

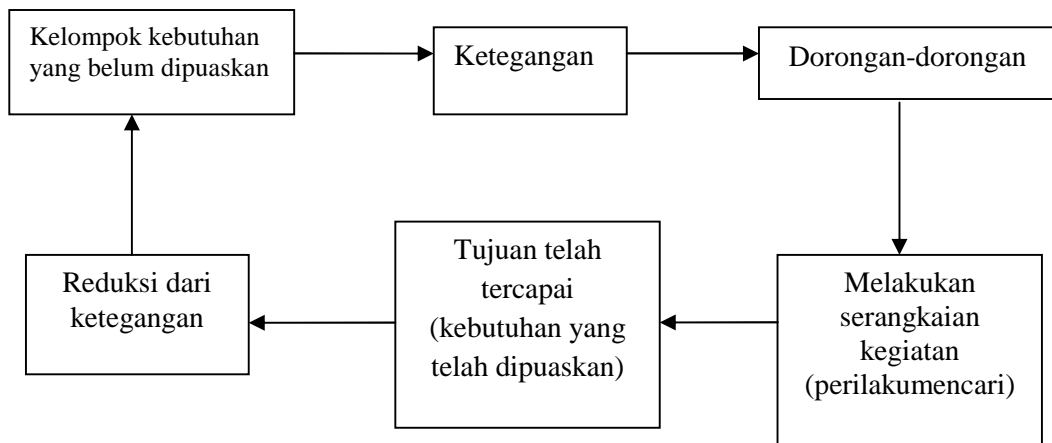
BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau mengarahkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditujukan pada sumber daya manusia khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi dan bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bejo Siswanto, (2006:119), Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.



Gambar 2.1 Proses Berlangsungnya Motivasi

Menurut **Malthis, (2006:114)**, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompetensi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Malthis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Menurut **James L. Gibson (dalam Winardi ,2002:4)**, motivasi sebagai sebuah konsep yang kita gunakan apabila kita menerangkan kekuatan yang mempengaruhi individu atau yang ada dalam diri individu tersebut yang mengarahkan perilaku.

Menurut **Veithzal Rivai, (2004:455)**, motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu, untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan tersebut. Dimana sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan dorongan atau kekuatan individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen yaitu : (1) Arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) (2) kekuatan perilaku

(Seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan dikarenakan mereka sendiri ingin melakukannya. Apabila individu tersebut dapat termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu pekerjaan, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Efendi berpendapat dalam Manullang, (2001:193), bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, artinya motivasi adalah membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Menurut Winardi dalam Manulang, (2002:113), Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Nawawi (dalam Gomez, 2003:35), kata motivasi (motivation) memiliki kata dasar motif (mitive) yang berarti dorongan atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Mukidjat dalam Manulang, (2001:194), bahwa motivasi adalah sebagai pengaruh tingkah laku dan apabila kita menerima dalam bagian terbesar dari pengaruh tingkah laku manusia adalah kebutuhan dasar.

Menurut Flippo, (2005:204), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara

berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat di duga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Menurut G.R Terry dalam Malayu S.P, Hasibuan, (2008:143), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari berbagai pendapat tentang motivasi di atas, tampak jelas bahwa seseorang mau bekerja dalam suatu badan usaha apabila ada suatu dorongan atau motivasi yang diterima dari perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin diperhatikan tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha maka akan semakin giat puladalam melakukan tugasnya.

2.1.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut **Heidjrachman dan Suad (dalam soesilo martoyo, 2001:204)**, pada garis besarnya motivasi yang di berikan oleh pemimpin terhadap bawahannya dapat di golongan atas dua jenis yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar orang lain menjelaskan sesuatu yang kita inginkan dengan cara kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Motivasi positif berupa :

- 1) Penghargaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang di lakukan
- 2) Informasi, yaitu memberikan berupa penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

- 4) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai
- 5) Kebanggaan, yaitu dengan menghargai hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya
- 6) Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam mengambil keputusan, atau dengan kata lain karyawan di ikut sertakan dalam mengambil keputusan.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut di pertimbangkan sebagai alat pemotivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya
 - b. Kesempatan untuk maju
 - c. Kompensasi dan intensif
 - d. Lingkungan fisik
 - e. Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.
2. Motivasi Negatif.

