



MOTIVASI KERJA: STUDI *INDIGENOUS* PADA GURU BERSUKU JAWA DI JAWA TENGAH

Algon Ariyuliyanto ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2013

Disetujui September 2013

Dipublikasikan Oktober 2013

Keywords:

Indigenous; Java Tribes

Teacher; Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya fenomena konsep motivasi kerja yang ada didasarkan dari hasil-hasil penelitian yang dilakukan di dunia barat (*culture* barat). Sementara terdapat perbedaan mendasar antara budaya barat dengan budaya lain, khususnya budaya suku Jawa. Beberapa peneliti mengatakan budaya (*culture*) mempengaruhi pemahaman dan pola perilaku individu didalamnya. Penelitian ini menggunakan studi *indigenous*, alat pengumpul data yang dipakai adalah *open-ended questionnaire*, dan metode analisis data yang digunakan adalah *mix-methode* (kualitatif-kuantitatif). Responden penelitian ini berasal dari provinsi Jawa Tengah berjumlah 487 dengan karakteristik guru bersuku Jawa. Temuan lapangan didapat 76,69% responden mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk bekerja. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja antara lain : 1) kesejahteraan keluarga; 2) tugas kelembagaan; 3) peluang pengembangan diri; 4) religiusitas; 5) status sosial; 6) kesempatan yang tersedia; 7) keinginan dari diri sendiri; 8) dukungan sosial dan lingkungan. Faktor-faktor yang menurunkan motivasi kerja antara lain 1) kesehatan menurun; 2) faktor pekerjaan; 3) faktor penghasilan; 4) manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja; 5) permasalahan dan kemampuan pribadi. Dan 79,37% responden menganggap bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sementara 75,74% responden menganggap bahwa motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja menurun.

Abstract

The research was based on the phenomenon of work motivation concepts are based on the results of research conducted in the western world (western culture). While there are fundamental differences between western culture with another culture, especially Javanese culture. Some researchers said that the culture influence the understanding and behavior patterns of individuals in it. The research was use *indigenous* study, the data collection tool that is used is *open-ended questionnaire*, and the data analysis methods used are *mixed-method* (qualitative-quantitative). The survey respondents came from Central Java province totaled 487 with Java tribes teacher characteristics. Field findings obtained 76.69% of the respondents defines work motivation as the drive to work. Factors that increase the motivation are: 1) the welfare of the family, 2) institutional duties; 3) opportunities for development; 4) religiosity; 5) social status; 6) the availability of opportunities; 7) desires from self; 8) social and environmental support. Factors that decrease employee motivation i.e: 1) declining health; 2) occupational factors; 3) income factor; 4) school management and relationships with co-workers; 5) problems and personal abilities. And 79.37% of the respondents considered that high employee work motivation will increase performance, while 75.74% of respondents considered that the low work motivation will make decrease performance.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: algonariyuliyanto@gmail.com

ISSN 2252-6838

PENDAHULUAN

Keberhasilan proses pendidikan tidak bisa lepas dari efektivitas sumber daya manusia, dalam hal ini guru sebagai tenaga pengajar. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, memberikan pengertian bahwa Guru adalah sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (<http://www.kemdiknas.go.id/kemdikbud/guru> . diunduh 27 Januari 2013). Upaya-upaya peningkatan mutu dan profesionalisme guru perlu dilakukan agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Seorang guru profesional dituntut memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pengajar. Karena motivasi yang kuat akan mendorong guru tersebut meningkatkan kinerjanya.

Terkait dengan motivasi kerja, sebelumnya telah banyak peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel motivasi kerja sebagai objek penelitian. Wanda Roos, (2005) dalam tesisnya tentang hubungan antara motivasi pekerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi di Afrika Utara menyebutkan bahwa motivasi berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, dan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi. Sementara Adeyinka Tella (2007), dari penelitiannya yang berjudul "*Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*" menemukan bahwa terdapat korelasi antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun motivasi kerja berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi. Dalam penelitiannya, Hackman (dalam Viljoen, 2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah sistem penggajian, pengawasan, hubungan antar rekan

kerja, dan penghargaan atas tugas yang terselesaikan. Adams (2007) dalam disertasi mengenai motivasi kerja karyawan di instansi pemerintahan di provinsi Western Cape, menyimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu faktor pribadi, penghasilan, promosi, pengakuan dan manfaat yang didapat. Dieleman, dkk (2003) dalam penelitiannya terhadap pekerja medis pedesaan di Viet Nam Utara menemukan bahwa pengawasan yang adil, penilaian kerja yang baik, dan ketersediaan kesempatan untuk mengembangkan diri berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sementara faktor insentif (gaji dan tunjangan-tunjangan) tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, namun ketiadaan faktor ini dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja.

