



## MENANGKAP MOTIVASI PAHLAWAN PENDIDIKAN (Studi pada Guru Titak Tetap Madrasah Aliyah Kota Pekalongan)

Akhmad Sofarudin, Indi Djastuti <sup>1</sup>

Email : akhmad.sofarudin@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*Teacher as one component in teaching and learning activities, has an important role in determining the success of learning. Teachers are required to have expertise, responsibility, and voluntary social service above personal interests. However teachers have to complete their duties professionally, they still face much problem, especially non official teachers, such as their wealth and clarity of employment status.*

*This study aims to determine the motivation of teachers, especially intrinsic motivation factors which influence non official teachers. Beside, it will determine whether the teachers has prosocial motivation.*

*This study uses qualitative methods in which data collections was done by observation so as to dig deeper into teaching profession. This study places temporary teachers who have work experience of more than three years of teaching in Madrasah Aliyah both public and private in pekalongan city. The result obtained from this study is temporary teachers motivation influenced by factors of work values, individual attitudes towards work, goals and expectations, as well as the ability of an individual. It also shows that prosocial motivation is the dominant motivation of temporary teachers.*

*Keywords: Qualitative, Temporary teachers (non official government teachers), work motivation, intrinsic.*

### PENDAHULUAN

Menurut Mulyana (2006), guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Ada beberapa status dalam profesi guru, yakni guru PNS, guru tetap, dan guru tidak tetap. Menurut arsip data kepegawaian tahun 2013 yang didapatkan dari Kantor Kementerian Agama Kota Pekalongan tentang Guru yang belum berstatus PNS yang bertugas diberbagai Madrasah Aliyah se-Kota Pekalongan yang berjumlah 64 orang dengan rincian sebagai berikut: 36 GTT MA swasta, dan 28 GTT di MA Negeri.

Guru Tidak Tetap yang bekerja pada beberapa Madrasah Negeri maupun Swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat MA sederajat. Banyak diantara mereka yang beban bekerjanya melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di Madrasah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru Madrasah ini.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

---

Sosiolog Universitas Sumatera Utara, Prof Dr Badaruddin MA menilai gaji guru honorer atau non-pegawai negeri sipil di Indonesia sangat memprihatinkan, karena penghasilannya rendah dan di bawah upah minimum regional (UMR) (Badaruddin, 2012). Sebagai contoh di Kota Pekalongan yang memiliki UMR Rp 1.165.000,- tapi masih banyak guru tidak tetap yang menerima gaji di bawah UMR tersebut.

Dengan kondisi yang serba minim tersebut ada realitas lain bahwa para guru ini mau menekuni profesi guru tidak tetap dalam waktu lebih dari 3 tahun, bahkan ada yang sampai 20 tahun. Dari data ini di dapat bahwa para guru ini bertahan dalam menekuni profesi guru bukan karena masalah gaji yang rendah tapi ada dorongan internal dari dalam diri mereka untuk tetap menekuni profesi ini. Motivasi intrinsik tersebut mendorong untuk tetap menekuni profesi guru. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti motivasi intrinsik yang tersusun dari nilai, sikap, tujuan dan harapan, serta kemampuan, maka muncullah pertanyaan penelitian yang di angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Nilai-nilai apa yang mempengaruhi motivasi Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah dalam menjalankan pekerjaannya?
2. Bagaimana sikap kerja Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah?
3. Apa tujuan dan harapan Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah?
4. Bagaimana kondisi kemampuan Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah?
5. Apakah motivasi prososial terdapat dalam diri Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah?

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

### **Motivasi**

Saat ini banyak definisi motivasi yang kita temukan, para praktisi dan akademisi atau sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *move* yang berarti “bergerak”. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006). Menurut Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2001).

### **Teori Motivasi**

Tahun 1950an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori yang berkembang pada masa ini adalah hierarki teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada hingga saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan motivasi karyawan (Robbins, 2008). Teori-teori motivasi tersebut diantaranya: teori kebutuhan McClelland, teori evaluasi kognitif, teori penentuan tujuan, teori penguatan, teori keadilan dan teori harapan.

### **Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik**

Siagian (2004) mendefinisikan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu.

Motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri memberi motivasi dan kepuasan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami oleh pekerja dari pekerjaannya (Ratnawati, dalam

Haryokusumo, 2011). Subyantoro menjelaskan Motivasi intrinsik sebagai karakteristik yang ada dalam individu. Karakteristik individu tersebut meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat (Subyantoro, 2009).

Menurut Winardi (2004), beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja secara umum yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

a. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

b. Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi oleh-Nya, baik secara mental maupun fisikal. Kesiapan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

c. Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.

Saydan (dalam Sayuti, 2007) membagi faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi enam, yaitu:

1. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois kewanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi. Oleh karena itu, kebiasaan sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

### Nilai

Robbins (2008) memberikan pengertian nilai sebagai keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi kebaikan atau lawannya.

### Sikap

Menurut Gibson, et al (dalam Haryokusumo, 2011), sikap (*attitude*) adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang.

