

Analisis Motivasi Kerja Guru Bimbingan Belajar BIMEKS Maitreyawira

Leonardo Prasetyo¹, Ivone^{1,*}, Elsera Siemin Ciamas¹, Supriyanto², Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politenik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ^{2,*}ivonetjong@yahoo.com

Abstrak

Motivasi merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan observasi dan wawancara staff BIMEKS Maitreyawira, terdapat fenomena yang terjadi pada BIMEKS Maitreyawira terkhususnya di bimbel adalah : (1) setiap tahunnya tetap ada guru bimbel yang tidak melanjutkan kontraknya dengan BIMEKS Maitreyawira (2) masih ada beberapa guru yang kinerjanya dibawah rata – rata (3) Guru bimbel sering telat dalam mengisi laporan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dan melakukan pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa Pimpinan BIMEKS Maitreyawira memberikan motivasi positif dan negatif kepada guru bimbel Maitreyawira. Salah satu motivasi positif yang diberikan adalah memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru bimbel dan salah satu motivasi negatif yang diberikan adalah pemberian sanksi kepada guru bimbel BIMEKS Maitreyawira berupa pengurangan honor yang diberikan atas ketidakhadirannya. Maka dari itu guru bimbel akan tetap semangat, terarah dan tetap dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar dapat tercipta lingkungan kerja atau kinerja yang produktif maka diperlukan suatu motivasi yang tinggi yang diberikan atasan kepada bawahan. Guna mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka [1]. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia [2]. Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan menggambarkan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri [3]. Salah satu peran SDM adalah meningkatkan produktivitas melalui perilaku disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sehingga setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya dapat berdisiplin dengan baik. Guna memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga hasilnya lebih baik [4].

Berdasarkan observasi dan wawancara staff BIMEKS Maitreyawira, terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada BIMEKS Maitreyawira terkhususnya yang bergerak di bidang bimbel adalah : Setiap tahunnya tetap ada guru bimbel yang tidak melanjutkan kontraknya dengan BIMEKS Maitreyawira, masih ada beberapa guru yang kinerjanya dibawah rata – rata dan Guru bimbel sering telat dalam mengisi laporan. Dikarenakan ingin mendapatkan kinerja yang lebih baik dari guru – guru BIMEKS Maitreyawira, maka dari itu kepala pimpinan BIMEKS Maitreyawira selalu memberikan Motivasi Kerja kepada guru - guru BIMEKS Maitreyawira. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [4]. Motivasi Kerja dapat diberikan dalam berbagai hal, seperti halnya kepala pimpinan BIMEKS Maitreyawira juga sangat sering melakukan pertemuan setiap dua minggu sekali. Jadi pada pertemuan tersebut pimpinan BIMEKS Maitreyawira memberi evaluasi ke setiap guru agar kualitas mengajar guru bisa lebih maksimal. Tidak hanya itu, kepala pimpinan selalu berusaha menambah jumlah peserta didik dengan mempromosikan di sosial media, agar pendidik bisa mendapatkan imbalan yang lebih. Dengan hal tersebut dilakukan maka dapat mendorong kinerja guru BIMEKS Maitreyawira lebih baik dan semangat yang diberikan ke peserta didik dapat maksimal. Selain penambahan peserta didik, pimpinan BIMEKS Maitreyawira juga sering memberikan motivasi kerja kepada guru – guru agar kualitas mengajar tetap terjaga. Adapun juga Motivasi Kerja berupa memberikan loyalitas dan mempertahankan kestabilan guru.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan; sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”. Atau metode penelitian kualitatif [7] adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan apa, mengapa atau bagaimana. Data naratif, deskriptif, dalam kata-kata mereka yang diteliti, dokumen pribadi, catatan lapangan, artifak, dokumen resmi dan transkrip video tape. Strategi pengumpulan data dengan langkah: pengumpulan dokumen, pengamatan berperan serta (*participant observation*), wawancara tidak terstruktur dan informal, mencatat data dalam catatan lapangan secara intensif. Beberapa hal lain dari metode kualitatif di antaranya :

1. Data tidak dapat diidentifikasi dengan mudah
2. Data tidak dapat dikuantifikasikan
3. Menekankan pentingnya validitas, kurang perhatian reliabilitas
4. Hipotesis interpretasi data digunakan untuk membantu proses sebab akibat
5. Pendekatan yang dipakai bersifat induktif (dari yang khusus ke umum)
6. Analisa data deskriptif untuk melihat proses dan secara langsung
7. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode partisipasi, observasi, wawancara berstruktur dan tak berstruktur serta focus grup.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data sekunder. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan buku-buku yang berkaitan dengan kinerja. Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini adalah data pendukung yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi (gabungan). Namun dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi.

a. Wawancara

Beberapa pendapat terungkap yang menjelaskan bahwa wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara bertahap muka. Wawancara ialah tanya jawab lisan antara 2 orang atau lebih secara berlangsung. Pewawancara disebut interviewer sedangkan orang yang diwawancarai disebut interviewee.

b. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian. Burhan Bungin justru membedakan arti pengamatan dengan observasi. Pengamatan ialah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain indra lainnya, seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisa data Miles dan Huberman [7] yaitu :

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah *mendisplaykan* data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan *display* data, selain dengan teks yang naratif juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.

3. Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaksi, hipotesis atau teori.

“Validitas data merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.” [5] Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat :

1. Triangulasi sumber; Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik; Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu; Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik yaitu dengan gabungan teknik wawancara dan observasi. Hasil dari data wawancara dan observasi dibandingkan, apakah data yang ditemukan adalah data yang valid atau tidak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara. Setelah ini data reduksi dengan merangkum inti hasil wawancara. Dengan demikian, data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Selanjutnya, hasil reduksi tersebut dirakum ke dalam table-tabel sebagai langkah kedua dari tahap analisa data yaitu penyajian data.

Dari hasil wawancara yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pimpinan BIMEKS Maitreyawira telah memberikan motivasi positif dan negatif kepada guru bimbil Maitreyawira. Dapat dilihat dari pertanyaan wawancara yang diberikan kepada guru bimbil BIMEKS Maitreyawira. Sesuai dengan gagasan teori yang peneliti gunakan, dari beberapa motivasi positif dan negatif sudah digunakan oleh BIMEKS Maitreyawira tetapi untuk motivasi negatif masih ada beberapa yang belum digunakan. Seperti teguran dan ancaman sebagai contohnya masih kurang digunakan oleh pimpinan di BIMEKS Maitreyawira

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan BIMEKS Maitreyawira menggunakan motivasi positif dan negatif juga untuk memotivasi guru bimbil BIMEKS Maitreyawira. Salah satu motivasi positif yang diberikan adalah memberikan penghargaan atau apresiasi atas prestasi yang baik oleh guru bimbil maka BIMEKS Maitreyawira akan mengangkat atau mempromosikan guru yang berprestasi ke sekolah Maitreyawira untuk menjadi guru tetap, agar guru mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi lagi di sekolah Maitreyawira, dan salah satu contoh motivasi yang diberikan adalah pemberian sanksi kepada guru bimbil BIMEKS Maitreyawira berupa pengurangan honor yang diberikan atas ketidakhadirannya. Maka dari itu guru bimbil akan tetap semangat, tetap terarah dan tetap dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi kepada BIMEKS Maitreyawira dalam hal mengajar dan melayani.

REFERENCES

- [1] Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- [2] Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [3] Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- [4] Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- [5] Ambar Teguh Sulistiyani, Dkk (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Nel Arianty, dkk (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.