PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HILAL BUNGKAL DESA MAYANGKAWIS KECAMATAN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam
Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Sunan Giri Bojonegoro

OLEH :

YUDI MUTAHAM
NIM : 2007.05501.01777
NIMKO : 2007.4.055.0001.2.01678
PRODI : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)
SUNAN GIRI BOJONEGORO
2009

NOTA PERSETUJUAN

Lampiran : 6 eksemplar
Perihal : Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Ketua STAI Sunan Giri Bojonegoro
di
Bojonegoro

Assalammualaikum Wr. Wb.

Setalah membaca, memberikan petunjuk-petunjuk serta mengadakan perbaikan dan perubahan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing skripsi Saudara :

Nama : YUDI MUTAHAM
NIM : 2007.05501.01777
NIMKO : 2007.4.055.0001.2.01678
Judul : Pengaruh gaji terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro.

Telah dapat diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan Agama pada Sekolah Tinggi Agama Islam Sunan Giri Bojonegoro.

Harapan kami semoga dalam waktu singkat Saudara tersebut di atas, dapat diuji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak disampaikan terima kasih.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Bojonegoro, 29 Juni 2009

Pembimbing I	Pembimbing II
SRI MINARTI, M.Pd.I	Drs. H. CHAFIDZ AFFANDI, M.Pd.I

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan dewan penguji skripsi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Sunan Giri Bojonegoro, pada :

Hari :

Tanggal :

Tempat : Kampus STAI Sunan Giri Bojonegoro

Telah diterima dan disahkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana strata 1 dalam ilmu pendidikan Islam.

Bojonegoro, Juni 2009

Ketua STAI Sunan Giri Bojonegoro

DRS. H. MOH. MUNIB, M.M., M.PdI.

Dewan Penguji :

1.

2.

3.

4.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

أَحَبُّ الْعِبَادِ إِلَى اللهِ أَنْفَعُهُمْ لِعِيَالِهِ . رواه عبدالرزاق

Artinya: "Hamba yang paling dicintai Allah ialah yang paling bermanfaat bagi keluarganya". (H.R. Abdurrazak).

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Ayah dan ibu terkasih

Istri tercinta

Semua teman-teman STAI Sunan Giri

bersifat membangun, selalu penulis harapkan. Semoga skripsi dapat bermanfaat, amin.

Bojonegoro, Juni 2009

Penulis,

YUDI MUTAHAM

B. Motivasi Kerja 22
    1. Pengertian Motivasi Kerja 22
    2. Teori Motivasi Kerja 26
C. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru 30

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 34
A. Populasi dan Sampel 34
B. Jenis dan Sumber Data 36
C. Teknik Pengumpulan Data 37
D. Teknik Analisis Data 40

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43
A. Penyajian Data 43
    1. Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal 43
    2. Data tentang Gaji Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal 44
    3. Data tentang Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal 46
B. Analisis Data 48

BAB V : PENUTUP 52
A. Kesimpulan 52
B. Saran 53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Nilai Gaji Guru 45
2. Nilai Motivasi Kerja Guru 47
3. Perhitungan Pengaruh Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja 49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan hidup manusia itu sangat lah banyak jenisnya. Pada dasarnya kebutuhan orang-orang yang tergabung dalam suatu badan meliputi kebutuhan ekonomi, psikologis dan sosial, namun di antara semua kebutuhan itu ada di antaranya yang sangat penting yang perlu mendapat perhatian, lebih-lebih dalam abad modern ini. Dalam ilmu ekonomi kebutuhan itu disebut kebutuhan primer atau pokok, yaitu : makan, sandang dan perumahan.

Di bawah kondisi normal, tubuh manusia berada dalam keadaan keseimbangan. Suatu kebutuhan yang muncul akan menciptakan ketidakseimbangan, sehingga tubuh bergerak atau berpindah dari keadaan keseimbangan menuju ke keadaan yang tidak seimbang. Apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka tubuh bergerak kembali menuju keadaan seimbang dan seterusnya silih berganti.

Kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai beberapa ciri umum, dan yang terpenting adalah :

1. Kebutuhan selalu menyebabkan suatu keadaan yang tidak seimbang, dan hal ini diwujudkan dalam tingkah laku yang terarah.
2. Kebutuhan bervariasi dalam tingkat intensitas satu dengan yang lain.
3. Kebutuhan dapat bersifat periodik, tetapi bisa juga bersifat sementara. Ia dapat pula berupa kebutuhan tunggal atau jamak.
4. Kebutuhan-kebutuhan dapat bersifat saling kompetitif, artinya masing-masing kebutuhan itu selalu berlomba untuk menuntut pemenuhan terhadapnya.
5. Kebutuhan dari seseorang dapat berbeda dengan orang lain dalam tempat dan waktu yang sama.

6. Kebutuhan dapat disadari tetapi ada juga yang tidak disadari.[1]

Semua kebutuhan manusia, sesungguhnya dapat dibedakan atas dua kategori, yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan psikologis. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis itu muncul karena adanya tuntutan dari tubuh manusia, seperti makanan yang bergizi, pakaian, vitamin dan sebagainya. Kebutuhan-kebutuhan ini bersifat universal, dan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan itu sangat bervariasi di antara satu daerah dengan daerah yang lain, dan dari kebudayaan yang satu dengan yang lain. Cara-cara yang bervariasi dan beraneka ragam ini biasany dirumuskan dan ditentukan secara sosial dan budaya.

Kebutuhan-kebutuhan psikologis ini juga bersifat universal. Empat kebutuhan-kebutuhan psikologis ini telah diidentifikasikan, yaitu : *security* (rasa aman); *recognition* (perasaan ingin dikenal atau dihargai); *response* (merespon / tanggap); dan *new experience* (pengalaman baru). Keempat kebutuhan psikologis ini tidak bekerja dalam isolasi atau terasing satu sama lain. Tingkah laku manusia tidak hanya merupakan hasil pengaruh kebutuhan tunggal, melainkan merupakan hasil saling pengaruh di antara semua kebutuhan itu. Kadang-kadang, kebutuhan-kebutuhan tersebut tumpang tindih dan dalam kenyataan saling berinteraksi.

Seorang karyawan (termasuk guru), baik karyawan pimpinan maupun bawahan akan merasa kurang senang, kurang aman dan tenteram dalam menjalankan, apabila ia kekurangan pangan, pakaian, dan tidak punya rumah untuk hidupnya sendiri dan keluarganya.

---

[1] D.A. Wila Huky, *Pengantar Sosiologi,* Usaha Nasional, Surabaya, 1982, hlm. 48.

1. Yakin bahwa tugas yang dipangkunya itu merupakan suatu yang tetap, tidak seorang pun dapat memecat atau mengesernya tanpa alasan-alasan yang sehat.
2. Adanya pimpinan yang bijaksana, objektif, dan tidak fanatik.
3. Terjaminya pembayaran upah / gaji.[3]

Untuk meraih keberhasilan suatu proses kerja, motivasi merupakan salah satu komponen penting karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur . namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pemimpin atau atasan.

Dalam memberikan motivasi, atasan tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi mereka harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain : cara kerja, teknologi, masyarakat dan pelanggan, budaya sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui pintu internal (hati nurani sumber daya manusia) untuk merubah sikap dan perilaku baru yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya.

Sebenarnya motivasi itu tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi kerja tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdik memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja.

---

[3] *Ibid.*, hlm. 12 s.d. 13.