### **Tujuan dan Harapan**

Edwin Locke (dalam Robbins, 2008) mengemukakan sebuah teori yang dinamakan teori penetapan tujuan. Menurut Locke bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan betapa banyak upaya akan dihabiskan. Teori ini juga mengutarakan bahwa tujuan-tujuan yang khusus dan sulit lebih menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang mudah.

Menurut Vroom (dalam Robbins, 2001), harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan adanya imbalan, fasilitas yang menarik.

### **Kemampuan**

Menurut Robbins (2008), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

### **Motivasi Prososial**

Grant (dalam Noor, 2012) mendefinisikan motivasi prososial sebagai hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Perilaku prososial, atau "perilaku sukarela" dimaksudkan untuk memberi manfaat orang lain, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang menguntungkan orang lain atau masyarakat secara keseluruhan.

Perilaku prososial dapat dimengerti sebagai perilaku yang menguntungkan penerima, tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pelakunya. Perilaku prososial dibatasi secara lebih rinci sebagai perilaku yang memiliki intensi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis. Perilaku prososial juga terkadang didefinisikan dengan Altruisme, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron, dalam Noor 2012).

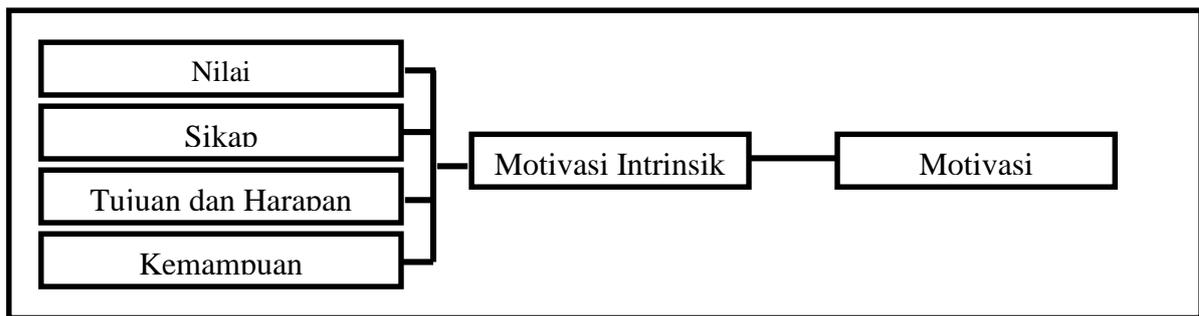
Menurut Myers (dalam Noor, 2012) altruisme adalah tindakan prososial dengan alasan kesejahteraan orang lain tanpa ada kesadaran timbal-balik (imbalan). Myers menyimpulkan bahwa ada 3 hal yang mempermudah terjadinya altruisme yaitu:

1. Social responsibility. Seseorang merasa memiliki tanggung jawab sosial dengan apa yang terjadi di sekitarnya.
2. Distress-Inner Reward. Kepuasan pribadi tanpa ada faktor eksternal.
3. Kin Selection. Atau ada salah satu kemiripan dengan korban.

Selanjutnya Myers menjelaskan karakteristik dari tingkah laku altruism, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Emphaty. Altruisme akan terjadi dengan adanya empati dalam diri seseorang. Seseorang yang altruis merasa diri mereka bertanggung jawab, bersifat sosial, selalu menyesuaikan diri, toleran, dapat mengontrol diri, dan termotivasi membuat kesan yang baik.
2. Belief on a just world. Orang yang altruis percaya bahwa dunia tempat yang baik dan dapat diramalkan bahwa orang yang baik selalu mendapatkan "hadiah" dan yang buruk akan mendapatkan "hukuman". Dengan kepercayaan tersebut, seseorang dapat dengan mudah menunjukkan tingkah laku menolong (yang dikategorikan sebagai "yang baik").
3. Social Responsibility. Setiap orang merasa memiliki tanggung jawab terhadap apapun yang dilakukan orang lain, sehingga ketika ada orang yang membutuhkan pertolongan, orang tersebut harus menolongnya.
4. Internal locus of control. Orang yang altruis mampu mengontrol dirinya secara internal. Berbagai hal yang dilakukannya dimotivasi oleh kontrol internal.
5. Low egocentrism. Seseorang yang altruis memiliki keegoisan yang rendah. Dia mementingkan kepentingan orang lain terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan dirinya.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Robbins (2008), konsep yang di kembangkan dalam penelitian ini, 2014

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Badgan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, 2010). Menurut Sekaran (2004), Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melibatkan analisis data atau informasi yang bersifat deskriptif dan belum dapat dikuantifikasi. Pendapat lain dari Lexy J. Moleong (2010), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Sedangkan tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk memahami fenomena sosial melalui gambaran holistik dan memperbanyak pemahaman yang mendalam (Lexy J. Moleong, 2010).

### **Lokasi Penelitian**

**Tabel 1**  
**Daftar Madrasah Aliyah di Pekalongan**

No	Nama Madrasah Aliyah	Alamat
1	MA KH. Syafi'i	Jalan Raya Buaran
2	MA Hidayatul Athfal	Jalan Gatot Subroto
3	MA Salafiyah Pekalongan	Jalan Purnasari
4	MA Ribatul Muta'alimin	Jalan HOS Cokroaminoto
5	MAN 3 Pekalongan	Jalan Trikora Pragak
6	MAN 2 Pekalongan	Jalan Urip Sumoharjo

Sumber : Kementrian Agama Kota Pekalongan, 2014

### **Subjek Penelitian**

Subjek menurut Sekaran (2004) adalah satu anggota dari sampel. Sedangkan menurut Amirin (dalam Pramandhika, 2011), subjek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah para Guru Madrasah Aliyah Negeri maupun Swata yang berstatus pegawai non PNS. Subjek yang terpilih berjumlah 11 orang yang bertugas di Madrasah Aliyah Negeri maupun Swata di Kota Pekalongan.

