

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 TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

2.1 Pengertian Madrasah Ibtidaiyah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kaffah (menyeluruh). Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002 yang diamanatkan dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi tanggung jawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis, dan professional pada bidangnya masing-masing. Kompetensi tersebut diperlukan, terutama untuk mengantisipasi era kesejagatan, khususnya globalisasi.

Di tengah persaingan dalam era persaingan global dan pasar bebas, manusia dihadapkan pada perubahan-perubahan yang tidak menentu. Kondisi tersebut telah mengakibatkan hubungan yang tidak

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.

linier antara pendidikan dengan dunia kerja atau “*one to one relationship*”, karena apa yang terjadi dalam lapangan kerja sulit diikuti oleh pendidikan, sehingga terjadi kesenjangan antara pendidikan dengan perkembangan global yang terjadi di dunia ini.

Melihat kejadian tersebut diatas, maka pemerintah berupaya melakukan penyempurnaan dalam sistem pendidikan seperti dikeluarkannya Undang-undang Nomor 22 dan 25 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, serta diikuti oleh Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang berpengaruh terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pendidikan. Dengan dikeluarkannya undang-undang otonomi daerah tersebut merubah paradigma sentralistik ke desentralistik sehingga pemberdayaan madrasah dapat diwujudkan dimana kualitas pendidikan dapat ditingkatkan oleh *stakeholder* yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan, dan terkena langsung dengan pendidikan seperti kepala madrasah dan guru.

Munculnya gagasan manajemen berbasis madrasah ini dipicu oleh ketidakpuasan atau kegerahan para pengelola pendidikan pada level operasional atas keterbatasan kewenangan yang mereka miliki untuk dapat mengelola madrasah secara mandiri.¹ Otonomi ini diberikan agar madrasah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikan dana sesuai dengan prioritas kebutuhan madrasah.

¹ Agus Dharma, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta:Pendidikan Network,<http://researchengines.com/adharma2.html>, 2003), h. 1

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.

Sebelum diterapkannya manajemen berbasis madrasah ini kepala madrasah merasa tidak berdaya karena terperangkap dalam ketergantungan berlebihan terhadap konteks Pendidikan. Akibatnya peran utama mereka sebagai *stakeholder* pada suatu madrasah merasa dikedirkan dengan rutinitas birokrasi yang menumpulkan kreativitas berkreasi demi kemajuan madrasah.

Ketentuan manajemen berbasis madrasah telah diundangkan dalam undang-undang Sisdiknas 2003, Pasal 52 ayat 1, bahwa” Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis madrasah.

وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبُّهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِى صَغِيرًا

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil". (Q.S. Al-Israa:24)

Kata Rabb ini juga sering dikaitkan dengan kata alam, sesuatu selain Tuhan. Pengkaitan kata Rabb dengan kata alam tersebut seperti pada surat Al-A’raf ayat 61:

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.

قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي ضَلَالَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِنْ رَبِّ الْعَالَمِينَ

“Nuh menjawab: Hai kaumku, tak ada padaku kesesatan sedikitpun tetapi aku adalah utusan Tuhan semesta alam.”

Pendidikan diistilahkan dengan ta'dib, yang berasal dari kata kerja “addaba” . Kata al-ta'dib diartikan kepada proses mendidik yang lebih tertuju pada pembinaan dan penyempurnaan akhlak atau budi pekerti peserta didik (Samsul Nizar, 2001: 90). Kata ta'dib tidak dijumpai langsung dalam al-Qur'an, tetapi pada tingkat operasional, pendidikan dapat dilihat pada praktek yang dilakukan oleh Rasulullah. Rasul sebagai pendidik agung dalam pandangan pendidikan Islam, sejalan dengan tujuan Allah mengutus beliau kepada manusia yaitu untuk menyempurnakan akhlak (Jalaluddin, 2003: 125). Allah juga menjelaskan, bahwa sesungguhnya Rasul adalah sebaik-baik contoh teladan bagi kamu sekalian.

Surat al-Baqarah ayat 129

رَبَّنَا وَإِنَّا لِلَّهِ رَبِّنَا رَاغِبُونَ يُسَلِّمُوا عَلَيْكَ رَبَّنَا وَإِنَّا لِلَّهِ رَبِّنَا رَاغِبُونَ

“Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka seorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al-Kitab (Al-Qur'an) dan hikmah serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”

Surat al-Baqarah ayat 151

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.

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

“Dan ingatlah ketika luqman berkata kepada anaknya, diwaktu ia memberi pelajaran kepadanya: Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, sesungguhnya mempersekutukan Allah adalah benar-benar kedzaliman yang besar.”

2.2 Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja / prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.³

² Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Rosda. Hlm .67

³ Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara. Hlm. 94

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.

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.⁴ Sependapat dengan Sunyoto, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁵

Menurut Sustrisno, pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu : (1) Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (2) Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berhubungan langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, (3) Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-maslah yang timbul.(4) Kecakapan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (5) Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (6) Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.⁶

Ruky dalam Masrur menyatakan prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada

⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. Hlm. 235

⁵ Danang Sunyoto. 2012. *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta. PT. Buku Seru. Hlm. 18

⁶ Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Median Pratama Group. Hlm. 152

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.

prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Bernardin dan Russel dalam Masrur memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”(Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).⁷

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Pandji Anoraga menyatakan dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

⁷ Ahmad Rajaul Masrur. 2013. *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Wilayah Jawa Timur*. Hlm. 6



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.

- b. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan. Kalaupun orang itu tidak menyukai pekerjaan, hal ini bisaanya disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan tersebut.
- c. Moral dari pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.
- d. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalu bergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.⁸

Dari beberapa teori di atas dapat disintesis bahwa prestasi kerja adalah Hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan indikator ; (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Konsistensi Karyawan, (4) Sikap Karyawan.

2.2.1 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Peningkatan prestasi yaitu dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

⁸ Pandji Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta. Hlm. 14

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.