Motivasi Negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif di perlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika di berikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dan hal ini akan dapat merusak moral kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karna

itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap kerja karyawan secara efektif dan efisien, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Teori kebutuhan McClelland dalam **Robbins (2006:222)**, kebutuhan dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi: dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan: hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah.

Pada umumnya manusia terdorong atau termotivasi dalam bekerja, disebabkan oleh berbagai macam tindakan kebutuhan yang diinginkan. Begitu juga dengan kebutuhan dasarnya terpengaruhi, maka akan muncul kebutuhan yang lain dengan demikian untuk merangsang karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah dapat dipenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu dan juga kebutuhan lainnya. Maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, prestasi dalam bekerja pun dapat dicapai. Dengan tercapainya prestasi kerja yang diraih karyawan akan turut meningkat dan kinerja perusahaan turut tercapai.

Menurut **Gauzali (dalam Mujid, 2003:370)**, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dibedakan atas:

1. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja
2. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dan karyawan, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh Guru atau karyawan kedua faktor ini merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja guru dan karyawan sehingga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar jangan sampai guru dan karyawan kehilangan motivasi kerjanya hanya kedua hal tersebut tidak diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi.

Bentuk lain yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah diperlakukan dengan adil, merasa bangga dengan pekerjaan dan organisasi serta memiliki hubungan, suasana dan lingkungan kerja yang baik. Yang menjadi tantangan bagi organisasi adalah tingkat motivasi, kepuasan karyawan dan faktor-faktor yang

mempengaruhinya tidak akan selalu sama untuk setiap karyawan dan dapat berubah terhadap waktu dan karyawan.

Menurut **Hezberg, (Malayu S.P, Hasibuan, 2001:157)** ada dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang didalam organisasi yaitu faktor motivator (pemuas) dan faktor pemeliharaan. Faktor-faktor motivator yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan mencegah menurunnya, semangat kerja dan prestasi. Jika faktor motivator terpenuhi maka tercapai prestasi kerja tetap apabila faktor pemelihara terpenuhi maka tidak akan muncul prestasi kerja karena faktor pemeliharanya hanya untuk mengurangi ketidakpuasan kerja. Jadi kedua faktor faktor tersebut sangat lah diperlukan. Faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari gaji, upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor-faktor motivator terdiri dari pekerjaan menarik, ada tantangan, penghargaan dan promosi.

Menurut **Maslow (dalam Malayu S.P, Hasibuan, 2005:135)**, manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga. Hirarki dari yang paling penting sampai yang tidak penting dan dari yang mudah sampai yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangatlah dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. Kebutuhan Maslow harus memenuhi kebutuhan yang paling penting lalu kemudian meningkatkan ketingkat yang tidak terlalu penting. Untuk dapat merasa nikmat, suatu lingkungan kebutuhan perlu dipuaskan dulu kebutuhan yang berada pada tingkat dibawahnya.

Ada lima kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial:

1. Kebutuhan Fisiologi dasar, yaitu kebutuhan dasar manusia sehari hari untuk makan, minum, berpakaian, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan akan merasa aman, merupakan kebutuhan perlindungan dari luka badan, ancaman, rasa aman dalam pekerjaan dan kebutuhan lainnya.
3. Kebutuhan sosial. Merupakan untuk memiliki, diakui, kasih sayang, berintegrasi dan diterima didalam pergaulan kelompok kerja.
4. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan karyawan akan pengakuan, status, kehormatan dan penghargaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi, adalah kebutuhan manusia untuk menunjukkan kemampuan, potensi yang ada dalam dirinya dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2.3 Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan

- a. Teori hirarki kebutuhan Abraham H. Maslow.
 - 1) Kebutuhan fisiologika, seperti sandang, pangan dan papan.
 - 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
 - 3) Kebutuhan sosial.
 - 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.

- 5) Aktualisasi diri, tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang tersebut pertama dan kedua menurut **Sondang P. Siagian, (2006:287)**, kadang-kadang diklarifikasikan dengan cara lain misalnya dengan menggolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klarifikasi kebutuhan sekunder.

b. Teori dua faktor Teori Herzberg

Dua faktor mengenai motivasi yang dikembangkan Herzberg (dalam HB).