Untuk memotivasi karyawan (guru) bekerja lebih giat dapat dipergunakan berbagai cara. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi bekerja karyawan/guru adalah dengan meningkatkan upah ataupun menambah insentif / tunjangan kesejahteraan lainnya.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa kebutuhan hidup manusia banyak sekali jenisnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia perlu sarana yang mudah diukur nilainya yaitu uang. Agar mendapatkan uang maka manusia perlu bekerja, dalam bekerja tentunya mendapatkan upah. Besar atau kecilnya upah yang diterima oleh karyawan/guru dapat berpengaruh terhadap motivasi bekerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, akhirnya penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian, yang penulis susun dalam bentuk skripsi, yang berjudul, "PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HILAL BUNGKAL DESA MAYANGKAWIS KECAMATAN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO."

B. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dari pembaca, serta untuk menghindari kemungkinan timbulnya salah tafsir terhadap skripsi ini. Maka penulis perlu memberikan penjelasan dan penegasan seperlunya, sebagaimana berikut ini.

1. Pengaruh, menurut pengertian bahasa mengandung arti "daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda dan sebagainya) yang berkuasa atau berkekuatan."[4]
2. Yang dimaksud dengan gaji dalam skripsi ini adalah upah, yang berarti, "Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan."[5]
3. "Motivasi berarti sesuatu yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu tingkah laku atau tindakan."[6]
4. "Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian."[7]
5. "Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik."[8]

---

[4] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Balai Pustaka, Jakarta, 1990, hlm. 731.

[5] *Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,* Karya Anda, Surabaya, 2003, hlm. 18.

[6] Masnur (et al), *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar Bahasa Indonesia,* Jemmars, Malang, 1987, hlm. 41.

[7] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Op. Cit.,* hlm. 428.

[8] Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indoensia,* Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 15.

C. Alasan Pemilihan Judul

Ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk memilih judul skripsi sebagaimana tertulis di atas, yaitu :

1. Bahwa upah atau gaji merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pengusaha / majikan kepada karyawan/guru. Besar atau kecilnya upah karyawan/guru dapat mempengaruhi prestasi / hasil kerja. Apabila hasil kerja mengalami kemunduran maka produksi suatu perusahaan juga akan mengalami kemunduran. Dari hal ini perlu adanya perhatian dari pihak pengusaha / majikan tentang upah karyawan/ guru untuk meningkatkan produktivitas.
2. Bahwa untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja lebih keras / giat. Salah satu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut adalah dengan pemberian gaji yang layak untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Dari hal ini dapat diketahui bahwa upah memegang peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan/guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan alasan pemilihan judul di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaji guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro?
3. Adakah pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro?

E. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

a. Untuk mengetahui gaji guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro.

b. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro.

c. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro.

2. Signifikansi Penelitian

Dalam penelitian ini selain adanya tujuan penelitian, penulis juga menginginkan agar hasil penelitian ini bisa berguna baik dari segi akademik ilmiah maupun dari segi sosial praktis. Kedua segi tersebut dapat penulis uraikan sebagai berikut :

a. Signifikasi akademik ilmiah, maksudnya adalah bahwa hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, terutama mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru.

b. Signifikasi sosial praktis, artinya adalah bahwa sesudah memahami tentang adanya pengaruh upah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman oleh para pihak yang terkait dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengajian.

F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahwa terdapat pengaruh yang positif antara gaji terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro.
2. Bahwa semakin baik tingkat gaji, maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro.

G. Sistematika Pembahasan

Agar diperoleh gambaran yang jelas mengenai garis-garis besar dalam skripsi ini, maka penulis perlu untuk memaparkan sistematika pembahasan, yaitu suatu pembahasan yang diatur secara rapi sesuai dengan urutan-urutan, agar dapat mengetahui mana yang dibahas lebih dahulu dan mana yang dibahas kemudian. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pemahaman bagi para pembaca dan mempermudah bagi penulis.

Dalam sistematika pembahasan skripsi terdiri dari lima bab Di mana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya adalah saling terkait, sehingga merupakan satu kebulatan yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Adapun masing-masing bab tersebut, yaitu :

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan judul, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian. Adapun isi dari bab ini, antara lain: gaji; motivasi kerja; dan pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru.

Bab III Metodologi Penelitian, dalam bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang terdiri dari penyajian data, dan analisis data.

Bab V Penutup, merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
SUNAN GIRI BOJONEGORO

employment throughout the week or month."[4] Adapun terjemahan bebasnya adalah suatu istilah yang digunakan untuk menguraikan kompensasi pada prestasi kerja dari para pekerja yang biasanya tidak mempunyai jaminan ketenagakerjaan seluruh minggu atau bulan.

Dari berbagai batasan mengenai upah di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : "Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan."[5] Maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan.

Selanjutnya apa perbedaan upah dengan gaji. Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu ini yang lazim digunakan di Indonesia adalah setiap bulan. Purwodarminto memberikan rumusan, "Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap."[6] Sebenarnya bukan saja waktunya yang tetap, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Untuk Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri, juga untuk perusahaan-perusahaan besar. Dale Yoder memberi batasan mengenai gaji sebagai, "*Salaries are payments to clerical, supervisory, and*

---

[4] *Ibid.*, hlm. 88 s.d. 89.

[5] *Ibid.*, hlm. 89.

[6] *Ibid.*

managerial employees."[7] (gaji adalah pembayaran untuk karyawan tata usaha, pengawasan, dan pekerja-pekerja managerial). Selanjutnya dikatakan bahwa "*Salaries are compensation for workers paid on annual or other long-term basis.*"[8] (gaji adalah kompensasi untuk para pekerja yang dibayarkan setiap tahun atau lain basis jangka panjang) Sedangkan Nanassy dan Selden merumuskan gaji adalah, "*Renumeration or wages paid by an employer to employee. States have specific requirements as to how often and when an employee must be paid.*"[9] (upah atau gaji dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Negara mempunyai kewajiban memenuhi persyaratan khusus bagaimana dan kapan pengusaha harus membayar). Dari rumusan di atas, jelas lah bahwa perbedaan pokok antara upah dengan gaji adalah dalam jaminan ketetapan waktu dan kepastian banyaknya upah.

Adapun perintah untuk memberikan upah kepada para pekerja / karyawan sebagaimana Hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh H.R. Ahmad, yaitu :

ا ذا استأ جر احد كم اجير ا فليعلمه اجر ه

Artinya : "Jika seseorang di antara kalian menggaji buruh hendak lah ia memberitahukan kepada buruh itu akan upahnya."[10]

---

[7] Fandi Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Andi, Yogyakarta, 1997, hlm. 193 s.d. 194.

[8] Surono, *Disiplin Motivasi Semangat Kerja Karyawan*, Intan, Klaten, 1991, hlm. 8.

[9] *Ibid.*

[10] Al Imam Abdurrauf Al Manawi, *Perbendaharaan Hadits*, Terj: Idrus H. Alkaf, Surabaya, Karya Utama, tanpa tahun, hal. 32.

kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoretis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua dan inferior akan merasa tidak kerasan.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk berproduksi lebih dari keadaan rata-rata.

Tekanan sosial dan kemungkinan dipecat barang kali dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Namun faktor-faktor tersebut bukannya suatu *incentive* yang positif. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan kemampuan, umur, dan pengalaman. Berpijak dari dasar ini maka karyawan yang berusia, yang kurang pengalaman, maupun yang inferior akan memilih upah harian di atas upah satuan produksi. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini adalah sistem ini dapat mencegah menejemen dari pilih kasih, mencegah diskriminasi daripada karyawan dan kompetisi untuk memilih muka.

Alasan-alasan lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk kerja, kerusakan alat, sakit, dan sebagainya. Persoalannya yang kemudian muncul adalah cara yang paling adil untuk tetap mengakui prestasi tanpa memandang rendah bagi orang-orang yang nyatanya kemampuannya inferior.

c. Sistem upah menurut lamanya dinas / senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan juga bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan apabila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman (*security feeling*) kepada karyawan yang cukup usia.