**Tabel 2**  
**Daftar Nama Narasumber**

Kode	Nama Narasumber	Sekolah
R1	Tri Indah Handayani, S.E	MA Hidayatul Athfal
R2	Zulfikar, S.Ag	MA Hidayatul Athfal
R3	Sumo, S.Pd	MA Negeri 2 Pekalongan
R4	Teguh Wijanarko, S.Pd	MA Negeri 2 Pekalongan
R5	Desi Puryanto, S.Pd	MA Negeri 3 Pekalongan
R6	Maslikhah, S.Ag	MA Negeri 3 Pekalongan
R7	Basoka Irawan, S.Pd	MA Ribatul Muta'alimin
R8	Nur Hadi, S.Pd	MA Salafiyah Pekalongan
R9	Sofwan Eka Kurniawan, S.Ag	MA Salafiyah Pekalongan
R10	Abdul Ghani	MA KH. Syafi'i
R11	Drs. Junaidi	MA KH. Syafi'i

Sumber : Kementerian Agama Kota Pekalongan, 2014

#### **Metode Pengumpulan Data**

Ada banyak metode dalam melakukan penelitian kualitatif. Tahap-tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi, dan tahap member cek.

##### 1. Tahap orientasi

Dalam tahap ini yang dilakukan peneliti adalah melakukan prasurvey ke lokasi yang akan diteliti. Peneliti melakukan dialog dengan para pekerja, kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

##### 2. Tahap eksplorasi

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data melalui kajian pustaka, observasi dan wawancara.

##### 3. Tahap member cek

Setelah data diperoleh dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya.

#### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan proses pengaturan urutan data, pengorganisasian yang mengarah kepada suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pendekatan tunggal dalam analisis data.

Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data yang dimaksud, yaitu: data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

Ketiga aktivitas dalam analisis data tersebut memperkuat penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti karena sifat data dikumpulkan dalam bentuk laporan uraian dan proses untuk mencari makna sehingga mudah dipahami keadaannya baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain.

### Validasi Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2008).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam validasi, yakni validasi internal dan eksternal.

#### 1. Validasi Internal

Validasi internal data penelitian dilakukan melalui teknik *membercheck* oleh responden setelah peneliti melakukan tabulasi data hasil penelitian. Peneliti membuat tabulasi data yang berisi hasil wawancara apa adanya yang kemudian dipisahkan kedalam beberapa kategori dan selanjutnya diinterpretasikan oleh peneliti menurut pemahaman peneliti terhadap hasil wawancara dengan responden tersebut. Selanjutnya hasil tabulasi data tersebut ditunjukkan kembali kepada narasumber sehingga narasumber tahu hasil interpretasi peneliti. Apabila ada hasil interpretasi peneliti yang tidak sesuai dengan maksud yang disampaikan oleh narasumber pada saat wawancara, maka narasumber berhak untuk tidak memberikan *membercheck* dan meminta peneliti untuk memperbaiki. Namun apabila narasumber menyetujui hasil interpretasi peneliti, maka narasumber dapat memberikan *membercheck* pada hasil tabulasi data dan kemudian menandatangani sebagai bukti keabsahan data.

#### 2. Validasi Eksternal

Kemudian peneliti juga melakukan pengujian validitas eksternal dengan menggunakan sarana tabulasi data yang digunakan juga untuk *membercheck* pada saat yang sama. Pengujian validasi eksternal ini digunakan untuk mengukur tingkat *transferability*, dimana pengujian ini berfungsi untuk menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel itu diambil. Transferabilitas yang baik dapat terlihat dari kejelasan gambaran dan pemahaman pembaca tentang konteks penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

1. Pra Persiapan Penelitian
2. Persiapan Penelitian
3. Pelaksanaan Penelitian Lapangan
4. Pengolahan Data
5. Penyusunan Laporan Penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Narasumber

#### Masa Kerja

Alasan utama peneliti dalam memilih narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah lamanya masa kerja narasumber. Narasumber yang dipilih peneliti adalah narasumber yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun menekuni profesi guru.

Sehingga bisa ditarik suatu hasil dalam penelitian tentang GTT ini adalah masa kerja yang cukup lama dengan menyandang status sebagai GTT tidak menyurutkan motivasi individu dalam menjalankan profesinya, karena selama itu pula-lah individu tetap menjalankan aktivitasnya sebagai GTT seperti biasa.

#### Gaji

Sebagai Standar kesejahteraan di Kota Pekalongan, sudah menetapkan UMR sebesar Rp 1.165.000,-. Bila di bandingkan dengan realitas gaji yang diterima narasumber hanya ada satu narasumber yang menerima gaji di atas UMR Kota Pekalongan yakni Rp 1.350.000,00 dengan masa kerja 26 tahun, yang diperoleh oleh narasumber tersebut (R10). Sedangkan Sisanya 10 Narasumber lainnya menerima gaji lebih rendah dari UMR Kota Pekalongan.