- b. Kesempatan kerja yang adil yakni dengan adanya penilaian yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan yaitu melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi yaitu penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi yakni hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.
- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan yaitu hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mengiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi yaitu penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang

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.

sangat rendah bagi karyawan baru dalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dalam seleksi.⁹

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain dikemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah: Kewibawaan (*power*), sifat-sifat atau keterampilan, perilaku, dan fleksibilitas pemimpin.¹⁰ Lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹¹

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan

⁹ Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta. Hlm. 133-134

¹⁰ Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. Hlm. 43

¹¹ Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Rosda Hlm .67

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.

organisasi (tujuan kerja). Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara,¹² faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, atau kemampuan dari seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

¹² Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT

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.

Ada beberapa faktor menurut Fahmi yang mendasari seorang karyawan berkeinginan terlibat secara serius dalam usaha meningkatkan prestasi kerja perusahaan, yaitu :

1. Karyawan tersebut merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan yang sesuai dengan yang mereka harapkan
2. Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja namun lebih dari itu, yaitu ia juga merasa dirinya sebagai bagian penting dari manajemen perusahaan
3. Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara materil maupun non materil
4. Pihak manajemen perusahaan dalam memposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan.
5. Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan kepada para karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga semata-mata bukan hanya karena kerja keras dari pada karyawan namun juga diperoleh karena faktor dukungan dan doa dari keluarga.
6. Karyawan merasa perusahaan tempat ia bekerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk menggantungkan hidup hingga hari tua.¹³

:Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu¹⁴:

¹³ Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*, Teori dan Aplikasi. Penerbit Alfabeta. Hlm. 235

¹⁴ Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Median Pratana Group. Hlm. 152

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

- a. Faktor Individu
 - a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- b. Faktor lingkungan
 - a) Kondisi fisik
 - b) Peralatan
 - c) Waktu
 - d) Material
 - e) Pendidikan
 - f) Supervisi
 - g) Desain Organisasi
 - h) Pelatihan
 - i) Keberuntungan

2.2.3 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain¹⁵:

¹⁵ Nasution, Mulia, 2000. Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan, Djambatan, Jakarta, Hlm. 99

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.

a) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan kerja.

b) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

c) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.3 Kreativitas

Kreativitas berasal dari kata kreatif yang memiliki arti yakni memiliki daya cipta atau menciptakan, maka kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan suatu hal yang baru dengan memanfaatkan segala sesuatu yang telah ada dan dapat diterima oleh semua orang.¹⁶

¹⁶ Hasan Alwi. 2008. *Kamus Besar Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. Hlm. 599

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.

Menurut Slameto kreativitas merupakan istilah yang banyak digunakan baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, pada umumnya orang yang mnghubungkan kreativitas dengan produk-produk kreasi. Kreatif berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dnegan menggunakan sesuatu yang telah ada.¹⁷

Pengertian Kreativitas Guru Menurut Baron yang dikutip oleh M. Ali, kreativitas adalah “kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru di sini bukan berarti harus sama sekali baru, tetapi dapat juga sebagai kombinasi dari unsur-unsur yang telah ada sebelumnya”.¹⁸

Sedangkan menurut Utami Munandar¹⁹, bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat

Profesi guru sebagai bidang pekerjaan khusus dituntut memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu nilai keunggulan yang harus dimiliki guru adalah kreativitas. Kreativitas diidentifikasi dari 4 dimensi, yaitu:²⁰

¹⁷ Slameto. 2013. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta. Rineka Cipta. Hlm. 145

¹⁸ Muhammad Ali dan Muhammad Asrori, *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), Hlm. 41

¹⁹ Utami Munandar. (2009). *Anak Unggul Berotak Prima*. Jakarta: PT. Gramedia. Hlm. 12

²⁰ Hamzah B.Uno dan Nurdin Mohamad, *Belajar Dengan Pendekatan PAILKEM*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hal. 154-156

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.

- a. Person
 - a) Mampu melihat masalah dari segala arah;
 - b) Hasrat ingin tahu besar;
 - c) Terbuka terhadap pengalaman baru;
 - d) Suka tugas yang menantang;
 - e) Wawasan luas
 - f) Menghargai karya orang lain.

b. Proses

Kreativitas dalam proses dinyatakan sebagai “*Creativity is a process that manifest it self in fluency, in flexibility as well as in originality of thinking.*” Dalam proses kreativitas ada 4 tahap, yaitu:

- a) Tahap pengenalan: merasakan ada masalah dalam kegiatan yang dilakukan;
- b) Tahap persiapan: mengumpulkan informasi penyebab masalah yang dirasakan dalam kegiatan itu;
- c) Tahap iluminasi: saat timbulnya inspirasi/gagasan pemecahan masalah;
- d) Tahap verifikasi: tahap pengujian secara klinis berdasarkan realitas.

c. Product

Dimensi produk kreativitas digambarkan sebagai berikut “*Creativity to bring something new into existence*” yang ditunjukkan dari sifat:

- a) Baru, unik, berguna, benar, dan bernilai
- b) Bersifat heuristic, menampilkan metode yang masih belum pernah/jarang dilakukan sebelumnya.

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. Press atau Dorongan

Ada beberapa faktor pendorong dan penghambat kreativitas yaitu:

a) Faktor pendorong

1. Kepekaan dalam melihat lingkungan;
2. Kebebasan dalam melihat lingkungan/bertindak;
3. Komitmen kuat untuk maju dan berhasil;
4. Optimis dan berani ambil risiko, termasuk risiko yang paling buruk;
5. Ketekunan untuk berlatih;
6. Hadapi masalah sebagai tantangan;
7. Lingkungan yang kondusif, tidak kaku, dan otoriter.

b) Penghambat Kreativitas

1. Malas berfikir, bertindak, berusaha, dan melakukan sesuatu;
2. Implusif;
3. Anggap remeh karya orang lain;
4. Mudah putus asa, cepat bosan, tidak tahan uji;
5. Cepat puas;
6. Tak berani tanggung risiko;
7. Tidak percaya diri;
8. Tidak disiplin;
9. Tidak tahan uji.