Temuan-temuan penelitian tentang motivasi kerja tersebut tentu tidak bisa serta merta diterapkan di Indonesia, khususnya di masyarakat Jawa yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai budaya yang khas, yang juga akan memberikan ke-khasan dalam bagaimana cara mereka berperilaku. Markus dan Kitayama (dalam Woo, 2009) menemukan bahwa nilai-nilai dari budaya yang berbeda mempunyai pengaruh terhadap kognitif, emosi, motivasi dan sistem perilaku individu. Hofstede (Dalam Woo, 2009) mengatakan bahwa budaya membentuk bagaimana masyarakat berfikir dan berperilaku dalam berbagai situasi tertentu. Dalam situasi yang sama masyarakat bisa memunculkan perilaku yang berbeda bergantung pada nilai budaya yang dianut. Kemudian Kluckhohn (dalam Poerwanto 2006:52-53) mengutarakan bahwa yang dimaksud dengan kebudayaan adalah keseluruhan pola-pola tingkah laku dan pola-pola bertingkah laku, baik eksplisit maupun implisit, yang diperoleh dan diturunkan melalui simbol, yang akhirnya mampu membentuk sesuatu yang khas dari kelompok-kelompok manusia, termasuk perwujudannya dalam benda-benda materi.

Ke-khasan budaya masyarakat Jawa tercermin melalui *stereotype* serta nilai-nilai yang dianut. Masyarakat Jawa memiliki *stereotype* sebagai masyarakat yang sopan, halus, dan

menjunjung tata krama. Masyarakat Jawa juga dikenal sebagai masyarakat yang tertutup dan tidak mau berterus terang, ini karena masyarakat Jawa lebih cenderung menghindari konflik, lebih memilih mengatakan “iya” walaupun hatinya menentang untuk menghindari konflik dengan orang lain, sebagaimana pepatah Jawa yang menyebutkan “*wani nglah dhuwur wekasane*”. Dalam masyarakat Jawa, dikenal konsep hidup “*nerimo ing pandum*”, konsep ini menggambarkan sikap hidup yang serba pasrah dengan segala keputusan yang ditentukan oleh Tuhan. Orang Jawa memang meyakini bahwa kehidupan ini ada yang mengatur dan tidak dapat ditentang begitu saja.

Konsep hidup *nerimo ing pandum* (*ora ngoyo*) selanjutnya mengisyaratkan bahwa orang Jawa dalam hidup tidak terlalu berambisi. Jalani saja segala yang harus di jalani. Tidak perlu terlalu ambisi untuk melakukan sesuatu yang nyata-nyata tidak dapat di lakukan. Masyarakat Jawa juga mengenal falsafah *alon-alon waton kelakon*. Falsafah *alon-alon waton kelakon* mengajarkan untuk melakukan sesuatu dengan hati-hati (*alon-alon*), cermat, penuh perhitungan, dengan dasar (*waton*) atau tujuan yang jelas sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Konsep hidup serta falsafah-falsafah yang dianut masyarakat Jawa tentu akan memberikan pengaruh terhadap bagaimana cara mereka dalam berperilaku, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan pekerjaan. Konsep-konsep hidup, falsafah-falsafah, dan nilai-nilai yang dianut dalam budaya masyarakat tertentu akan memengaruhi bentuk motivasi, yang merupakan dasar terbentuknya perilaku, yang dimiliki oleh setiap individu yang ada dalam masyarakat tersebut.

Penelitian tentang motivasi di Indonesia juga telah banyak dilakukan. Santoso (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang, menjelaskan variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Mahesa (2010)

dalam studinya mengenai analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (*Central Java*) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Rahardja (2002) dalam penelitiannya tentang hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMUK BPK Penabur Jakarta menyimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dalam penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, Dito (2010) menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian Tanjung (2007) juga mengkorelasikan motivasi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan. Dari hasil analisisnya dia menyimpulkan bahwa faktor motivasi kepala sekolah berpengaruh positif dengan kerja guru. Meskipun banyak penelitian tentang motivasi kerja telah dilakukan, namun kebanyakan berupa penelitian-penelitian terapan yang umumnya bersifat komparatif korelasional. Disamping itu, penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya selalu menggunakan konstruk dan teori motivasi yang disusun oleh ahli-ahli ilmu perilaku dari barat yang tentunya tidak lepas dari pengaruh budaya dan pola hidup masyarakat setempat. Sementara faktor budaya menjadi perlu untuk diperhatikan karena budaya masyarakat setempat mempengaruhi pola perilaku individu dalam suatu masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan gabungan antara kualitatif dan kuantitatif metode ini disebut metode *mixed methode* (Kualitatif-kuantitatif). *Mixed-method* atau seringkali disebut dengan *multi methodology* merupakan penggabungan dua atau lebih metode inti di dalam menjalankan penelitian (Nurdini dkk, 2010). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi *indigenous*. *Indigenous psychology* merupakan salah satu disiplin ilmu yang berusaha untuk memahami fenomena psikologis dalam konteks budaya. Dua pendapat tersebut pada dasarnya menyebut *indigenous psychology* adalah suatu bentuk pendekatan untuk memahami fenomena psikologi dalam konteks budaya tertentu (Yang dan Lu 2007:4).