Segi negatif dari sistem ini antara lain, sistem ini kurang bisa memotivasi karyawan dan akan diisi dengan orang-orang yang cukup usia. Sistem upah semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi karyawan yang masih muda usia dan berbakat.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Apabila semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan senioritas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari perasaan aman ini

a. Teori tingkatan kebutuhan (*need hierarchy theory*)

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow membuat *need hierarchy of need,* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Bagaimanapun juga, individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*five hierarchy of needs*). Adapun kelima tingkatan tersebut ialah "*Physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and need for self actualization.*"[27] Dari tingkatan ini pemenuhan kebutuhan berjalan sesuai dengan tingkatan-tingkatannya.. Kebutuhan manusia itu sifatnya menurut suatu hirarki, yang berarti pemenuhan tingkat kebutuhan tertentu dapat dilaksanakan apabila kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya, kelima tingkatan kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs* (kebutuhan yang bersifat biologis)

   Kebutuhan fisik manusia merupakan kebutuhan dasar bagi kelangsungan hidup seperti makan, minim, kesehatan, seks, dan sebagainya.

2. *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)

---

[27] *Ibid.*, hlm. 47.

Kebutuhan akan rasa aman dan tentram, kebutuhan ini meliputi kebutuhan yang berhubungan dengan fisik, batin, maupun aman akan benda-benda yang dimilikinya.

3. *Social needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)

   Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut :

   a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di mana ia hidup dan bekerja;
   b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting;
   c. Kebutuhan untuk bisa berprestasi;
   d. Kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*).

4. *Esteem needs* (kebutuhan akan harga diri)

   Kebutuhan akan penumbuhan harga diri. Pemenuhan terhadap penghargaan atau dihargai maksudnya untuk dikenal oleh orang lain, merasa berguna, mempunyai pengaruh, serta diakui eksistensinya, di tengah-tengah kelompok manusia lainnya.

5. *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

   Kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Seseorang individu akan merasa membutuhkan hal-hal mengenai aktualisasi diri atau peningkatan kemampuan dan martabat dirinya setelah kelima kebutuhan sebelumnya terpenuhi.

adil untuk tetap mengakui prestasi tanpa memandang rendah bagi orang-orang yang nyatanya kemampuannya inferior.

c. Sistem upah menurut lamanya dinas / senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan juga bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan apabila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman (*security feeling*) kepada karyawan yang cukup usia.

Segi negatif dari sistem ini antara lain, sistem ini kurang bisa memotivasi karyawan dan akan diisi dengan orang-orang yang cukup usia. Sistem upah semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi karyawan yang masih muda usia dan berbakat.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Apabila semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan senioritas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari perasaan aman ini karena diwujudkan dalam bentuk sumbangan-sumbangan pengobatan, ongkos ganti perawatan, pangan, sandang, dan perumahan.

Jelas lah sekarang dari keempat sistem upah ini apabila dikenakan secara murni tidak lah tepat. Oleh karena itu harus ada kombinasi yang sempurna dari keempatnya atau dari sebagian yang lain.

3. Macam-Macam Gaji Perangsang

Sebagai bahan perbandingan untuk lebih memahami mengenai sistem upah perangsang yang mana yang paling dianggap baik oleh pimpinan perusahaan, untuk diterapkan pada kondisi perusahaan yang ada, sesuai dengan modal dan peralatannya agar mencapai sukses dalam berproduksi. Adapun macam-macam sistem upah perangsang adalah sebagai berikut :

1. *Differential piece-rate plan* dari Taylor.

   Sistem ini dikemukakan oleh Taylor yang pada pokoknya memberikan tambahan upah per unit produksi apabila karyawan dapat mencapai standar.

2. *The Rowan plan.*

   Sistem ini agak lebih baik dipandang dari para karyawan sebab telah dijamin upah dasar, dan preminya meliputi 20% sampai 50% bagi karyawan yang dapat melampaui standar.

3. *The Gantt task and bonus system.*

   Gantt memberikan bonus (premi) apabila karyawan telah menyelesaikan 90% dari standar yang telah ditetapkan.

4. *The Halsey plan.*

   Sistem Halsey ini serupa dengan sistem Rowan, hanya cara memberikan premi bagi karyawan yang dapat melampaui standar tetap yaitu 50%.

5. Sistem jasa produksi.

   Sistem ini memberikan jasa kepada setiap karyawan yang bekerja aktif paling tidak tiga bulan sebelum penutupan pembukuan pada tiap-tiap akhir tahun. Jasa ini diberikan dalam bentuk uang, jumlahnya menurut tingkatan gaji karyawan masing-masing.

Realisasi dari suatu rencana upah yang sehat tidak akan terealisasi tanpa terlebih dahulu merealisasi rencana dan sistem upah yang baik. Dengan kata lain, besarnya upah tergantung sepenuhnya pada baik atau buruknya rencana dan sistem upah yang ditetapkan.

Halsey mengajukan beberapa macam syarat untuk dipenuhi terhadap rencana dan sistem upah yang baik yaitu :

1. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan. Artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar (standar) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaan.[13]

---

[13] *Ibid.*, hlm. 97 s.d. 98.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* (daya pengerak) yang mengerakan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Wexley dan Yukl memberikan batasan mengenai motivasi sebagai, "*The process by which behavior is energized and directed.*"[14] (proses dengan mana tingkah laku diberi tenaga dan diarahkan). Sedangkan pengertian motivasi menurut Prench, "*Motivation may be defined as the desire and willingness of a person to expend effort to reach a particular goal or outcome.*"[15] (Motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu). Pengertian lain menyebutkan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Sedangkan Gitosudarmo dan Sudita menyatakan bahwa, "Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mengerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu."[16] Pengertian lain, metivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

---

[14] Moh. Asaad, *Op. Cit.*, hlm. 44.

[15] Departemen Agama RI, *Motivasi dan Etos Kerja*, Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan Biro Kepegawaian Setjen Depag RI, Jakarta, 2004, hlm. 11.

[16] *Ibid.*

Selanjutnya menurut Sartain, "Pada umumnya suatu motivasi atau dorongan adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*)."[17] Tujuan (*goal*) adalah yang menentukan / membatasi tingkah laku organisme itu. Apabila yang ditekankan ialah faktanya / objeknya, yang menarik oranisme itu, maka dipergunakan istilah perangsang (*incentive*).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pengerak yang melatarbelakangi perilaku. Orang yang mempunyai motivasi yang kuat cenderung akan melipatgandakan usahanya. Sementara orang yang memiliki motivasi yang lemah akan mengurangi atau kurang semangat menjalankan usahanya. Menurut John Jung, "*The concept motivation also implies the energy is involved to active the individual a level that enable the performance of appropriate behavior.*"[18] (Motivasi adalah dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku atau berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu).

Jadi motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

---

[17] M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan,* Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hlm. 61.
[18] *Op. Cit.,* hlm. 12.