Jadi kreativitas merupakan kemampuan untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berpikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan

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.

unik atau kemampuan untuk mengkombinasikan sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lain agar lebih menarik. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, atau kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Guru harus berpacu dalam pembelajaran dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, “untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, diperlukan ketrampilan. Diantaranya adalah ketrampilan pembelajaran atau ketrampilan mengajar”.²¹

Agar tercipta pembelajaran yang kreatif, Professional dan menyenangkan, diperlukan adanya ketrampilan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru, berkaitan dengan ini Turney dalam bukunya E Mulyasa mengatakan bahwa Ada 8 ketrampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukankualitas pembelajaran, yaitu ketrampilan bertanya, memberi penguatan, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka dan menutup pelajaran, membimbing diskusi kelompok kecil, mengelola kelas serta mengajar kelompok kecil dan perorangan.

Mengadakan variasi yang dimaksud di atas yaitu variasi dalam Kegiatan pembelajaran seperti pada penggunaan metode dan media pembelajaran. Dengan demikian, sebenarnya “kreativitas merupakan ketrampilan, artinya siapa saja yang berniat untuk menjadi kreatif dan ia mau melakukan latihan-latihan yang benar, maka ia akan menjadi kreatif”.²²

²¹ E Mulyasa, *Menjadi Guru ...*, Hlm. 69

²² Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*. (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2011), Hlm. 245

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.

Kreativitas ditandai oleh adanya “kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada dan tidak dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu”

Jadi, Dalam proses pembelajaran, seorang guru harus kreatif agar dapat selalu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan supaya siswa tidak merasa bosan dan mengalami kesulitan belajar. Dengan demikian pengelolaan proses belajar mengajar yang baik didukung oleh kreativitas guru akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan

2.3.1 Ciri-Ciri Kreativitas Guru

Untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri anak, dibutuhkan guruyang kreatif dan guru yang kreatif itu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

a. Kreatif dan menyukai tantangan

Guru yang dapat mengembangkan potensi pada diri anak adalah merupakan individu yang kreatif. Tanpa sifat ini guru sulit dapat memahami keunikan karya dan kreativitas anak. Guru harus menyukai tantangan dan hal yang baru sehingga guru tidak akan terpaku pada rutinitas ataupun mengandalkan program yang ada. Namun ia senantiasa mengembangkan, memperbarui dan memperkaya aktivitas pembelajarannya.

b. Menghargai karya anak

Karakteristik guru dalam mengembangkan kreatifitas sangat menghargai karya anakapapun bentuknya. Tanpa adanya sifat ini anak akan sulit untuk mengekspresikan dirinya secara bebas dan mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

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. Motivator

Guru sebagai motivator yaitu seorang guru harus memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau dan giat belajar.

d. Evaluator

Dalam hal ini guru harus menilai segi-segi yang harusnya dinilai, yaitu kemampuan intelektual, sikap dan tingkah laku peserta didik, karena dengan penilaian yang dilakukan guru dapat mengetahui sejauh mana kreativitas pembelajaran yang dilakukan. Dalam kelas yang menunjang kreativitas, guru menilai pengetahuan dan kemajuan siswa melalui interaksi yang terus menerus dengan siswa. Pekerjaan siswa dikembalikan dengan banyak cacatan dari guru, terutama menampilkan segi-segi yang baik dan yang kurang baik dari pekerjaan siswa.

e. Memberi kesempatan pada anak untuk mencoba dan mengembangkan kemampuan, daya pikir dan daya ciptanya.²³

Sementara menurut Dedi supriadi yang di kutip oleh Syamsu Yusum, orang yang memiliki kepribadian yang kreatif ditandai dengan beberapa karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Terbuka terhadap pengalaman baru.
- b) Fleksibel dalam berpikir dan merespon.
- c) Bebas menyatakan pendapat dan perasaan.
- d) Menghargai fantasi.
- e) Tertarik kepada kegiatan-kegiatan kreatif.

²³ E Mulyasa, Menjadi Guru ,Hlm. 45

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.

- f) Mempunyai pendapat sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.
- g) Mempunyai rasa ingin tahu yang besar.
- h) Toleran terhadap perbedaan pendapat dan situasi yang tidak pasti.
- i) Berani mengambil resiko yang diperhitungkan.
- j) Percaya diri dan mandiri.
- k) Memiliki tanggung jawab dan komitmen kepada tugas.
- l) Tekun dan tidak mudah bosan.
- m) Tidak kehabisan bekal dalam memecahkan masalah.
- n) Kaya akan inisiatif.
- o) Peka terhadap situasi lingkungan.
- p) Lebih berorientasi ke masa kini dan masa depan daripada ke masa lalu.
- q) Memiliki citra diri dan emosional yang baik.
- r) Mempunyai minat yang luas.
- s) Memilki gagasan yang orisinal.
- t) Senang mengajukan pertanyaan yang baik²⁴

Ciri-ciri kretivitas guru di atas perlu dikembangkan, mengingat betapa besarnya tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas. Selanjutnya, guru senantiasa berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melayani peserta didik sehingga peserta didik akan menilainya bahwa guru memang kreatif dan tidak melakukan sesuatu secara rutin saja. Kreativitas yang telah

²⁴ Syamsu Yusum dan A Juntika Nurihsan, Landasan Bimbingan dan Konseling. (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.247

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.

kepribadian atau motivasi. Secara bersamaan tiga segi dalam pikiran ini membantu memahami apa yang melatar belakangi individu yang kreatif”.²⁶ Intelegensi meliputi kemampuan verbal, pemikiran lancar, pengetahuan, perumusan masalah, penyusunan strategi, representasi mental, keterampilan pengambilan keputusan dan keseimbangan serta integrasi intelektual secara umum.