Masalah kesejahteraan yang minim yang diterima oleh GTT seperti yang diterangkan oleh narasumber, peneliti juga ingin tahu apakah gaji para narasumber mencukupi kebutuhannya atau tidak, hampir semua narasumber menyatakan belum cukup memenuhi kebutuhan. Kebanyakan narasumber (R1, R4, R6, R7, R8, R9, R11) menyatakan bahwa kebutuhan keluarganya disesuaikan dengan penghasilan yang diperolehnya. Narasumber sisanya (R2, R3, R5, R10) menyatakan honor dari sekolah saja tidak cukup, tapi karena ada tunjangan dari pemerintah sehingga cukup. Ada juga yang mencukupi kebutuhannya dengan bekerja sambilan. Ada yang bekerja di bidang pendidikan

adapula yang diluar bidang pendidikan. Terlepas dari itu, semua narasumber mengatakan bahwa suami/istri-nya juga ikut bekerja untuk membantu mencukupi kebutuhan.

Armansyah (2002) mengemukakan, pembayaran yang cukup akan mendorong besarnya komitmen seseorang kepada organisasi, tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang, seperti korupsi atau memanipulasi aktivitas-aktivitas tertentu dalam organisasi untuk menambah kekurangan pembayaran. Pentingnya pembayaran ini adalah untuk menghilangkan dampak buruk yang dapat mendorong perputaran karyawan dalam tingkat yang lebih tinggi karena adanya ketidakpuasan pada gaji (Simamora, 1995).

Ketika para narasumber ditanyai oleh peneliti mengenai gaji ideal yang seharusnya mereka terima, para narasumber menjawabnya dengan jawaban yang berbeda-beda. Ada yang menyebut nominal tertentu dengan berbagai alasan yang mendasarinya, ada pula yang tidak menyebutkan nominal. Bagi narasumber yang menyebut nilai, mereka beranggapan bahwa gaji ideal mereka adalah Rp 800.000 sampai Rp 3.000.000 (R4, R7, R8, R10), alasannya adalah untuk alasan besaran gaji menyesuaikan kebutuhan hidup sehari-hari (R4, R7, R8). Selain itu, gaji ideal dengan nominal tersebut dimaksudkan agar guru bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya (R10).

Hasil penelitian diatas mengungkapkan bahwa problematika gaji yang terbatas yang dialami oleh GTT, tidak secara langsung mempengaruhi motivasi kerja para GTT. Para GTT lebih termotivasi untuk meningkatkan status kepegawaiannya dahulu, karena masalah gaji akan menyesuaikan apabila status kepegawaiannya meningkat.

#### **Suku/Etnis**

Pada penelitian yang dilakukan di Kota Pekalongan ini, semua narasumber mengaku berasal dari suku Jawa. Keseragaman narasumber dalam hal suku bangsa, membuat peneliti lebih mudah untuk mengidentifikasi hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja narasumber dalam kaitannya dengan budaya Jawa yang melekat pada narasumber.

#### **Jenis Kelamin**

Narasumber yang dipilih peneliti adalah narasumber yang memiliki jenis kelamin berbeda, yakni guru laki-laki berjumlah 9 orang (R2, R3, R4, R5, R7, R8, R9, R10, R11) dan guru perempuan berjumlah dua orang (R1, R6).

#### **Tingkat Pendidikan**

Dalam penelitian tentang GTT ini yakni semua guru yang menjadi narasumber merupakan lulusan S1. Dan tidak adanya perlakuan berbeda meskipun lulusan S1 tapi belum di angkat menjadi guru berstatus PNS. Sehingga tingkat pendidikan tidak terlalu berpengaruh terhadap perubahan status kepegawaian.

#### **Status Pernikahan**

Narasumber yang dipilih peneliti adalah narasumber yang memiliki status pernikahan yang berbeda, yakni guru sudah menikah berjumlah 10 orang (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R8, R9, R10, R11) dan guru belum menikah berjumlah satu orang (R7).

#### **Dimensi Nilai yang Membentuk Motivasi**

Pada penelitian ini, ditemukan beberapa nilai yang diyakini dan di anut oleh para narasumber dalam kehidupannya, nilai tersebut akan menjadi landasan mereka dalam menjalankan tugas sebagai Guru Madrasah. Untuk mengetahui nilai yang di anut oleh Guru Tidak Tetap, peneliti meminta narasumber untuk menentukan urutan nilai penting dalam kehidupan kerja mereka. Dari hasil penelitian terdapat fakta bahwa sebagian besar narasumber menempatkan nilai ibadah dan membantu mencerdaskan masyarakat merupakan nilai paling penting bagi mereka. Fakta lain juga menunjukkan kesamaan bahwa semua narasumber menempatkan nilai ekonomis (mendapatkan uang sebanyak-banyaknya) pada urutan ke bawah, artinya nilai ekonomis merupakan hal yang paling tidak penting bagi semua narasumber.