Sedangkan J.W. Atkinson mengakui bahwa sulit mendefinisikan motivasi karena tidak mempunyai arti yang tetap, dan digunakan dalam cara yang sangat bervariasi. Namun secara umum dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu proses mengarahkan pilihan individu di antara berbagai bentuk kegiatan suka rela.[19]

Sementara itu John Capbell memperkuat pendapat J.W. Atkinson dengan menambahkan bahwa motivasi menyangkut pengarahan perilaku, kekuatan menanggapi dan kegigihan perilaku. Di dalamnya termasuk sejumlah konsep seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan, penghargaan, penguatan, pencapaian."[20]

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.[21]

Dalam kehidupan sehari-hari manusia mempunyai kebutuhan yang kompleks, untuk mencukupi kebutuhan tersebut, manusia melakukan usaha yang beraneka ragam demi terwujudnya / terpenuhinya kebutuhan tersebut. Dalam hal ini agama Islam telah memerintahkan umatnya untuk bekerja keras sebagaimana tersebut dalam Alquran Surat Al Jumuah ayat (10) yaitu :

---

[19] *Op. Cit.*, hlm. 13.
[20] *Loc. Cit.*
[21] Moh. Asaad, *Loc. Cit.*

فا ذا قضيت الصلو ة فا نتشر وا فى الا ر ض وابتغوا من فضل الله واذ كثيرا لعلكم تفلحون

Artinya : "Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaran lah kamu di muka bumi ini, dan cari lah karunia Allah dan ingat lah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung."[22]

Dalam ayat lain Allah juga menegaskan lagi akan pentingnya bekerja keras sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al Qashas ayat (77), yaitu :

وابتغ فيما اتك الله الد ار الا خر ة ولا تنس نصيبك من الد نيا واحسن كما احسن الله اليك

Artinya : "Dan cari lah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan jangan lah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia, dan berbuat baik lah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu."[23]

Selain diperintahkan dalam Alquran sebagaimana tersebut di atas, juga dipertegas dalam Hadits Nabi Muhammad SAW, yang diriwayatkan oleh H.R. Ath Thabaarani sebagai berikut :

اسعوا فا ن السعى كتب عليكم

Artinya : "Bekerjalah, karena usaha itu diwajibkan atas kalian."[24]

ان الله كتب عليكم السعى فا سعوا

Artinya : "Sesungguhnya Allah mewajibkan atas kalian usaha, maka berusaha lah."[25]

---

[22] Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya,* Toha Putra Semarang, Semarang, 1995, hlm. 933.

[23] *Ibid.*, hlm. 623.

[24] Al Imam Abdurrauf Manawi, *Op. Cit.*, hlm. 47.

[25] *Ibid.*, hlm. 93.

Dari dalil-dalil tersebut di atas, dapat memberikan petunjuk bahwa Islam memperhatikan agar umatnya berusaha dan bekerja keras, demi medapatkan rezeki yang halal dan baik dalam rangka beribadah kepada Allah.

Sedangkan kadar rezeki seseorang itu berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, baik itu banyak ataupun sedikit telah ditentukan oleh Allah, sebagaimana dijelaskan dalam Alquran dalam Surat Az Zumar ayat (52) :

او لم يعلمو ا ان الله يبسطا لر ز ق لمن يشاء و يقد ر ان في ذ لك لا ياث لقو م يوء منو ن

Artinya : "Dan tidak kah mereka mengetahui bahwa Allah melapangkan rezeki dan menyempitkannya bagi siapa yang dikehendaki-Nya? Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang beriman."[26]

2. Teori Motivasi Kerja

Pemberian motivasi adalah fungsi yang penting dalam pelaksanaan kerja, karena fungsi ini langsung melibatkan unsur manusia, yaitu karyawan / pekerja. Betapa pun baiknya suatu rencana, lengkapnya sarana dan prasarana yang dipergunakan, cukupnya pembiayaan yang disediakan, dan semua unsur dalam pengelolaan sudah terpenuhi, belum tentu memberikan hasil memuaskan jika karyawan dan pemimpin selaku pengelola tidak memiliki motivasi. Tanpa motivasi sulit untuk mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perlu kiranya pemimpin memahami teori-teori motivasi, terutama yang berhubungan dengan kerja. Berikut ini akan dibahas beberapa teori tentang pendekatan motivasi, yaitu :

---

[26] Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 753.

managerial employees."[7] (gaji adalah pembayaran untuk karyawan tata usaha, pengawasan, dan pekerja-pekerja managerial). Selanjutnya dikatakan bahwa "*Salaries are compensation for workers paid on annual or other long-term basis.*"[8] (gaji adalah kompensasi untuk para pekerja yang dibayarkan setiap tahun atau lain basis jangka panjang) Sedangkan Nanassy dan Selden merumuskan gaji adalah, "*Renumeration or wages paid by an employer to employee. States have specific requirements as to how often and when an employee must be paid.*"[9] (upah atau gaji dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Negara mempunyai kewajiban memenuhi persyaratan khusus bagaimana dan kapan pengusaha harus membayar). Dari rumusan di atas, jelas lah bahwa perbedaan pokok antara upah dengan gaji adalah dalam jaminan ketetapan waktu dan kepastian banyaknya upah.

Adapun perintah untuk memberikan upah kepada para pekerja / karyawan sebagaimana Hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh H.R. Ahmad, yaitu :

ا ذا استأ جر احد كم اجيرا فليعلمه اجر ه

Artinya : "Jika seseorang di antara kalian menggaji buruh hendak lah ia memberitahukan kepada buruh itu akan upahnya."[10]

---

[7] Fandi Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Andi, Yogyakarta, 1997, hlm. 193 s.d. 194.
[8] Surono, *Disiplin Motivasi Semangat Kerja Karyawan*, Intan, Klaten, 1991, hlm. 8.
[9] *Ibid.*
[10] Al Imam Abdurrauf Al Manawi, *Perbendaharaan Hadits*, Terj: Idrus H. Alkaf, Surabaya, Karya Utama, tanpa tahun, hal. 32.

Sedangkan dalam hukum positif Indonesia perintah untuk memberikan upah kepada pekerja diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

(1) Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh.
(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
   a. upah minimum;
   b. upah kerja lembur;
   c. upah tidak masuk karena berhalangan;
   d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
   e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
   f. bentuk dan cara pembayaran upah;
   g. denda dan potongan upah;
   h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
   i. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
   j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
   k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.[11]

2. Sistem Gaji

Struktur ekonomi dewasa ini adalah sedemikian rupa, sehingga mendorong orang untuk berproduksi guna mendapatkan uang, dan uang ini kemudian dapat ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan riil. Dengan demikian kerja dan upah serta upah dan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

---

[11] *Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit.*, hlm. 58 s.d. 59.

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sampai sekarang sebetulnya tidak ada suatu sistem yang betul-betul murni yang berdiri sendiri. Menurut Maier ada empat sistem upah yang secara umum dapat diklasifikasikan :

E. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

F. Sistem upah menurut lamanya kerja.

G. Sisten upah menurut lamanya dinas.

H. Sistem upah menurut kebutuhan.[12]

Untuk lebih jelasnya mengenai keempat sistem upah tersebut di atas, berikut penulis uraikan satu per satu.

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-*upgrade* diri untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing (sesuai dengan *individual differences*). Sistem ini sangat menguntungkanbagi mereka yang cerdas dan energik, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior dam orang lanjut usia.

Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal dibandingkan

---

[12] *Ibid.*, hlm. 90.

b. Teori X dan Y

Douglas Mc. Gregor mengemukakan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia, pada dasarnya satu negatif yang ditandai dengan Teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan Teori Y. Dalam teori ini ada dua sikap dasar manusia yaitu :

1. Sikap dasar yang dilandasi oleh Teori X adalah sikap dasar yang berasumsi bahwa pada dasarnya kebanyakan manusia tidak suka bekerja, mereka tidak senang menerima tanggung jawab, malas dan selalu ingin aman saja, motivasi kerja mereka utama adalah uang, mereka mau bekerja karena ada hukuman atau hadiah.
2. Sikap dasar yang dilandasi oleh Teori Y adalah sikap dasar yang berasumsi bahwa manusia itu pada hakekatnya mau dan suka bekerja, bekerja seperti halnya bermain adalah kegiatan alami, kontrol terhadap diri sendiri merupakan suatu hal yang esensial dalam mencapai tujuan. Motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sendiri dengan usaha yang diarahkan oleh dirinya sendiri ada pada diri seseorang.

c. Teori harapan (expectancy)

Teori expectancy ini menyatakan bahwa, "Apabila pekerja berpikir performan akan mengarah pada pencapaian dari satu atau beberapa tujuan pribadi, mereka cenderung bekerja keras, sebaliknya apabila mereka melihat bahwa performannya kecil kemungkinannya akan mengarah pada pencapaian tujuan mereka, maka mereka cenderung bekerja lamban."[28]

C. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru

Sebagai umat Islam harus menyakini sepenuhnya bahwa bekerja itu adalah ibadah. Oleh karena itu, sebagai karyawan / pekerja yang baik bekerja merupakan sebagai pengabdian kepada bangsa, negara dan agama. Bertolak dari keyakinan itu lah bekerja keras merupakan suatu keharusan yang dilaksanakan secara ikhlas. Segala bentuk pekerjaan yang dilandasi motivasi ibadah akan memperoleh penghargaan dari seseorang, perusahaan, negara, dan agama yang merupakan perbuatan terpuji dan mendapatkan ganjaran kebaikan dari Allah SWT.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. "Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan."[29]

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja, juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupah, yang akan mengantungkan hidupnya kepada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

---

[28] Sutaryadi, *Administrasi Pendidikan,* Usaha Nasional, Surabaya, 1993, hlm. 57.
[29] Moh. Asaad, *Op. Cit.*, hlm. 45.

Keith Davis mengemukakan empat macam pendekatan motivasi dalam bekerja antara lain :

1. *Authoritarian approach*
   Yaitu pendekatan kekuasaan, maksudnya pimpinan dalam hal ini memotivasi bawahannya dengan memanfaatkan kekuasaan yang dimilikinya. Biasanya dengan pendekatan ini pimpinan memasukkan kehendaknya dalam mepengaruhi perilaku bawahannya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan.
2. *Economic / finansiil approach*
   Yaitu pendekatan ekonomi / pendekatan uang, maksudnya dalam hal ini pimpinan memotivasi bahwannya dengan menggunakan alat uang. Biasanya pendekatan ini dapat dilakukan dengan jalan pemberian insentif, bonus, meningkatkan upah / gaji, hadiah, dan lain-lain.
3. *Surrender approach*
   Pendekatan ini merupakan kebalikan daripada pendekatan kekuasaan yang pertama tadi. Apakah pada pendekatan kekuasaan tersebut di atas, pimpinan memaksakan kehendaknya dalam memotivasi bawahan, tidak demikian halnya pada pendekatan *surrender*. Pada pendekatan ini pimpinan seolah-olah memohon kepada bawahan untuk berperilaku (berbuat sesuatu) sesuai dengan yang diharapkan. Biasanya pendekatan ini dapat dilakukan dengan persuasi, rayuan, bujukan-bujukan, sikap lemah lembut, dan sebagainya.
4. *Needs satisfaction / supportive approach*
   Yaitu pendekatan pemuasan kebutuhan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah pimpinan memotivasi bawahannya dengan meningkatkan rasa puas karyawan/ rasa senang bawahan. Biasanya pendekatan ini dilakukan dengan jalan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang menyenangkan, menciptakan rasa bersahabat, rasa saling percaya, saling menghargai, dan saling menghormati.[30]

---

[30] Djoko Winarso, *Op. Cit.*, hlm. 88 s.d. 89.

baik sesuai dengan aturan yang berlaku dapat memotivasi guru (karyawan) untuk bekerja lebih baik.

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
SUNAN GIRI
BOJONEGORO

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
SUNAN GIRI BOJONEGORO

perlu menetapkan sebagian subjek penelitian yang dapat mewakili populasi, yang disebut sampel.

Mengenai definisi dari sampel berikut ini penulis uraikan dari beberapa ahli: Menurut Sutrisno Hadi : "Sebagian individu yang diselidiki itu disebut sampel atau contoh (*monster*)."[2] Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, berpendapat bahwa : "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti."[3] Sedangkan menurut Kartini Kartono, menyatakan bahwa : "Sampel atau *sample* adalah contoh, *monster*, *representant* atau wakil dari satu populasi yang cukup besar jumlahnya."[4]

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa sampel adalah sebagaian dari populasi yang secara aktif dikenai penelitian. Syarat yang perlu diperhatikan dalam pengambilan sampel itu adalah sampel harus mewakili populasi. Wakil atau *representant* di sini bukan berarti harus identik sama dengan anggota-anggota lainnya, juga bukan merupakan replika yang cermat ataupun duplikat yang persis secara kualitatif, akan tetapi lebih bersifat / mencerminkan semaksimal mungkin ciri-ciri atau sifat-sifatnya populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru, karyawan, dan beberapa siswa Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 87 siswa. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel, penulis mengambil 30 orang.

---

[2] *Ibid,* hlm. 77.

[3] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik,* Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 131.

[4] Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial,* Alumni, Bandung, 1980, hlm. 115.

B. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenisnya daya yang diperoleh terdiri dari dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Mengenai hal ini Sutrisno Hadi mengatakan, "Jenis data yang dapat diukur secara langsung, atau lebih tepatnya dapat dihitung adalah data kuantitatif, sedang data yang hanya dapat diukur secara tidak langsung termasuk jenis data kualitatif."[5]

Berdasarkan kutipan di atas, maka yang termasuk data kuantitatif adalah sebagai berikut : jumlah upah, jumlah guru, karyawan, siswa, jumlah sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan yang termasuk data kualitatif, yaitu : motivasi kerja guru, prestasi kerja guru, dan sebagainya.

Sementara berdasarkan sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. "Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya."[6] Sedangkan "Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari Biro Statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya."[7]

Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah para guru, karyawan dan siswa Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro yang menjadi sampel yang disebut responden.

---

[5] Sutrisno Hadi, *Op-Cit,* hlm. 74.
[6] Marzuki, *Metodologi Riset,* Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UII, Yogyakarta, 1983, hlm. 55.
[7] *Ibid,* hlm. 56.

Sedangkan yang menjadi data sekunder adalah buku-buku, majalah, atau publikasi lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian.

Metode

C. Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang diperoleh valid, maka diperlukan metode yang tepat, sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari keadaan yang sebenarnya. Adapun dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data, hal ini dikarenakan data yang akan diraih juga terdiri dari beberapa jenis.

Untuk mendapatkan data dari sumber yang telah ditentukan, maka perlu adanya teknik pengumpulan data, yakni sebagai alat kerja dalam pengumpulan data. Sehubungan dengan penelitian ini, pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Teknik observasi.

   Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan secara sistematis dan sengaja dilakukan dengan menggunakan alat indra terhadap kejadian-kejadian yang langsung dapat ditangkap pada waktu kejadian berlangsung. Menurut Sutrisno Hadi pengertian observasi, yaitu, "Sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematik atas fenomena-fenomena yang diteliti."[8]

   Teknik observasi ini penulis gunakan untuk meyakinkan dan melengkapi data tentang situasi dan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis

---

[8] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2,* Andi Offset, Yogyakarta, 2004, hlm. 151.

3. Teknik dokumentasi.

Teknik dokumentasi diartikan sebagai metode yang digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi-informasi dari catatan peristiwa itu dengan melihat dokumen yang ada. Menurut Suharsimi Arikunto, "Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya."[11] Penggunaan teknik dokumentasi ini relatif lebih mudah, karena tidak membutuhkan keahlian tertentu, tetapi yang perlu diingat bahwa dalam mempergunakan metode ini harus benar-benar teliti. Data dokumenter merupakan objek mati, oleh karena itu tingkat objektivitasnya sangat tinggi. Data-data yang akan diperoleh melalui teknik dokumentasi ini adalah : jumlah guru dan karyawan, jumlah upah guru daan karyawan, dan catatan-catatan kegiatan lainnya.