Gaya kognitif atau intelektual dari pribadi kreatif menunjukkan kelonggaran dan keterikatan konvensional, menciptakan aturan sendiri, melakukan hal-hal dengan caranya sendiri dan menyukai masalah yang tidak terlalu berstruktur.

Dimensi kepribadian dan motivasi meliputi ciri-ciri seperti kelenturan, dorongan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan keuletan dalam menghadapi rintangan pengambilan resiko yang moderat.

Faktor eksternal juga sangat berpengaruh pada dorongan dan potensi dari dalam, yaitu pengaruh-pengaruh yang datang dari luar yang dapat mendorong guru untuk mengembangkan diri. Faktor eksternal ini dapat dikelompokkan menjadi empat, sebagai berikut :

- a. Latar belakang pendidikan Guru

Guru yang berkualifikasi profesional, yaitu guru yang tahu secara mendalam tentang apa yang diajarkannya, cakap dalam mengajarkannya secara efektif dan efisien dan guru tersebut berkepribadian yang mantap. Untuk

²⁶ Munandar, *Kreativitas dan Keterbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), Hlm. 26

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.

mewujudkan guru yang cakap dan ahli tentunya diutamakan dari lulusan lembaga pendidikan keguruan. Karena kecakapan dan kreativitas seorang guru yang profesional bukan sekedar hasil pembicaraan atau latihan-latihan yang terkondisi, tetapi perlu pendidikan yang terprogram secara relevan serta berbobot terselenggara secara efektif dan efisien dan tolak ukur evaluasinya terstandar

b. Pelatihan-pelatihan Guru dan organisasi keguruan

Pelatihan-pelatihan dan organisasi sangat bermanfaat bagi guru dalam mengembangkan pengetahuannya serta pengalamannya terutama dalam bidang pendidikan. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, guru dapat menambah wawasan baru bagaimana cara-cara yang efektif dalam proses pembelajaran yang sedang dikembangkan saat ini dan kemudian diterapkan atau untuk menambah perbendaharaan wawasan, gagasan atau ide-ide yang inovatif dan kreatif yang akan semakin meningkatkan kualitas guru.

c. Pengalaman mengajar Guru

Seorang guru yang telah lama mengajar dan telah menjadikannya sebagai profesi yang utama akan mendapat pengalaman yang cukup dalam pembelajaran. Hal ini pun jugaberpengaruh terhadap kreativitas dan keprofesionalismenya, cara mengatasi kesulitan, yang ada dan sebagainya. Pengalaman mendorong guru untuk lebih kreatif lagi dalam menciptakan cara-cara baru atau suasana yang lebih edukatif dan menyegarkan

d. Faktor kesejahteraan Guru

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.

Tidak dapat dipungkiri bahwa guru adalah juga seorang manusia biasa yang tak terlepas dari berbagai kesulitan hidup, baik hubungan rumah tangga, dalam pergaulan sosial, ekonomi, kesejahteraan, ataupun masalah apa saja yang akan mengganggu kelancaran tugasnya sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran.

Gaji yang tidak seberapa ditambah dengan keadaan ekonomi negara saat ini sedang dilanda krisis berpengaruh pada kesejahteraan guru. Oleh karena itu, tidak sedikit guru yang berprofesi ganda misalnya seorang guru sebagai tukang ojek demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kreativitas guru dalam kegiatan pembelajaran.

Dikarenakan kesibukan di luar profesi keguruannya menyita banyak waktu, maka ia tidak mempunyai kesempatan untuk berpikir kreatif tentang pelaksanaan pembelajaran di sekolah dan terkesan asal-asalan. Akan tetapi jika gaji guru yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhannya, maka ia pun akan memiliki waktu yang longgar untuk lebih memaksimalkan diri dalam menciptakan suasana belajar yang lebih edukatif, karena tidak dibayang-bayangi pekerjaan lainnya.

Untuk mengatasi hal tersebut maka peningkatan kesejahteraan, pengembangan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, penjaminan memperoleh layanan kesehatan jasmani dan rohani, merupakan instrument kebijakan guna meningkatkan profesionalisme guru, implementasinya harus menyentuh sasaran dengan tepat berdasarkan

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.

prinsip-prinsip keadilan, sehingga guru memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁷

2.3.3 Indikator Kreativitas Guru

Ada 4 indikator dari kreativitas guru yaitu produk, proses, pendorong dan pribadi.

1. Produk adalah proses ini ditekankan bahwa apa yang dihasilkan dari proses kreativitas adalah sesuatu yang baru, orisinal, dan bermakna²⁸.
2. Proses adalah untuk mengembangkan kreativitas anak ada beberapa cara yang dapat digunakan antara lain memberi kesempatan untuk menyibukkan diri secara kreatif, merangsang individu untuk melibatkan diri dalam berbagai kegiatan kreatif, memberikan kebebasan kepada individu untuk mengekspresikan diri secara kreatif, menghargai kreativitas individu, meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan konstruktif yang diminati oleh individu
3. Pendorong ditinjau dari aspek pendorong kreativitas dalam perwujudannya memerlukan dorongan internal maupun eksternal dari lingkungan.
kreativitas membutuhkan adanya dorongan dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik).

²⁷ Uno, Hamzah B dan Nurdin Mohamad. 2012. Belajar dengan Pendekatan PAILKEM: Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, Menarik. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm 156

²⁸ Ibid. Hlm 157

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. Pribadi adalah tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya²⁹

2.4 Motivasi Berprestasi

Aktivitas yang dilakukan manusia dalam menjalani kehidupan pada dasarnya mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai. Perilaku seseorang dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan kata lain keinginan untuk mencapai tujuan memerlukan suatu dorongan dari dalam diri seseorang. Hal ini disebabkan adanya kekuatan yang menimbulkan rangsangan untuk berperilaku yang bisaanya lebih dikenal dengan istilah motivasi (*motivation*). Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak, untuk berbuat. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.³⁰ Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan

²⁹ Utami Munandar. 2009. Pengembangan kreativitas anak berbakat: Jakarta: Rineka. Hlm. 45

³⁰ Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* Edisi Ke Enam Belas. Jakarta. Salemba Empat. Hlm.127

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.

terhadap adanya tujuan.³¹ Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.³²

Motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat.³³ Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono³⁴ yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan pengarah perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk berprestasi.