Menurut **Siswanto, (2005:129)**, adalah faktor yang membuat individu serasa tidak puas (*dissatisfied*) dan faktor individu merasa puas (*satisfied*).

c. Teori kebutuhan menurut David C. Mc Clelland

Teori ini dihubungkan dengan konsep belajar. Oleh karna itu, banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Kebutuhan yang dikemukakan itu adalah:

- 1) Kebutuhan akan kinerja
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Menurut **Sondang P. Siagian, (2006:291)**, Dalam menumbuhkan kekuasaan persepsi tertentu, biasanya seseorang karyawan menggunakan empat hal sebagai pembanding yaitu:

- 1) Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggap layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi
- 2) Imbalan yang diterima guru lain dalam organisasi yang di kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama.
- 3) Imbalan yang diterima karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- 4) Peraturan perundang undangan yang berlaku mengenai jenis imbalan yang merupakan hak para guru.

Kemudian dibawah ini merupakan tabel tentang motivasi dan kebutuhannya :

Tabel 1.3 : Motivasi dan Kebutuhan

Faktor Umum Organisasi	Tingkat Kebutuhan	Faktor Khusus
Pertumbuhan Prestasi Pengembangan	Aktualisasi	Tantangan pekerjaan Kreatifitas Pengembangan pekerjaan Prestasi kerja
Pengakuan Status Harga diri Penghormatan	Ego Status Penghargaan	Titel kerja Kenaikan upah Pengakuan kelompok Hakikat kerja
Persahabatan Pertemanan Kasih sayang	Sosial	Kualitas supervisi Kecocokan rekan kerja Pertemanan profesional
Keselamatan Keamanan Kompetensi Kenaikan upah Stabilitas	Keselamatan Keamanan	Kondisi kerja yang aman Tunjangan tambahan
Udara Makanan Tempat tinggal Seks	Psikologi	Pemanasan dan pendinginan

Sumber: (Veithzal Rivai,2004:23)

2. Teori Proses

a. Teori harapan

Victor H. Vroom (**dalam Sondang P. Siagian, 2006:292**) mengemukakan suatu teori yang disebut dengan “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya dan yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan menekan bahwa bawahan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam iklim kerja yang sama.

c. Teori penguatan

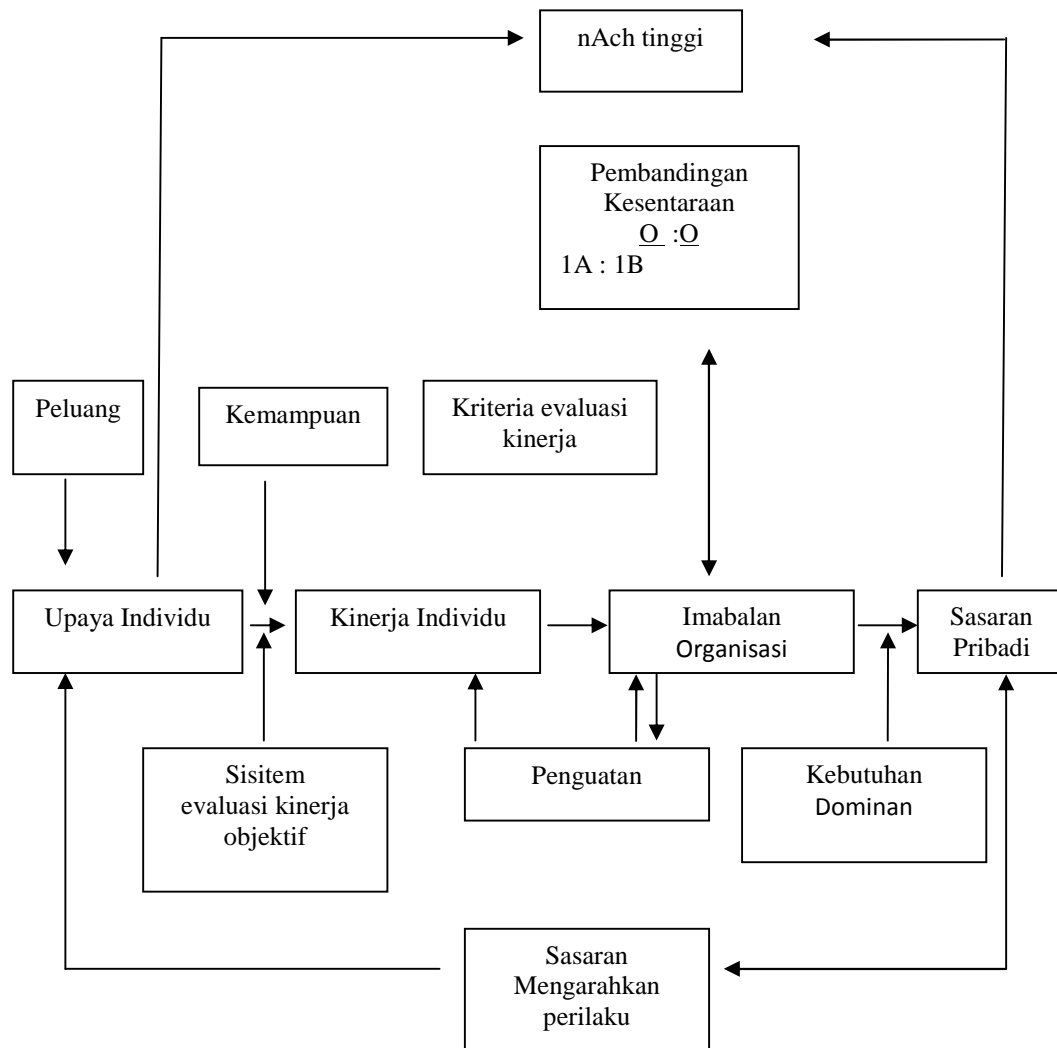
Penguatan merupakan prinsip belajar yang sangat penting. Tanpa penguatan tidak akan terjadi modifikasi perilaku yang dapat diukur.