4. Teknik angket.

Apabila dalam teknik observasi adalah untuk mengadakan penelitian dengan menggunakan penyelidikan secara langsung untuk mengamati tingkah laku manusia yang secara realitas dapat dilihat oleh mata pada kurun waktu sebagaimana telah ditentukan, namun masih banyak data yang tidak dapat diraih dengan metode observasi ini, karena ada hal-hal yang tersembunyi.

Untuk mengetahui hal-hal yang tersembunyi, maka digunakan teknik angket atau kuesioner. Menurut Kartini Kartono, "Angket atau kwestioner (*questionnaire*) ialah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan (respons) tertulis seperlunya.".”[12]

---

[11] Suharsimi Arikunto, *Op.-Cit.*, hlm. 231.

Dari kutipan tersebut di atas, maka teknik angket adalah sejumlah pertanyaan yang disusun secara tertulis yang harus dijawab oleh responden dengan cara tertulis juga, hal ini digunakan untuk mendapatkan data.

D. Teknik Analisis Data

Setelah data dapat terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik di atas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik. Adapun pengertian statistik menurut Sutrisno Hadi, adalah, “Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisis data penelitian yang berwujud angka-angka.”[13]

Dari pengertian tersebut, maka jelaslah bahwa metode statistik merupakan metode yang digunakan untuk menyusun, mengumpulkan, meringkas data yang ada di dalam sebuah penelitian. Data yang sudah berhasil dikumpulkan kemudian disajikan untuk selanjutnya diadakan analisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah kesimpulannya sesuai dengan kajian teori atau justru berlawanan.

---

[12] Kartini Kartono, *Op.-Cit.*, hlm. 200.

[13] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 3*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004, hlm. 247.

Teknik analisis yang penulis gunakan untuk mengolah data yang telah penulis kumpulkan disesuaikan dengan sifat dan jenis yang ada, yaitu dengan menggunakan dua tahapan.

Tahap pertama, tahap pendahuluan merupakan analisis terhadap variabel-variabel untuk mengetahui nilai rata-ratanya (*mean*) dan tentang tinggi atau rendahnya variabel, dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$M = \frac{\sum X}{N}$$ "[14]

Keterangan :

M = Mean

X = Jumlah nilai

N = Jumlah individu

Selanjutnya atau tahap yang kedua adalah berupa perhitungan korelasi independen variabel dan dependen variabel. Sedangkan teknik yang diterapkan dalam pembahasan penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment.* Korelasi *product moment* dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua gejala interval. Adapun pengertian gejala interval adalah gejala yang menggunakan skala pengukuran yang berjarak sama. Sedangkan rumus untuk menghitungnya yaitu :

---

[14] *Ibid.*, hlm. 272.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$ "[15]

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Variabel X

Y = Variabel Y

N = Jumlah individu (responden)

---

[15] Suharsimi Arikunto, *Op.-Cit.,* hlm. 275.

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SUNAN GIRI BOJONEGORO

1. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang berakhidah Islam Ahlussunah Waljamaah dan juga budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak (santun).
2. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat dikembangkan secara optimal.
3. Menumbuhkan semangat keunggulan untuk berprestasi dibidang Iptek dan Imtak (ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan takwa).

2. Data tentang Gaji Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal

Pemberian upah/gaji guru dan karyawan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal adalah sebagai berikut :

1. Gaji guru dan karyawan diberikan setiap bulan, yaitu setiap awal bulan. Apabila awal bulan/ tanggal 1 (satu) adalah hari libur atau hari yang diliburkan, maka diberikan pada hari sesudahnya.
2. Gaji dan tunjangan diberikan berdasarkan jabatan/kedudukannya, lama kerja, dan jumlah tanggungan keluarga.

Untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan selain pemberian gaji dan tunjangan, Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal juga, memberikan jaminan sosial dan fasilitas-fasilitas lain yang nantinya dapat menunjang kelancaran proses pembelajaran. Adapun jaminan sosial yang diberikan kepada guru dan karyawan antara lain :

1. Tunjangan kesehatan;
2. Tunjangan hari raya;

3. Bonus bulanan, bonus ini akan diberikan pada guru dan karyawan yang menaati seluruh peraturan madrasah dalam tiap bulan;
4. Bonus berdasarkan prestasi kerja, bonus ini akan diberikan pada guru dan karyawan menurut prestasi kerja masing-masing karyawan;
5. Pemberian uang transport, setiap guru dan karyawan mendapatkan uang transport setiap bulanya sebesar Rp50,000,00 (lima puluh ribu rupiah);
6. Pemberian uang santunan, diberikan kepada guru dan karyawan yang mengalami meninggal dunia atau keluarga guru dan karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, uang santunan juga diberikan kepada guru dan karyawan yang akan melangsungkan pernikahan atau menikahkan anaknya, dan mengkhitankan anaknya.

Untuk mengetahui tentang nilai gaji guru, penulis menggunakan teknik angket. Adapun jumlah pertanyaan ada 10 item, dengan penilaian *multipel-choice*, yaitu a, dan b. Apabila responden memilih jawaban a, maka nilaianya adalah 1; pilihan b nilai 0. Adapun hasil angket yang telah dijawab oleh para responden, dapat penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Angket ttg ~~Nilai~~ Gaji Guru di MI

Responden	Skor Angket										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	8
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9
3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	8
4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6

5	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	7
6	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8
7	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	7
8	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	6
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
10	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	6
11	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	8
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9
13	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	8
14	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6
15	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	7
16	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8
17	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	7
18	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	6
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
20	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	6
21	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	8
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9
23	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	8
24	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6
25	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	7
26	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8
27	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	7
28	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	6
29	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
30	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	6
Jumlah											222

Berdasarkan data yang ada pada tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah nilai gaji guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal atau variabel X adalah sebesar 222 (dua ratus dua puluh dua).

3. Data tentang Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal

Adapun untuk mengetahui tentang nilai motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal, penulis juga menggunakan teknik angket, sebagaimana yang telah digunakan untuk mengetahui nilai gaji. Adapun hasil angket yang telah dijawab oleh para responden, dapat penulis sajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 2

Hasil Angket ttg Nilai Motivasi Kerja Guru M(- - -

Responden	Skor Angket										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
4	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
5	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6
6	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
8	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	7
9	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	6
10	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
11	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6
12	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
13	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
14	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
15	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6
16	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
17	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
18	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	7
19	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	6
20	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
21	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6
22	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
23	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
24	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8
25	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6
26	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
27	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
28	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	7
29	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	6
30	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	7
Jumlah											216

Berdasarkan uraian yang ada pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah nilai motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal atau variabel Y adalah sejumlah 216.

B. Analisis Data

Sesudah mengetahui nilai gaji guru dan motivasi kerja guru, maka langkah selanjutnya penulis melakukan analisis data tentang ada atau tidaknya pengaruh antara gaji guru terhadap motivasi kerja guru. Analisis data ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah penulis ajukan dalam penulisan skripsi ini apakah ditolak atau diterima.

Untuk menguji hipotesis tersebut penulis menggunakan teknik statistik dengan rumus korelasi *product moment.* Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabel kerja *correlation product moment.*
2. Memasukkan nilai gaji guru pada kolom X, dan nilai motivasi kerja guru pada kolom Y.
3. Memasukkan nilai kuadrat nilai gaji guru pada kolom X^2, dan nilai kuadrat nilai motivasi kerja pada kolom Y^2.
4. Memasukkan hasil perkalian antara nilai gaji guru dengan nilai motivasi kerja guru pada kolom XY.
5. Menghitung koefisien korelasi.

6. Koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga kritik pada tabel "r" (*correlation product moment*).
7. Menarik kesimpulan.

Dari langkah-langkah yang ada di atas, maka dapatlah disajikan pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 3

Perhitungan Pengaruh Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja

Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	8	6	64	36	48
2	9	8	81	64	72
3	8	9	64	81	72
4	6	8	36	64	48
5	7	6	49	36	42
6	8	7	64	49	56
7	7	8	49	64	56
8	6	7	36	49	42
9	9	6	81	36	54
10	6	7	36	49	42
11	8	6	64	36	48
12	9	8	81	64	72
13	8	9	64	81	72
14	6	8	36	64	48
15	7	6	49	36	42
16	8	7	64	49	56
17	7	8	49	64	56
18	6	7	36	49	42
19	9	6	81	36	54
20	6	7	36	49	42
21	8	6	64	36	48
22	9	8	81	64	72
23	8	9	64	81	72
24	6	8	36	64	48
25	7	6	49	36	42
26	8	7	64	49	56

27	7	8	49	64	56
28	6	7	36	49	42
29	9	6	81	36	54
30	6	7	36	49	42
Jumlah	222	216	1680	1584	1596

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2009.

Berdasarkan data-data yang ada pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

1. Jumlah N / responden adalah sebanyak 30 siswa.

2. Jumlah nilai gaji guru / $\sum X$ sebesar 222.

3. Jumlah nilai motivasi kerja guru / $\sum Y$ sebesar 216.

4. Jumlah nilai $\sum X^2$ sebesar 1680.

5. Jumlah nilai $\sum Y^2$ sebesar 1584.

6. Jumlah nilai perkalian $\sum XY$ sebesar 1596.

Kemudian dari nilai-nilai tersebut, dimasukkan dalam rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{30(1596) - (222)(216)}{\sqrt{\left\{30(1680) - (222)^2\right\}\left\{30(1584) - (216)^2\right\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{47880 - 47952}{\sqrt{\left\{135000 - 129644\right\}\left\{102150 - 95481\right\}}}$$

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
SUNAN GIRI
BOJONEGORO

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
SUNAN GIRI BOJONEGORO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian gaji di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal kepada guru dan karyawan diberikan secara teratur setiap bulan. Selain diberikan upah setiap bulan, karyawan juga diberikan insentif-insentif finansial lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, bonus, uang transport, dan uang santunan.
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro adalah baik. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Bahwa berdasarkan perhitungan data hasil penelitian ternyata antara gaji dengan motivasi kerja guru motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro sebesar 0,650, ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pemberian gaji terhadap motivasi kerja guru.

_______________, (2004) *Metodologi Research 2,* Andi Offset, Yogyakarta.

_______________, (2004) *Metodologi Research 3,* Andi Offset, Yogyakarta.

_______________, (2004) *Statistik 2,* Andi Offset, Yogyakarta.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003) Karya Anda, Surabaya.

DAFTAR ANGKET

Nama :
Jenis Kelamin :
Kelas :

PETUNJUK

1. Diharapkan Anda memilih salah satu dari dua jawaban, dari pertanyaan di bawah ini, dengan memberi tanda silang (X) pada huruf di muka jawaban yang sesuai dengan keadaan atau pendapat Anda yang sejujurnya.
2. Jawaban Anda sangat berharga bagi penelitian, yang penulis lakukan dan sangat penting bagi dunia pendidikan pada umumnya. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih atas bantuan saudara.
3. Kerahasian jawaban Anda akan penulis jaga.

PERTANYAAN

A. Tentang Gaji

1. Gaji Bapak / Ibu apa selalu tepat dibayarkan oleh pihak sekolah?
   a. Ya b. Tidak
2. Apakah gaji Bapak / Ibu di atas satu juta rupiah?
   a. Ya b. Tidak
3. Pada waktu diberikan gaji apakah perasaan Bapak / Ibu gembira ?
   a. Ya b. Tidak
4. Pihak sekolah apa juga sering memberikan insentif di luar gaji?
   a. Ya b. Tidak
5. Gaji Bapak / Ibu apa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ?
   a. Ya b. Tidak
6. Apakah anda mendapatkan insentif dari pemerintah?
   a. Ya b. Tidak
7. Apakah kenaikan gaji dapat meningkatkan kinerja anda?
   a. Ya b. Tidak
8. Apakah anda bekerja sampingan selain guru untuk mendapatkan gaji lebih besar?
   a. Ya b. Tidak
9. Apakah insentif gaji kegiatan ekstrakurikuler juga diberikan?
   a. Ya b. Tidak
10. Apakah pemberian gaji dapat memotivasi mengajar anda?
    a. Ya b. Tidak

B. Tentang Motivasi Kerja

1. Apakah Bapak / Ibu masuk kantor tepat waktu ?
   a. Ya b. Tidak
2. Apakah Bapak / Ibu sering kerja lembur ?
   a. Ya b. Tidak
3. Apakah disiplin perlu dalam bekerja?
   a. Ya b. Tidak

4. Apakah promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja?
   a. Ya b. Tidak
5. Apakah Bapak / Ibu pulang dari kantor sesuai dengan waktunya ?
   a. Ya b. Tidak
6. Apakah motivasi kerja itu penting?
   a. Ya b. Tidak
7. Apakah anda pernah mendapatkan reward atas prestasi kerja anda?
   a. Ya b. Tidak
8. Apakah kinerja anda baik menurut pimpinan?
   a. Ya b. Tidak
9. Apakah anda membuat surat izin jika tidak dapat masuk kerja?
   a. Ya b. Tidak
10. Apakah anda mematuhi peraturan dalam bekerja?
   a. Ya b. Tidak

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikasi		N	Taraf Signifikasi	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,999	39	0,316	0,408
5	0,878	0,990	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,745	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Tabel: Panduan Observasi

No.	Hal-Hal yang Diobservasi	Tanggapan	Keterangan
1	Gedung	Baik	
2	Cara mengajar guru	Baik	
3	Cara belajar siswa di kelas	Baik	
4	Sarana dan prasarana	Cukup	
5	Keadaan lingkungan sekitar	Baik	

Tabel: Panduan Interview

No.	Hal-Hal yang Interviu	Tanggapan	Keterangan
1	Siswa	Baik	Kepala Sekolah
2	Permasalahan dalam mengajar	Baik	Guru
3	Strategi mengajar	Baik	Guru
4	Permasalahan dalam belajar	Baik	Siswa
5	Cara mengatasi masalah dalam belajar	Cukup	Siswa

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Mubarok, (2001) *Panduan Akhlak Mulia Membangun Manusia dan Bangsa Berkarakter,* Bina Rena Pariwara.

Al Imam Abdurrauf Al Manawi, (tanpa tahun) *Perbendaharaan Hadits,* Terj: Idrus H. Alkaf, Surabaya, Karya Utama.

D.A. Wila Huky, (1982) *Pengantar Sosiologi,* Usaha Nasional, Surabaya.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Balai Pustaka, Jakarta, 1990, hal. 731.

Departemen Agama RI, (2004) *Motivasi dan Etos Kerja,* Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan Biro Kepegawaian Setjen Depag RI, Jakarta.

__________________, (1995) *Alquran dan Terjemahannya,* Toha Putra Semarang, Semarang, 1995, hal. 933.

Fandy Tjiptono, (1997) *Strategi Pemasaran,* Andi, Yogyakarta.

Kartini Kartono, (1980) *Pengantar Metodologi Research Sosial,* Alumni, Bandung.

Marzuki, (1983) *Metodologi Riset,* Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UII, Yogyakarta.

Masnur (et al). (1987) *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar Bahasa Indonesia,* Jemmars, Malang.