³¹ Sardiman. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Rajawali

³² Hamzah (2008). *Model Pembelajaran; Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif Dan Efektif*. Jakarta : bumi aksara. Hlm. 3

³³ Hamalik. Oemar. 2004. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: bumi aksara. Hal. 173

³⁴ Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

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 berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.³⁵

Menurut Edwin B. Flipppo dalam Hasibuan menyebutkan bahwa *"direction of motivation is essences, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives* (motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).³⁶

Berkenaan dengan motivasi berprestasi seharusnya orang bekerja didasari suatu kebutuhan untuk bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Dengan demikian agar seseorang mau bekerja secara sungguh-sungguh dengan metode kerja yang baik dan benar sudah barang tentu perlu diberikan motivasi (baik intrinsik maupun ekstrinsik). Demikian pula halnya dengan guru Madrasah Ibtidaiyah perlu memiliki motivasi dan perlu diberi motivasi. Karena dengan motivasi berprestasi guru akan lebih giat bekerja dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan (sekolah). Sebaliknya, apabila motivasi guru untuk bekerja sungguh-sungguh tidak ada, maka tujuan organisasi pendidikan (sekolah) tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. McDonald dalam Komaruddin mengatakan bahwa

³⁵ Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Rosda. Hlm. 68

³⁶ Malayu SP. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke Delapan Belas. Jakarta. Bumi Aksara. Hlm. 143

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.

yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.³⁷ Terry mendefinisikan pula bahwa motivasi adalah suatu keinginan dari seseorang atau individu untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.³⁸

Untuk itu disini perlu dibedakan antara motivasi perseorangan dengan tujuan perseorangan. Menurut Steer, motivasi perorangan dapat meliputi kebutuhan prestasi, afiliasi (perasaan diterima), kekuasaan, kemampuan. Sedangkan tujuan perseorangan serta usaha-usaha yang sejalan kearah pencapaian tujuan adalah manifestasi ekstern dari motivasi dalam diri seseorang.³⁹

Dalam diri manusia sebetulnya terdapat tiga macam motif yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan motif berkuasa (*need fot power*). Motif berprestasi tercermin pada orientasi kepada tujuan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain.⁴⁰

³⁷ Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara. Hlm. 94

³⁸ G.R.Terry. 1984. *Principles og manajemen*. Illinois : Richard D. Irwin Homewood. Hlm. 84

³⁹ Richard M. Streer. 1985. *Seri manajemen, Efektivitas organisasi*. Terjemahan. Jakarta. Erlangga. Hlm. 20

⁴⁰ Djaali dan Pudji Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta. PT Grasindo. Hlm. 114

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.

Menurut Steers, motivasi berprestasi atau bisa juga disebut kebutuhan adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.⁴¹

Selanjutnya McClelland menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sangat menyukai pekerjaan yang sulit dan realistis yang menantang keahlian dan kemampuannya memecahkan persoalan. Ia tidak begitu percaya kepada nasib karena yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha.⁴²

Murray dalam Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk:

Melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiskal, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standard tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.⁴³

Motivasi yang ada pada diri setiap orang perlu dikelola dan senantiasa diukur dalam pekerjaannya yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah

⁴¹ Richard M. Streer. 1985. *Seri manajemen, Efektivitas organisasi*. Terjemahan. Jakarta. Erlangga Hlm. 20

⁴² D. McClelland. 1962. *Business drive and national achievement* (New york : harver business). Hlm. 124

⁴³ Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. Hlm. 81

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. Lebih senang bekerja sendiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.⁴⁴

Dari beberapa teori di atas dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi adalah Kekuatan yang mendorong seseorang melaksanakan tugas untuk mencapai prestasi kerja. Motivasi dapat diukur melalui indikator ; (1) Mempertahankan harga diri, (2) Memenuhi kebutuhan rohani, (3) Memenuhi kebutuhan partisipasi, (4) Pemberian insentif, (5) Upah/Gaji yang layak, (6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, (7) Menimbulkan rasa aman di masa depan, (8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, (9) Memperhatikan kesempatan untuk maju, (10) Menciptakan persaingan yang sehat.

2.4.1 Teori Motivasi

Adapun beberapa teori motivasi yang dikenal menurut para ahli yaitu :

- a. Teori motivasi fisiologis

Teori ini dikembangkan oleh Morgan dengan sebutan Central Motive State (CMS) atau keadaan motif motif sentral. Teori ini bertumpu pada proses fisiologis yang dipandang sebagai dasar dari perilaku manusia atau pusat semua kegiatan manusia. Ciri-ciri CMS adalah bersifat tetap ,

⁴⁴ Sadirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Hlm. 83

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.

tahan lama bahwa motif sentral itu ada secara terus menerus tanpa bisa dipengaruhi oleh faktor luar maupun dalam diri individu yang bersangkutan.

b. Teori Motivasi Dari Murray

Menurut Murray, kebutuhan adalah suatu konstruk, konsep dan kekuatan hipotesis. Semua hal itu merupakan suatu kekuatan yang memiliki dasar fisiko-kemis yang tidak diketahui pada bagian otak. Kekuatan tersebut mengorganisasi persepsi, apersepsi, intelexi, kemauan dan tindakan. Kekuatan itu mentransformasi arah tertentu yang ada pada situasi yang tidak memuaskan.

c. Teori Motivasi Hasil (*product*)