Menurut **Veithzal Rivai, (2004:247)** dalam menimbulkan minat pribadi untuk mau bekerja secara optimal, ada beberapa prinsip yang harus diikuti:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan

- d. Prinsip mendelegasikan wewenang
- e. Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Berikut ini merupakan model yang mengintegrasikan banyak hal dari apa yang kita ketahui mengenai motivasi.



Gambar 1.1: Porter dan Lauler dalam Robbins (2003:242)

Model diatas secara eksplisit mengakui bahwa peluang dapat membantu atau merintangai upaya individu. Kotak upaya individu juga mempunyai anak panah yang menuju kedalamnya. Anak panah ini

keluar dari sasaran orang tersebut. Konsisten dengan teori penentuan–sasaran, lingkaran sasaran–upaya ini dimaksudkan untuk mengingatkan kita bahwa sasaran mengarahkan perilaku.

Tiap hubungan ini, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor–faktor tertentu. Agar upaya menghasilkan kinerja yang baik, individu itu harus mempunyai kemampuan prasyarat untuk berkinerja, sementara system penilai kinerja yang mengukur kinerja individu harus dipersepsikan sebagai setara dan objektif. Hubungan kinerja–imbangan akan kuat jika individu mempersepsikan bahwa kinerjalah (bukannya senioritas, kesukan pribadi, atau criteria lain) yang diganjar.

2.3 Teori Kinerja

2.3.1 Pengertian kinerja

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2009:67), Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Wirawan (2009:05)**, Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut **Rivai (2005:309)**, Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaannya.

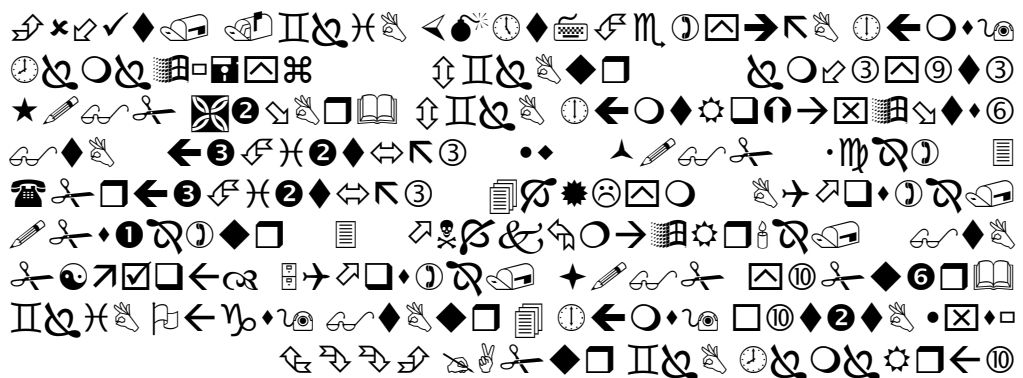
Menurut **Henry Simamora (2004:338)**, kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut **Prawirosentono (Edy Sutrisno 2010:177)**, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangat memegang peranan penting. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sumber daya manusia member cetusan kreatif di setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah mereka buat tersebut.