M. Ngalim Purwanto, (2003) *Psikologi Pendidikan,* Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mohamad Ali, (1987) *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi,* Angkasa, Bandung.

Moh. Asaad, (1982) *Psikologi Industri,* Yogyakarta. Liberty.

Suharsimi Arikunto, (2006) *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik,* Rineka Cipta, Jakarta.

Surono, (1981) *Disiplin Motivasi Semangat Kerja Karyawan,* Intan, Klaten.

Sutaryadi, (1993) *Administrasi Pendidikan*. Usaha Nasional, Surabaya.

Sutrisno Hadi, (2004) *Metodologi Research I*. Andi Offset, Yogyakarta.

_________________. (2004) *Metodologi Research 2*. Andi Offset. Yogyakarta.

_________________, (2004) *Metodologi Research 3*. Andi Offset, Yogyakarta.

_________________, (2004) *Statistik 2*. Andi Offset. Yogyakarta.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003) Karya Anda, Surabaya.

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM

"SUNAN GIRI BOJONEGORO"

JLN. JEND. A. YANI 10 BOJONEGORO TELP. (0353) 883358

KARTU KONSULTASI MAHASISWA

Nama : YUDI MUTAHAM Semester : VII

No. Pokok : Dosen : SRI MINARTI, M.Pd.I

Judul : Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru di MI AL-Hilal Bungkal, Mayangkawis, Balen, Bjn.

Tanggal	Nasehat yang diberikan	Parap Dosen
13/04 2009	Proposal direvisi.	
	Sub. Populasi	
	out line dibuat	
	Bab I Acc.	
	Item Angket ditambah	
	dan tambah dalam	
	Panduan2 (lampiran)	
	1. Panduan Observasi	
	Interview.	
19/06 2009	Bab I s/d IV. Acc.	
	Dapat maju ujian	

CATATAN :

Kartu ini harus diserahkan kembali ke Fakultas bersamaan dengan paper / risalah / skripsi yang diselesaikan.

Bojonegoro, ____________

Ketua,

____

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
"SUNAN GIRI BOJONEGORO"
JLN. JEND. A. YANI 10 BOJONEGORO TELP. (0353) 883358

KARTU KONSULTASI MAHASISWA

Nama : YUDI MUTAHAM . Semester : VII
No. Pokok : Dosen : Drs. H. CHAFIDZ A. M.Pd.I
Judul : Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru di MI AL-Hilal Bungkal, Mayangkawis, Balen, Bjn .

Tanggal	Nasehat yang diberikan	Parap Dosen
3/2 09	Proposal dan out line Acc	
[illegible]/5 09	Bab I Acc	
	Hasil penelitian di olahi dan dg teliti	
	ACC I	
29/6 09	Perbaiki daftar isi dan hal pengesahan saja	
	Acc	

CATATAN :
Kartu ini harus diserahkan kembali ke Fakultas bersamaan dengan paper / risalah / skripsi yang diselesaikan.

Bojonegoro, ____________

Ketua,

____

PENGESAHAN

Pengaruh gaji terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro

Oleh :
YUDI MUTAHAM

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada 5 Juli 2009
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Team penguji :

Ketua,

Drs. H. Karno Hasan, M.Pd.I

Sekretaris

Drs. Chafidz Afandi, M.Pd.I

Penguji I,

Dra. Sri Minarti, M.Pd.I

Penguji II,

Drs. M. Syaifuddin, M.Pd.I

Bojonegoro, 5 Juli 2009
Sekolah Tinggi Agama Islam Sunan Giri
Program Sarjana Strata Satu (S-1)
Ketua,

Drs. H. Moh. Munib, MM, M.Pd.I

NOTA PERSETUJUAN

Kepada Yth.
Bapak Ketua STAI Sunan Giri Bojonegoro
di
Bojonegoro

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memberikan petunjuk-petunjuk serta mengadakan perbaikan dan perubahan seperlunya, maka kami kirimkan naskah abstraksi skripsi Saudara :

Nama : YUDI MUTAHAM
NIM : 2007.05501.01777
NIMKO : 2007.4.055.0001.2.01678
Judul : Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro

Demikian kami mohon agar abstraksi skripsi tersebut mendapatkan persetujuan. Kemudian atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Bojonegoro, Juli 2009

Pembimbing I

SRI MINARTI, M.Pd.I.

Pembimbing II

Drs. H. CHAFIDZ AFFANDI, M.Pd.I.

NOTA PERSETUJUAN

Kepada Yth.
Bapak Ketua STAI Sunan Giri Bojonegoro
di
Bojonegoro

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memberikan petunjuk-petunjuk serta mengadakan perbaikan dan perubahan seperlunya, maka kami kirimkan naskah abstraksi skripsi Saudara :

Nama : YUDI MUTAHAM
NIM : 2007.05501.01777
NIMKO : 2007.4.055.0001.2.01678
Judul : Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro

Demikian kami mohon agar abstraksi skripsi tersebut mendapatkan persetujuan. Kemudian atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Bojonegoro, Juli 2009

Pembimbing I	Pembimbing II
SRI MINARTI, M.Pd.I.	Drs. H. CHAFIDZ AFFANDI, M.Pd.I.

Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 87 siswa. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel, penulis mengambil 30 orang.

Sesudah data-data terkumpul, maka tahap berikutnya adalah melaksanakan analisis data. Dalam melakukan analisis terhadap hipotesis yang telah penulis diuraikan bab sebelumnya, maka digunakan rumus korelasi product moment, yang dikemukakan oleh ahli statistik Karl Pearson dan disebut Pearson r. Korelasi ini dipakai jika skala pengukurannya adalah interval atau rasio. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian gaji di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal kepada guru dan karyawan diberikan secara teratur setiap bulan. Selain diberikan upah setiap bulan, karyawan juga diberikan insentif-insentif finansial lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, bonus, uang transport, dan uang santunan.
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro adalah baik. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Bahwa berdasarkan perhitungan data hasil penelitian ternyata antara gaji dengan motivasi kerja guru motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal Desa Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro sebesar 0,650, ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pemberian gaji terhadap motivasi kerja guru.

Mengetahui

Ketua STAI Sunan Giri Bojonegoro,

DRS. H. MOH. MUNIB, M.M., M.PdI.

Penulis,

YUDI MUTAHAM

DEPARTEMEN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH
"AL – HILAL BUNGKAL MAYANGKAWIS"
KECAMATAN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO
Alamat : Jl.Masjid Al Muttaqin Dsn. Bungkal Ds. Mayangkawis
Kec. Balen Kab. Bojonegoro

SURAT KETERANGAN

Nomor : Mi.0126/13.22/PP.22/VI/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : **MUHAJIR , S. Pd. I.**
NIP. : 196408222000031001
Golongan : Penata Muda TK.I / III b.
Jabatan : Kepala Madrasah
Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Al-Hilal Bungkal
Alamat Madrasah : Jln. Masjid Al Muttaqin Dusun Bungkal Desa Mayangkawis.
Status Madrasah : Terakreditasi.

Menerangkan dengan sesungguhnya , bahwa mahasiswa :

Nama : **YUDI MUTAHAM**
NIM : 2007.05501.01777
Semester / Jurusan : VIII / PAI
Fakultas : Tarbiyah

Telah mengadakan Penelitian di MI Al Hilal Bungkal Mayangkawis Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro untuk bahan penyelesaian Skripsi yang berjudul :
" **PENGARUH GAJI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MI AL HILAL BUNGKAL MAYANGKAWIS KECAMATAN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO**"
Demikian Surat keterangan ini kami buat untuk diketahui dan digunakan seperlunya.

Mayangkawis, 26 Juni 2009
Kepala Madrasah

MUHAJIR, S.Pd.I
NIP. 196408222000031001