Teori motivasi hasil dikemukakan oleh David C. Mc Clelland dari Amerika Serikat. Ahli berpendapat bahwa studi psikologi individu dan bangsa dapat memberikan sumbangan besar dalam memahami motif prestasi (hasil, *product*). Mc. Clelland juga mengatakan bahwa motivasi memiliki dua faktor penting, yaitu tanda dari lingkungan (stimulus) dan bangkitnya afeksi pada individu. Menurutnya hal yang berperan sangat penting dalam mengembangkan motif prestasi adalah keluarga (orang tua) dan masyarakat disekitarnya.

d. Teori Motivasi Dari Psikoanalisis

Teori Motivasi Psikoanalisis dikemukakan oleh Freud (1915) dengan didasarkan kepada struktur kepribadian. Dalam menyusun teorinya, freud lebih menekankan pentingnya pengamalan masa kecil (kanak-kanak) untuk masa dewasa. Menurut freud, dorongan-doronganinsting

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.

menjadi motivator (prinsip) pada tingkah laku manusia. Sebelumnya Freud juga telah mengajukan konsep insting sebagai sumber stimulus dari dalam (internal).

- e. Hierarki teori kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*) yakni teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan, bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan diantaranya : kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kualitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhan.
- f. David McClelland, mengatakan menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka, diantaranya :
 - 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need For Achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
 - 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need For Power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
 - 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need For Affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.
- g. Douglas McGregor, mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

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.

McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

- 1) Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti : karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja, semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin, dan kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarannya dengan sedikit ambisi.
- 2) Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi seperti : karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara, manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif, dan kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan, tidak hanya dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

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.

- h. Teori ERG, teori ini menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*), karna itu disebut teori ERG, ialah :
 - 1) Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
 - 2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
 - 3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.
- i. Pola dasar pemikiran *Content Theory* berkaitan dengan beberapa nama seperti Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson dan McClelland. Beberapa nama tersebut sudah tidak asing lagi bagi mereka yang mempelajari tentang motivasi dan banyak berpengaruh pada pandangan-pandangan manajemen. Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.⁴⁵

2.4.2 Unsur-unsur motivasi

Menurut Luthans⁴⁶, ada tiga pokok penting dalam pengertian motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk

⁴⁵ Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 840-846

⁴⁶ Luthans (1992). *Organizational Behavior*. Singapore. McGraw Hill. Hlm. 167

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.

memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi.

Sedangkan unsur-unsur motivasi menurut purwanto⁴⁷, terdiri dari :

- a. Motivasi merupakan suatu tenaga dinamis manusia dan munculnya memerlukan rangsangan baik dari dalam maupun dari luar.
- b. Motivasi seringkali ditandai dengan perilaku yang penuh emosi.
- c. Motivasi merupakan reaksi pilihan dari beberapa alternatif pencapaian tujuan.
- d. Motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan dalam diri manusia.

2.4.3 Karakter Umum Motivasi

Menurut Elida Prayitno⁴⁸, ada lima karakteristik motivasi yang dikemukakan oleh Thornburgh, yaitu sebagai berikut: (1) tingkah laku yang bermotivasi adalah di gerakan, (2) tingkah laku yang bermotivasi yang memberi arah, (3) motivasi menimbulkan intensitas bertindak, (4) motivasi itu selektif, (5) dan motivasi merupakan kunci untuk pemuasan kebutuhan. Kelima karakteristik itu diharapkan menjadi pedoman bagi guru dalam mengatur suasana belajar yang meningkatkan motivasi siswa. Proses pembelajaran yang membuat siswa merasa senang dan aktif, ini berarti juga siswa termotivasi untuk mengikuti proses pembelajaran. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya

⁴⁷ Purwanto, M. Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta: Hal.

⁴⁸ Elide Prayitno (1989). *Motivasi Dalam Belajar Dan Berprestasi*. Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jakarta. Hal. 26-28

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.

penggerak atau pendorong untuk melakukan perbuatan menjadi sebuah tujuan yang efektif dan efisien.

2.4.4 Tujuan dan Fungsi Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.⁴⁹

Sedangkan fungsi motivasi ada tiga yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik⁵⁰, fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perubahan
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak, artinya sebagai penggerak dalam melakukan sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan

⁴⁹ Ngalm Purwanto (1998). Psikologi pendidikan cetakan ke 16. Remaja rosdakarya. Bandung. Hal. 73

⁵⁰ Hamilik, Oemar. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 175

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.

dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Tindakan motivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh perbuatan yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.4.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat kerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya

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.

e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.⁵¹

Karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi antara lain sebagai berikut⁵² :

1. Berorientasi sukses

Bahwa jika individu diharapkan pada situasi berprestasi ia akan merasa optimis bahwa kesuksesan akan diraihinya dan dalam mengerjakan tugas seseorang lebih terdorong oleh harapan untuk sukses daripada menghindar tetapi gagal.

2. Berorientasi ke depan

Bahwa seseorang mempunyai kehendak dan tujuan yang luhur dimasa mendatang dan dengan memperhatikan waktu. Seseorang cenderung membuat tujuan-tujuan yang hendak dicapainya dalam waktu yang akan datang dan ia menghargai waktu serta ia lebih dapat menanggukhan pemuasan untuk mendapatkan penghargaan dimasa mendatang.

3. Suka tantangan

Seseorang lebih suka jenis tugas yang cukup rawan antara sukses da gagal. Hal itu menjadikan pendorong baginya untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh, suka situasi prestasi yang mengandung resiko yang cukup untuk gagal, dan suka akan perbedaan dan kekhasan tersendiri sesuai dengan kompetisi profesional yang dimiliki, dengan

⁵¹ Sondang P.Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. Hlm. 294

⁵² Martaniah, Mulyani, S. 2006. *Motivasi Sosial Remaja*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press Hlm 15-16

demikian maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas motivasi dan pencapaian prestasi siswa.