2.3.2 Motivasi Kerja Menurut Pandangan-Pandangan Islam

Di dalam al-quran banyak sekali ayat-ayat yang menerangkan motivasi kerja.

Di antaranya Sebagai mana firman Allah dalam Surat ar-Rad ayat 11:



Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan^[768] yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya: dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Pada ayat ini diartikan bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Jika seorang guru melakukan yang terbaik bagi sekolahnya maka guru tersebut dia akan mendapatkan balasannya dan apabila dia melakukannya dengan ikhlas karena allah dia akan mendapatkan juga pahala dari Allah.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

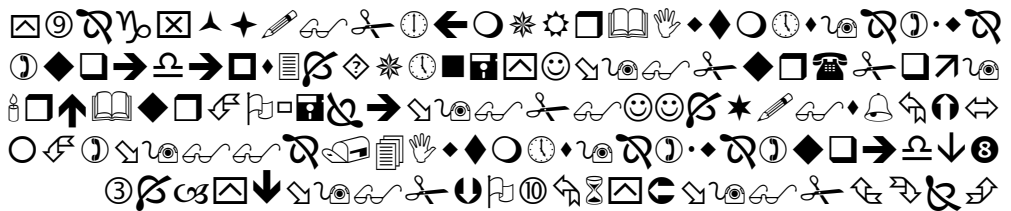
Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia sangat banyak, diantaranya:

- a. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia.
- b. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan.

c. Motivasi berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenaran dan kesalahannya.

Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai pendorong, penentu, penyeleksi dan penguji sikap manusia dalam kehidupannya. Keutamaan Ilmu Pengetahuan.

Di dalam Al-Quran banyak sekali ayat-ayat yang menerangkan bukti-bukti mengenai hal-hal keutamaan ilmu pengetahuan. Di antaranya ialah firman Allah `azza wa jalla :

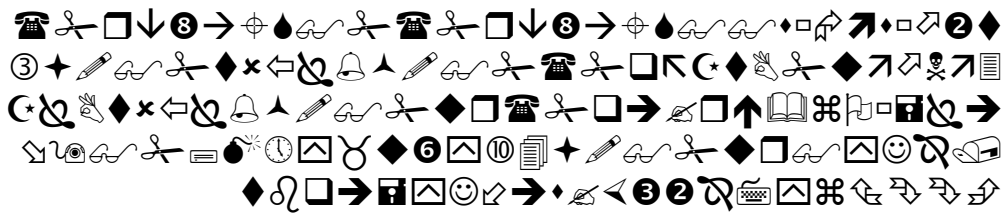


Artinya : Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), yang menegakkan keadilan. Para Malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu).tak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.(QS. Al-Imran:18)

Perhatikanlah ayat di atas, bukankah untuk kesaksian itu dimulainya dengan dirinya sendiri, meneomor duakan golongan malaikat, sedang nomornya ialah orang-orang yang berilmu pengetahuan. Ini saja sudah cukup sebagai hal menunjukkan kemuliaan dan keutamaan mereka.

Allah berfirman :

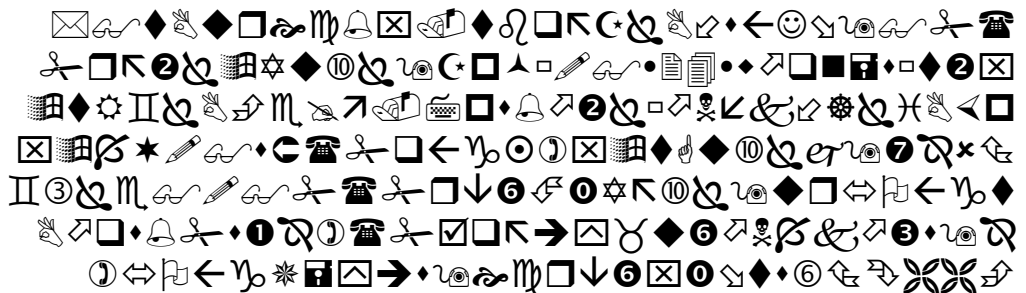




Artinya : Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Mujadalah:11).

2.3.3 Keutamaan Mengajar

Ayat-ayat yang berkenaan dengan keutamaan mengajar itu adalah firman Allah `azza wajalla :



Artinya : Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.