Jadi pada penelitian ini, nilai ibadah dan membantu mencerdaskan masyarakat merupakan nilai paling penting bagi narasumber dan semua narasumber menempatkan nilai ekonomis (mendapatkan uang sebanyak-banyaknya) pada posisi hal yang paling tidak penting bagi semua narasumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar narasumber mempunyai pekerjaan sambilan, hanya dua narasumber yakni, (R2, R8) yang tidak memiliki pekerjaan di samping menjadi Guru Tidak Tetap. Narasumber yang memiliki pekerjaan sambilan yakni (R1, R3, R4, R5,

R6, R7, R9, R10, R11). Beberapa profesi sambilan narasumber diantaranya adalah memberikan bimbingan belajar/les kepada siswa-siswinya (R4, R7, R11), membuka katering (R1), melukis (R3), Perdagangan (R5, R6, R10), dan Anggota PPK (R9). Pekerjaan sambilan dilakukan hanya ketika ada waktu, dan tidak mengganggu pekerjaan sebagai guru.

Akan tetapi, pada saat peneliti menanyakan pada narasumber tentang keinginan narasumber untuk meninggalkan profesinya sebagai guru apabila ada profesi lain yang lebih menggiurkan secara materi, sebagian besar narasumber menyatakan tetap ingin menggeluti profesi guru bagaimanapun keadaannya. Hampir semua narasumber bahkan dengan tegas menyatakan tidak akan berpindah ke profesi lain ataupun tidak terpikirkan sama sekali. Hanya ada satu narasumber yang mempertimbangkan menerima profesi lain namun tetap tidak meninggalkan profesinya sebagai guru (R11). Ini berarti para narasumber memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi guru.

Peneliti mencoba menguji kembali komitmen narasumber sebagai seorang guru dengan menanyakan apakah narasumber memiliki keinginan untuk beralih profesi ke pekerjaan lainnya yang lebih baik secara finansial atau penghasilan. Jawaban seluruh narasumber menyatakan akan tetap bertahan di profesi guru. Dengan kata lain, meskipun mempunyai pekerjaan sambilan, namun nilai material bukanlah menjadi dorongan utama menjalankan pekerjaan sambilan tersebut.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa para narasumber memiliki sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Narasumber juga memiliki tingkat partisipasi yang tinggi, memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya meskipun beberapa dari mereka yang mempunyai pekerjaan sambilan. Akan tetapi, pekerjaan sambilan dilakukan hanya ketika ada waktu, dan tidak mengganggu pekerjaan sebagai guru. Apabila dilihat dari tingkat loyalitasnya, komitmen yang tinggi dibuktikan narasumber dengan tidak serta merta memiliki keinginan untuk pindah ke pekerjaan karena memiliki penghasilan yang lebih besar.

#### **Dimensi Tujuan dan Harapan yang Membentuk Motivasi**

Setiap individu dalam melakukan sebuah kegiatan-kegiatan akan didorong oleh sebuah tujuan yang akan dicapai atau didapatkan dari kegiatan tersebut. Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan (Saydan dalam Sayuti, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengetahui apa yang menjadi tujuan dengan cara menanyakan alasan narasumber memilih profesi guru. Hal yang menjadi alasan bagi para narasumber diantaranya untuk bisa ibadah, Membagikan ilmu yang di dapat, dan meneruskan jurusan kuliah. Jawaban dari para narasumber menunjukkan bahwa apa yang menjadi alasan memilih narasumber menjadi guru hampir semua beralasan untuk hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan sosial.

Selain sebuah alasan yang menjadikan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan. Harapan, bisa menjadi sesuatu yang bisa mendorong individu memperoleh apa yang diinginkannya. Harapan seringkali menjadi sebuah acuan kemungkinan kepuasan yang didapatkan setelah seseorang melakukan sesuatu. Peneliti mencoba menanyakan harapan ke depan yang ingin dicapai oleh para narasumber dengan menjalani profesi guru. Pertanyaan mengenai harapan kedepan juga ditujukan untuk mengetahui konsistensi narasumber dimana kepentingan pribadi seperti material bukanlah hal yang dikedepankan melainkan untuk membantu orang lain, keberlangsungan organisasi, maupun aktualisasi diri. Jawaban pertanyaan terkait alasan memilih profesi guru dan harapan kedepan dengan bekerja sebagai seorang guru menunjukkan konsistensi yang kurang kuat dari para narasumber dimana sebagian besar mengarahkan harapan mereka supaya bisa diangkat PNS sehingga kesejahteraan dirinya meningkat. Tapi ada juga jawaban lain yang menunjukkan dimana kepentingan pribadi bukanlah menjadi sebuah harapan utama yakni pernyataan (R8).

Alasan memilih sebuah profesi serta kondisi saat ini profesi guru akan memunculkan sebuah komitmen dari individu apakah mereka akan bertahan dengan profesi mereka, ataukah justru sebaliknya yakni lemahnya sebuah komitmen untuk tetap berada dalam profesi tersebut tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti menanyakan kepada narasumber sampai kapan narasumber akan tetap bekerja sebagai seorang guru. Jawaban pertanyaan dari narasumber sampai kapan narasumber akan tetap bekerja sebagai seorang guru menunjukkan bahwa semua narasumber akan tetap di profesi guru sampai tua.