4. Tangguh

Seseorang bila dihadapkan suatu tugas yang berat sekalipun tidak mudah menyerah, tetap bekerja dengan baik untuk mencapai prestasi terbaiknya dibanding dengan orang lain, dalam melakukan tugas-tugasnya menunjukkan keuletannya, dan tidak mudah putus asa dan berusaha sesuai dengan kemampuannya

Berdasarkan karakteristik di atas, Heckhausen menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah perjuangan untuk menambah prestasi setinggi mungkin. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam berbagai aktivitas merupakan standar keunggulan dimana suatu kegiatan tersebut dapat gagal atau berhasil. Tiga bentuk standar keunggulan atau keberhasilan menurut Heckhausen, yaitu sebagai berikut: 1) keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, 2) keberhasilan yang dibandingkan dengan keberhasilan sebelumnya, 3) keberhasilan yang dicapai dibandingkan dengan keberhasilan yang diraih orang lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang berorientasi sukses, berorientasi ke depan, suka tantangan dan tangguh dapat dikategorikan sebagai indikator-indikator dalam motivasi berprestasi.

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.

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.

2.4.6 Indikator Motivasi Berprestasi

Indikator dari motivasi berprestasi adalah⁵³

1. Berorientasi sukses

Bahwa jika individu diharapkan pada situasi berprestasi ia akan merasa optimis bahwa kesuksesan akan diraihny dan dalam mengerjakan tugas seseorang lebih terdorong oleh harapan untuk sukses daripada menghindar tetapi gagal.

2. Berorientasi ke depan

Bahwa seseorang mempunyai kehendak dan tujuan yang luhur dimasa mendatang dan dengan memperhatikan waktu. Seseorang cenderung membuat tujuan-tujuan yang hendak dicapainya dalam waktu yang akan datang dan ia menghargai waktu serta ia lebih dapat menanggukkan pemuasan untuk mendapatkan penghargaan dimasa mendatang.

3. Suka tantangan

Seseorang lebih suka jenis tugas yang cukup rawan antara sukses da gagal. Hal itu menjadikan pendorong baginya untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh, suka situasi prestasi yang mengandung resiko yang cukup untuk gagal, dan suka akan perbedaan dan kekhasan tersendiri sesuai dengan kompetisi profesional yang dimiliki, dengan demikian maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas motivasi dan pencapaian prestasi siswa.

⁵³ ibid

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. Tangguh

Seseorang bila dihadapkan suatu tugas yang berat sekalipun tidak mudah menyerah, tetap bekerja dengan baik untuk mencapai prestasi terbaiknya dibanding dengan orang lain, dalam melakukan tugas-tugasnya menunjukkan keuletannya, dan tidak mudah putus asa dan berusaha sesuai dengan kemampuannya

B. Penelitian Terdahulu

- a) Rr. Augustina Purnama Dewi S dengan judul penelitiannya Persepsi Guru Tentang Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil penelitiannya Secara simultan atau secara bersama- sama ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi dan kreativitas terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan uji F ternyata $F_{hitung} 64,461 > F_{tabel} (0,05 ; 3,56) = 2,776$.⁵⁴
- b) Purnama Sejati dengan judul penelitian "Hubungan Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman". Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif

⁵⁴ Rr. Augustina Purnama Dewi S " Persepsi Guru Tentang Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang"

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.

dan signifikan motivasi kerja dengan Prestasi kerja guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.⁵⁵

- c) Cok agus adi putra, made yudana, Nyoman natajaya dengan judul penelitian "Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dan Etos kerja dengan kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan", berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, terdapat kontribusi yang signifikan antara prilaku Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru.⁵⁶

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang dijelaskan sebagai berikut (1) Hubungan antara kreativitas guru dengan prestasi kerja guru, (2) Hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Pekanbaru, dan (3) Hubungan antara kreativitas guru dan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Pekanbaru.

a) Hubungan Antara Kreativitas Guru Dengan Prestasi Kerja Guru

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari kreativitas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat

⁵⁵ Purnama Sejati. "Hubungan Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman

⁵⁶ Cok agus adi putra, made yudana, Nyoman natajaya "Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dan Etos kerja dengan kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan

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.

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkannya setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam sekolah. Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan suatu hal yang baru dengan memanfaatkan segala sesuatu yang telah ada dan dapat diterima oleh semua orang.

Munandar, menyatakan bahwa kreativitas akan dapat terwujud membutuhkan adanya dorongan dalam diri individu (motivasi intrinsik). Ini menandakan bahwa motivasi dari seseorang turut serta dalam mewujudkan kreativitas seseorang.⁵⁷ Dengan kata lain seseorang yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka ia akan mampu meningkatkan kreativitasnya, sebaliknya orang yang tidak memiliki prestasi kerja untuk berkreasi maka tingkat kreativitasnya juga rendah.

Kreativitas guru terkait dengan kemampuan guru yang dapat menciptakan suasana kondusif sehingga membuat guru merasa nyaman dan tertantang dalam berprestasi dengan membuat kombinasi-kombinasi baru dan menghubungkan ide-ide yang sebelumnya tidak dihubungkan sehingga memungkinkan untuk menemukan banyak jawaban terhadap suatu permasalahan dimana hal tersebut dapat menjadi karya yang original yang sebelumnya tidak ada

⁵⁷ Utami Munandar. 2009. *Pengembangan Kreativitaas Anak Berbakat*. Jakarta. Rineka. Hlm. 37

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.

Keberhasilan guru dalam berprestasi tidak lepas dari peran guru yang mampu memotivasi dan menciptakan suasana belajar yang harmonis, kondusif dan menyenangkan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru maka perlu diadakan pengukuran dan penilaian yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan.