Ilmu pengetahuan adalah kawan di waktu sendirian, sahabat di waktu sunyi, penunjuk jalan kepada agama, pendorong ketabahan disaat dalam kekurangan dan kesukaran.

Allah meninggikan derajat suatu kaum karena ilmu pengetahuan yang mereka miliki. Kemudian Allah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin,

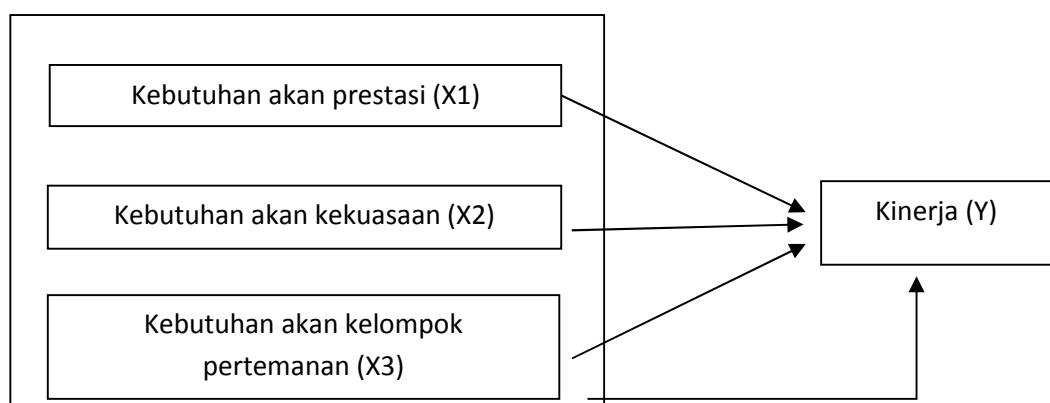
pendahulu dan pembimbing yang diikuti petunjuknya : mereka juga sebagai penunjuk jalan kebaikan, sepak terjangnya dicontoh, kelakuannya ditiru dan diteladani.

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Desriati (2010)	Analisis motivasi Kerja di SMK 2 Teluk Kuantan Kecamatan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.	Supervisi, kondisi pekerjaan, Kondisi gaji.	penelitian ini disimpulkan Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang paling besar adalah Kondisi gaji
2	Hafifah (2010)	faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bengkalis	kompensasi kepemimpinan dan lingkungan kerja	Bahwa kompensasi kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten bengkalis, yaitu sebesar 0,810 atau 81%.

3	Rosmayanis (2008)	Pengaruh motivasi mc. Clend terhadap Motivasi Kerja Guru MTs.S seKabupaten Tebing Timur Kecamatan Kepulauan Meranti	kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok	Dari penelitian yang dilakukan bahwa variabel yang penulis ajukan kepada responden mengenai kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok, dan kinerja guru pada MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur
---	-------------------	---	---	--

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi (Mc.Clelland (2006;222))

Gambar diatas menjelaskan faktor-faktor yang mempegaruhi Motivasi kerja guru. Dimana pada gambar diatas kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aka kekuasaan, kebutuhan akan kelompok pertemanan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru.

2.6 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi Motivasi adalah Teori yang dihubungkan dengan konsep belajar. Oleh karna itu, banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan (Mc.Clelland, 2006:222)	Kebutuhan akan berprestasi (X1): Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. (Mc.Clelland, 2006:222)	1. Tantangan Pekerjaan 2. Kreativitas 3. Pengembangan Kerja 4. Prestasi kerja	Likert
		Kebutuhan akan kekuasaan (X2) kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. (Mc.Clelland, 2006:222)	1. Titel Kerja 2. Kenaikan Upah 3. Pengakuan Kelompok 4. Hakikat Kerja	Likert
		Kebutuhan akan kelompok pertemanan (X3): hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah. (Mc.Clelland, 2006:222)	1. Kualitas Supervisi 2. Kecocokan rekan kerja 3. Pertemanan professional	Likert
	Kinerja (Y) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang		1. Loyalitas 2. Semangat kerja 3. Kepemimpinan 4. Kerja sama 5. Prakarsa 6. Tanggung jawab 7. Pencapaian	Likert

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006 : 94)		target	
--	--	--------	--

2.7 Hipotesis

Dari perumusan masalah maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kebutuhan akan berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
2. Diduga kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
3. Diduga kebutuhan akan kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
4. Diduga kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan kelompok, berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.