Hasil wawancara penelitian ini memperlihatkan bahwa alasan memilih profesi guru masih mengarah pada motif sosial diikuti motif beribadah dan bukan untuk motif material. Harapan yang

dimiliki para narasumber sebagian besar mengarahkan harapan mereka supaya bisa diangkat PNS sehingga kesejahteraan dirinya meningkat. Tapi ada juga jawaban lain yang menunjukkan dimana kepentingan pribadi bukanlah menjadi sebuah harapan utama sehingga bisa dikatakan kurang mengarah ke motif sosial. Di sisi lain, peneliti juga melihat adanya komitmen yang cukup baik dari narasumber untuk tetap bertahan sebagai seorang guru.

### **Dimensi Kemampuan yang Membentuk Motivasi**

Peneliti menanyakan apa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kemampuan intelektual maupun fisiknya. Seluruh narasumber berpendapat bahwa kinerja seorang guru akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual maupun fisiknya.

Ketika penelitian, peneliti ingin mengetahui sejauh manakah keinginan narasumber untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya, dengan kuliah lagi ataupun dengan mengikuti workshop-workshop yang menunjang profesinya. Setelah dilakukan wawancara, kebanyakan narasumber menyatakan ingin melanjutkan kuliah lagi di S2 akan tetapi para narasumber terbatas oleh beberapa ditambah kondisi yakni kondisi finansial yang terbatas (R11).

Selain itu tidak adanya inisiatif dari diri sendiri (R5, R7) menjadi faktor penghalang untuk meningkatkan kemampuan intelektual narasumber.

Salah satu cara yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kemampuan narasumber adalah dengan menanyakan tentang bagaimana inovasi mengajar yang dilakukan narasumber selama menjadi guru. Salah satu narasumber (R4) mengungkapkan bahwa di sekolah tempatnya mengajar, inovasi dalam mengajar merupakan suatu yang mutlak diperlukan oleh para guru. Hal itu dikarenakan sekolah tempatnya mengajar (MAN 2 Pekalongan) merupakan sekolah favorit, sehingga dalam mengajar harus menemukan metode yang berbeda-beda sesuai karakter murid. Hal ini mengindikasikan bahwa narasumber tersebut masih berusaha memaksimalkan kemampuannya untuk melakukan inovasi-inovasi mengajar.

Adapula narasumber (R5) yang melakukan inovasi sesuai kemampuan saja, karena narasumber melihat bahwa dalam mata pelajaran (Bimbingan Konseling) yang di ampunya tidak ada perkembangan sepesat mapel lainnya.

### **Motivasi Prososial Guru Tidak Tetap**

Peneliti menguji para narasumber dengan pertanyaan apa yang mereka jadikan motivasi ketika kesejahteraan secara finansial dirasakan kurang mencukupi. Pertanyaan tersebut juga akan menunjukkan bagaimana konsistensi ketika narasumber akhirnya memutuskan bekerja untuk kemudian apa yang menjadi motivasi setelah bekerja. Jawaban yang di dapatkan menunjukkan bahwa motivasi yang mengarah pada motivasi sosial masih menjadi motivasi yang dominan. Seperti yang diutarakan narasumber ketika ditanya seputar apa motivasinya dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Hasil dari penelitian ini menempatkan motivasi ke arah sosial sebagai motivasi yang melandasi semangat kerja para guru meskipun ada narasumber yang punya motivasi karena keterbatasan kondisi, tapi narasumber tersebut juga mempunyai motif sosial berbagi ilmu.

Dari pembahasan yang dilakukan sebelumnya, ditemukan motivasi yang mendasari para narasumber dalam menjalankan profesinya. Motivasi yang ada pada diri narasumber mengarah ke motivasi prososial.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengetahui bagaimana sikap dan kepuasan narasumber dari pengalaman menyenangkan yang pernah di alami. Dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang dialami narasumber yang tidak didasarkan pada finansial atau materi yang didapatkan. Kepuasan yang dirasakan lebih berdasarkan atau kebahagiaan karena bisa membantu orang lain, manfaat yang dapat diberikan ke orang lain, serta kepuasan karena bisa menjalankan tugas dan bermanfaat bagi sekolahnya.

Hal tersebut ditemukan dalam penelitian ini dimana upaya membantu orang lain untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut ada dalam diri narasumber. Perilaku narasumber yang mengarahkan dirinya membantu orang lain dalam ilmu psikologi disebut motivasi prososial. Menurut Grant (dalam Noor, 2012), motivasi prososial merupakan hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Perilaku prososial, atau "perilaku sukarela" dimaksudkan untuk memberi manfaat orang lain, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang menguntungkan orang lain atau masyarakat secara keseluruhan.

Motivasi prososial menjadi sebuah motivasi yang melekat pada diri narasumber dimana pekerjaan yang mereka jalani sebagai seorang guru bertujuan untuk mengajar siswa/siswa menjadi pribadi sukses. Perilaku prososial itu sendiri dalam khazanah ilmu psikologi terkadang didefinisikan dengan *Altruisme*, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron dalam Noor, 2012).