Dengan begitu hasil dari evaluasi tersebut akan lebih akurat. Dalam menginformasikan prestasi kerja guru dan data-data tersebut diolah menjadi raport. Dengan demikian peneliti membuat kesimpulan sementara bahwa untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi maka perlu kiranya bagi guru untuk mengasah kemampuan kreatifitasnya semaksimal mungkin

b) Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Guru

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

McClelland dalam Mangkunegara berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja atau prestasi kerja.⁵⁸

⁵⁸ Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Rosda. Hlm. 104

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 berprestasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan

c) Hubungan Antara Kreativitas Guru Dan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Guru

Kreativitas dan motivasi berprestasi mempunyai hubungan secara bersama-sama dengan prestasi kerja. Hal ini disebabkan, dengan adanya kretaiivitas guru dan motivasi berprestasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru sesuai dengan harapan dan tujuan dari organisasi atau sekolah. Seorang guru akan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal jika ia memiliki kreativitas dan motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini karena motivasi berprestasi dan kreativitas yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

Kreativitas merupakan suatu ungkapan yang tidak asing lagi di dalam kehidupan sehari-hari, dan kreativitas seseorang ialah kemampuan untuk mencapai sesuatu dengan kreatif. Sedangkan motivasi berprestasi sikap mental yang mendorong diri seseorang dalam dalam mencapai prestasi kerja

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.

yang maksimal. Dari keterangan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kreativitas guru dan motivasi berprestasi mempunyai hubungan secara bersama-sama dengan prestasi kerja.

D. Konsep Operasional

Untuk menghindari adanya kesalahpahaman berkaitan dengan judul penelitian ini “Hubungan Kreativitas Guru dan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah sekota Pekanbaru” maka perlu dijelaskan operasional variabelnya yaitu dengan memfokuskan pada dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kreativitas guru (X_1) motivasi berprestasi (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu prestasi kerja (Y).

Indikator yang harus ada di setiap Madrasah, yang dapat membantu kemajuan perkembangan pendidikan yang sesuai dengan Imtaq dan Imtek harus memenuhi.

1. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

a) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah:

- 1) Guru datang dan masuk kelas tepat waktu
- 2) Guru terampil dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa
- 3) Guru teliti dalam proses belajar mengajar seperti teliti dalam memberikan penilaian kepada siswa

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) Guru memenuhi standar proses belajar mengajar

b) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah guru menetapkan target yang akan dicapai dalam suatu materi pelajaran yang akan diberikan kepada siswa.

c) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah :

- 1) Guru mengikuti semua intruksi yang diberikan kepala sekolah kepadanya
- 2) Guru mengikuti segala aturan yang berlaku dalam sekolah tersebut.
- 3) Guru mengikuti waktu jam kehadiran dan pulang disekolah tersebut.

d) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah Guru melaksanakan tugasnya tanpa harus menunggu perintah dari kepala sekolah.

e) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah guru bisa bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada guru yang lain dalam batas kewenangannya.

2. Indikator Kreativitas Guru

Ada 4 indikator dari kreativitas guru yaitu produk, proses, pendorong dan pribadi.

a) Produk

Kriteria penilainnya adalah:

- 1) Guru memberikan ide-ide yang baru dalam proses belajar mengajar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2) Guru mampu menghasilkan siswa yang bermutu.

b) Proses

Kriteria peniliannya adalah : guru mampu mengembangkan kreativitas anak ada beberapa cara yang dapat digunakan antara lain memberi kesempatan untuk menyibukkan diri secara kreatif, merangsang individu untuk melibatkan diri dalam berbagai kegiatan kreatif, memberikan kebebasan kepada individu untuk mengekspresikan diri secara kreatif, menghargai kreativitas individu, meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan konstruktif yang diminati oleh individu

c) Pendorong

Kriteria penilainnya adalah :

- 1) Guru mempunyai keinginan yang kuat untuk membuat sekolah menjadi lebih maju.
- 2) Guru bersungguh-sungguh dalam mengajar
- 3) Guru optimis untuk membuat anak mendapat prestasi yang baik

d) Pribadi

Kriteria penilainnya adalah :

- 1) Guru memiliki wawasan yang luas
- 2) Guru menyukai tugas yang menantang yang diberikan oleh kepala sekolah.
- 3) Guru mempunyai keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru tentang dunia pendidikan.
- 4) Indikator dari motivasi berprestasi adalah

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.

a) Berorientasi sukses

Kriteria penilainnya adalah guru diharapkan pada situasi berprestasi ia akan merasa optimis bahwa kesuksesan akan diraihny dan dalam mengerjakan tugas seseorang lebih terdorong oleh harapan untuk sukses daripada menghindar tetapi gagal.

b) Berorientasi ke depan

Kriteria penilainnya adalah guru mempunyai kehendak dan tujuan yang luhur dimasa mendatang dan dengan memperhatikan waktu. Seseorang cenderung membuat tujuan-tujuan yang hendak dicapainya dalam waktu yang akan datang dan ia menghargai waktu serta ia lebih dapat menanggukhan pemuasan untuk mendapatkan penghargaan dimasa mendatang.

c) Suka tantangan

Kriteria penilainnya adalah guru lebih suka jenis tugas yang cukup rawan antara sukses da gagal. Hal itu menjadikan pendorong baginya untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh, suka situasi prestasi yang mengandung resiko yang cukup untuk gagal, dan suka akan perbedaan dan kekhasan tersendiri sesuai dengan kompetisi profesional yang dimiliki, dengan demikian maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas motivasi dan pencapaian prestasi siswa.

d) Tangguh

Kriteria penilainnya adalah seorang guru bila dihadapkan suatu tugas yang berat sekalipun tidak mudah menyerah, tetap bekerja dengan baik untuk

mencapai prestasi terbaiknya dibanding dengan orang lain, dalam melakukan tugas-tugasnya menunjukkan keuletannya, dan tidak mudah putus asa dan berusaha sesuai dengan kemampuannya

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara kreativitas guru dengan prestasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Pekanbaru.
2. Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Pekanbaru.
3. Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara kreativitas guru dan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Pekanbaru.

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.