggotaan dalam kelompok informal,
 1. Kepala sekolah memberikan kebebasan dalam organisasi sekolah,
 2. Kepala sekolah memberikan peluang untuk tenaga kependidikan dalam berkarya mau didalam maupun diluar sekolah,
 3. Tenaga kependidikan mendapat kebebasan dalam rapat tahunan diluar sekolah,
 4. Tenaga kependidikan melakukan kegiatan silaturahmi dan kegiatan islami di sekolah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Dalam penelitian ini peneliti mengukur motivasi kerja tenaga kependidikan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
 1. Percaya diri akan kemampuan untuk melakukan pekerjaan,
 2. Melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan senang hati,
 3. Mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.
- b) Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan,
 1. Melakukan pekerjaan atas dorongan dari kepala sekolah dan tuntutan sekolah,
 2. Menerima pekerjaan sesuai dengan tujuan yang jelas dari sekolah,
 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c) Adanya harapan dan cita-cita,
 1. Mampu melakukan pekerjaan dengan keinginan besar,
 2. Melaksanakan pekerjaan tanpa rasa terbebani,
 3. Melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tekanan dari pimpinan.
- d) Penghargaan dan penghormatan aras diri,
 1. Mampu melakukan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi,
 2. Mampu mendapatkan penghormatan atas pencapaian tugas dan kewajiban,
 3. Mampu melaksanakan pekerjaan melebihi target.
- e) Adanya lingkungan yang baik,
 1. Mampu memelihara lingkungan kerja yang baik,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mampu berinteraksi antar sesama pekerja dengan baik,
 3. Melaksanakan pekerjaan dengan fasilitas yang ada dengan baik,
 4. Mampu mempertahankan suasana kerja stabil dan nyaman.
- f) Adanya kegiatan yang menarik,
1. Mampu melakukan interaksi yang baik dilingkungan sekolah,
 2. Mampu bekerja sama dalam organisasi informal dalam sekolah,
 3. Mampu melakukan kegiatan menarik dalam lingkun sekolah,
 4. Mampu melaksanakan kegiatan liburan di sekolah dihari besar sekolah.

Untuk mengukur pemberian *reward* dan Motivasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Selalu (SL)
- b. Sering (SR)
- c. Kadang-kadang (KD)
- d. Tidak Pernah(TP)

D. Hipotesis

Ha: Pemberian *reward* berkorelasi terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Yayasan Masmur Pekanbaru.

Ho: Pemberian *reward* tidak berkorelasi terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Yayasan Masmur Pekanbaru.