Myers (dalam Noor, 2012) menyimpulkan bahwa ada 3 hal yang mempermudah terjadinya altruism yaitu *social responsibility*, *distress-inner reward*, *kin selection*. Dalam penelitian ini, *social responsibility* yang diartikan sebagai rasa memiliki tanggung jawab sosial mampu ditunjukkan oleh narasumber yang menyatakan bahwa adanya kondisi Negara yang terpuruk, pergaulan remaja saat ini yang bebas. Keadaan sosial yang kurang baik ini menjadikan semangat oleh narasumber dalam bekerja. Berikut adalah jawaban salah satu narasumber (R1) ketika disinggung mengenai seberapa penting kesejahteraan masyarakat menurut narasumber.

“...Ketika melihat pergaulan remaja saat ini yang bebas, dan melihat kondisi Negara yang terpuruk. Saya ingin memajukan Negara ini, menjadikannya lebih baik lagi dengan jalan profesi saya ini...” -R1

Hal berikutnya menurut Myers yang menjadi kunci mudahnya terjadinya altruism adalah *distress-inner reward* atau kepuasan pribadi tanpa adanya faktor eksternal yang dialami sebagian besar narasumber ketika mereka bisa membantu dan bermanfaat bagi orang lain. Kepuasan yang dirasakan oleh para narasumber bersifat *batiniah* artinya bukan sebuah kepuasan yang di dapatkan oleh faktor eksternal narasumber. Sebuah kepuasan diri di ungkapkan oleh salah satu narasumber R11.

“...Aku bangga dan senang melihat anak didiknya berhasil...” - R11

Hal terakhir yang menjadikan mudah terjadinya *altruisme* yakni *kin selection* atau kondisi kemiripan yang dialami narasumber. Kemiripan pertama antara profesi narasumber sekarang dengan profesi orang tua dari narasumber. Sehingga membuat narasumber terjun ke profesi guru, di ungkapkan oleh salah satu narasumber R(5).

“...Saya melihat orang tua saya adalah guru, dan saya melihat bahwa dengan profesi sebagai guru orang tua saya mampu menghidupi keluarganya...”-R5

Selanjutnya Myers (dalam Noor, 2012) menjelaskan karakteristik dari tingkah laku altruisme, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Empathy*. Altruisme akan terjadi dengan adanya empati dalam diri seseorang. Seseorang yang altruis merasa diri mereka bertanggung jawab, bersifat sosial, selalu menyesuaikan diri, toleran, dapat mengontrol diri, dan termotivasi membuat kesan yang baik.
2. *Belief on a just world*. Orang yang altruis percaya bahwa dunia tempat yang baik dan dapat diramalkan bahwa orang yang baik selalu mendapatkan “hadiah” dan yang buruk akan mendapatkan “hukuman”. Dengan kepercayaan tersebut, seseorang dapat dengan mudah menunjukkan tingkah laku menolong (yang dikategorikan sebagai “yang baik”).
3. *Social Responsibility*. Setiap orang merasa memiliki tanggung jawab terhadap apapun yang dilakukan orang lain, sehingga ketika ada orang yang membutuhkan pertolongan, orang tersebut harus menolongnya.
4. *Internal locus of control*. Orang yang altruis mampu mengontrol dirinya secara internal. Berbagai hal yang dilakukannya dimotivasi oleh kontrol internal. Orang dengan *Internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat di ramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya.
5. *Low egocentrism*. Seseorang yang altruis memiliki keegoisan yang rendah. Dia mementingkan kepentingan orang lain terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan dirinya.

Karakteristik pertama yang digunakan oleh Myers dalam menilai seseorang yang memiliki sikap altruis adalah empati. Karakteristik yang empati sesungguhnya dapat terlihat dalam diri narasumber yang seringkali mengutarakan sebuah motif sosial untuk bermanfaat bagi orang lain. Beberapa alasan yang diungkapkan oleh beberapa narasumber tentang hal yang membuat mereka bergabung sebagai seorang guru dilandasi oleh niatan bahwa ingin memberikan manfaat bagi orang lain menunjukkan adanya empati yang dibangun oleh para narasumber. Empati narasumber juga dibangun melalui nilai dan sikap narasumber yang menyatakan bahwa nilai mencerdaskan



masyarakat merupakan sebuah hal penting bagi dirinya. Kepuasan yang didapatkan oleh narasumber sebagian besar dirasakan apabila bisa menyukseskan siswa didiknya.

Karakteristik *Belief on a just world* sebagai karakteristik kedua yang dikatakan oleh Myers dapat terlihat dari para narasumber yang mengatakan bekerja adalah sebagai bentuk ibadah. Ibadah dalam konteks agama Islam merupakan sebuah perbuatan baik yang akan membawa seseorang mendapat balasan kebaikan pula oleh Allah SWT. Bekerja menolong orang lain juga dianggap sebagai perbuatan baik yang akan dibalas oleh Allah.

Karakteristik sosial responsibility merupakan karakteristik yang melekat pada diri narasumber. Seperti yang sudah di bahas sebelumnya, para narasumber merasa bertanggung jawab terhadap kondisi Negara yang terpuruk, pergaulan remaja yang bebas, menjadikan narasumber ikut terjun dengan membagikan ilmu dan mendidik masyarakat.

Karakteristik *Internal locus of control* diartikan sebagai mampu mengontrol diri secara internal. Ini bisa dilihat bahwa beberapa responden memandang bahwa kondisi mereka saat ini adalah karena salah mereka sendiri.

Karakteristik yang terakhir adalah *low egocentrism*, seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, para narasumber mempunyai sikap yang tidak egois dan mementingkan dirinya sendiri. Para narasumber yang mengatakan senang ketika bisa bermanfaat bagi orang lain merupakan sebuah indikasi bahwa para narasumber mempunyai *low egocentrism*. Sikap tidak egois narasumber juga diperkuat dengan fakta meskipun para narasumber merasakan honorinya sedikit dengan tugas yang sama dengan guru PNS para narasumber mengatakan akan tetap bertahan sebagai profesi guru.

Dari semua pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti. Terdapat motif dominan yang ada dalam diri narasumber dalam bekerja sebagai seorang guru. Motif tersebut adalah motivasi prososial.

## KESIMPULAN

Masa kerja yang cukup lama dengan menyandang status sebagai GTT tidak menyurutkan motivasi individu dalam menjalankan profesinya, karena hal tersebut membuktikan tingginya komitmen narasumber terhadap profesi guru walaupun tidak diikuti dengan peningkatan status kepegawaian maupun kesejahteraan. Masa kerja yang lebih lama tidak menjamin bahwa gaji GTT di Madrasah akan lebih tinggi.

Nilai utama yang melandasi para narasumber guru ini dalam bekerja adalah nilai sosial mencerdaskan masyarakat, nilai agar pribadinya bermanfaat bagi warga masyarakat.

Para narasumber memiliki sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang telah dirasakan oleh para narasumber guru. Keadaan dimana narasumber dapat bermanfaat bagi masyarakat menjadi aspek yang dominan dalam mengukur kepuasan. Meskipun mereka juga berharap ada kenaikan kesejahteraan hidup. Narasumber juga memiliki tingkat partisipasi yang tinggi, memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya, dan rasa loyalitas terhadap pekerjaan dibuktikan dengan tidak serta merta memiliki keinginan untuk pindah ke profesi lain yang memiliki penghasilan yang lebih besar.

Alasan memilih profesi guru dan harapan yang ditemukan dalam penelitiannya ini memperlihatkan bahwa para narasumber guru ini mempunyai alasan dan harapan yang mengarah pada motif sosial. Disisi lain, peneliti juga melihat adanya komitmen yang cukup baik dari para narasumber untuk tetap bertahan di profesi guru.

Kemampuan merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas seorang guru. Pada penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa narasumber memiliki motivasi lumayan tinggi untuk meningkatkan kemampuannya. Motivasi berprestasi narasumber juga terbilang lumayan tinggi. Sebetulnya semua narasumber memiliki keinginan untuk berprestasi, namun keinginan tersebut terbentur dengan berbagai kondisi yang dialaminya, sehingga menurunkan tingkat motivasinya. Motivasi prososial masih menjadi motif bagi para Guru Tidak Tetap dalam menjalankan tugasnya meskipun ada narasumber dengan motif ekonomi yang didasari oleh nilai-nilai ekonomis (materialistik). Walaupun demikian, menurut narasumber motif ekonomi bukanlah hal yang paling utama karena narasumber masih ingin berbagi ilmu yang mereka miliki.

## SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat diterapkan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) para guru yang

dapat diimplementasikan pada kebijakan pemerintah maupun pengembangan pribadi para guru. Dari hasil penelitian yang di dapatkan, faktor-faktor motivasi kerja intrinsik merupakan faktor yang berpengaruh positif bagi motivasi kerja guru tidak tetap dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan temuan penelitian tersebut pihak Madrasah disarankan untuk terus berfokus meningkatkan motivasi kerja intrinsik. Motivasi kerja intrinsik tersebut penting karena sebagai pihak Madrasah apalagi yang swasta, tentu tidak sepenuhnya bisa memberikan motivasi kerja ekstrinsik seperti sisi finansial dan status kepegawaian. Beberapa saran untuk meningkatkan motivasi intrinsik diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan intelektual maupun fisik guru dengan diklat, seminar, dll.
2. Meningkatkan sikap kebersamaan, kekeluargaan seluruh anggota sekolah.
3. Mengadakan pengajian untuk meningkatkan nilai-nilai keagamaan

## REFERENSI

- Armansyah. 2002. *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Badaruddin. 2012. *Guru Honorer*. <http://www.ummatonline.net>, diakses tanggal 09 Maret 2014.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryokusumo, Diaz. 2011. *Menilik Asa Sang Pamong Desa (Studi Kasus Motivasi Kerja Pejabat Desa di Kabupaten Boyolali)*, Skripsi Tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mulyana. 2006. *Sikap Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah (Survei di Provinsi Banten), Laporan Hasil Penelitian*. Jakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama.
- Noor, Muhamad Iqbal. 2012. *Motivasi Islam dan Motivasi Prosocial pada Lembaga Amil Zakat. Skripsi Tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Pramandhika, Ananto, 2011. *Motivasi Kerja Dalam Islam. Skripsi Tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Priyatama, A. Nanda. 2009. *Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. Jurnal Psikohumanika Vol. II No.2
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sekaran, Uma. 2004. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subyantoro, Arif. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Skripsi Tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomika Universitas UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.