Data dalam penelitian ini diambil dari partisipan yang berjumlah 487 orang, yang berasal dari guru suku Jawa di Jawa Tengah. Kriteria guru yang di jadikan partisipan adalah guru yang mengajar di sekolah swasta ataupun negeri, bersuku jawa. Model *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*. *Snow ball sampling* adalah teknik pengambilan sampel penelitian dimana peneliti secara acak menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui

yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian (Morissan 2012:120).

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire*. *Open-ended questionnaire* dipilih sebagai alat pengumpul data karena mempunyai banyak keuntungan, antara lain (a) Partisipan mempunyai kebebasan dalam memberikan jawaban pada setiap item yang ditanyakan berdasarkan nilai-nilai personal dan pengalaman partisipan, (b) respon-respon terhadap item mencerminkan ekspresi dan opini dari partisipan penelitian, (c) peneliti dapat mengidentifikasi dan mengeksplorasi aspek-aspek yang ditemukan dalam topik penelitian ini secara lebih luas dan mendalam (Hayes dalam Primasari dan Yuniarti, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan definisi motivasi kerja menurut suku Jawa.

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 4 kategori jawaban dari pertanyaan “menurut anda, apakah motivasi kerja itu?”. Keempat kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel Hasil Definisi Motivasi Kerja.

No.	Kategori	Jumlah	%
1	Dorongan untuk bekerja	352	76,69%
2	Meningkatkan kesejahteraan	54	11,76%
3	Ibadah	26	5,66%
4	Mengembangkan ilmu dan pengabdian masyarakat	27	5,88%
Total		459	100,00%

Temuan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 8 kategori jawaban dari pertanyaan “Sebutkan 3 faktor yang memotivasi anda dalam bekerja!”. Kedelapan kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.30 Hasil Faktor-faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja.

No.	Kategori	Jumlah	%
1	Kesejahteraan keluarga	532	37,28%
2	Tugas kelembagaan	189	13,24%
3	Mengembangkan ilmu	167	11,70%
4	Religiusitas	159	11,14%
5	Status sosial	127	8,90%
6	Adanya kesempatan	45	3,15%
7	Keinginan dari diri sendiri	77	5,40%
8	Dukungan sosial dan lingkungan kerja	131	9,18%
Jumlah		1427	100,00%

Sementara hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 5 kategori jawaban dari pertanyaan “Sebutkan 3 faktor utama yang menyebabkan motivasi kerja anda menurun!”. Kelima kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.38 Hasil Faktor-faktor yang Menurunkan Motivasi Kerja.

No.	Kategori	Jumlah	%
1	Kesehatan menurun	262	19,01%
2	Faktor pekerjaan	477	34,62%
3	Faktor penghasilan	114	8,27%
4	Managemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja	305	22,13%
5	Kemampuan dan permasalahan pribadi	220	15,97%
Total		1378	100,00%

Temuan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bersuku Jawa

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 2 kategori jawaban dari item pertanyaan “Ketika anda memiliki motivasi kerja yang tinggi bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja anda?”. Dua kategori tersebut dapat dilihat secara rinci dalam tabel

Tabel 4.43 Hasil Pengaruh Motivasi Kerja Yang Tinggi Terhadap Kinerja.

No.	Kategori	Jumlah	%
1	Meningkatkan kinerja	377	79,37%
2	Hasil memuaskan	98	20,63%
Jumlah		475	100,00%

Sementara hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 3 kategori jawaban dari pertanyaan “ketika motivasi kerja anda menurun, bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja anda?”. Ketiga kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.49 Hasil Pengaruh Motivasi Kerja Yang Rendah Terhadap Kinerja.

No.	Kategori	Jumlah	%
1	Hasil tidak memuaskan	89	18,78%
2	Kinerja menurun	359	75,74%
3	Tidak berpengaruh terhadap pekerjaan	26	5,49%
Total		474	100,00%

Pembahasan

Pembahasan penelitian dilakukan dengan cara membandingkan temuan penelitian dengan hasil penelitian-penelitian lain dengan variabel yang serupa yang telah dilakukan di tempat-tempat lain diluar masyarakat suku Jawa. Perbandingan hasil temuan penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mencari ada tidaknya perbedaan hasil penelitian. Perbedaan yang muncul menunjukkan prinsip *indigenous* dalam penelitian, bahwa perbedaan karakteristik budaya memunculkan perbedaan pola pikir dan perilaku.

Mengenai definisi motivasi kerja menurut suku Jawa.

Definisi motivasi kerja yang telah dirumuskan oleh banyak ahli, diantaranya Motivasi kerja menurut Reksohadiprojo dan Handoko (dalam Parmadi, 2009) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna

mencapai suatu tujuan. Higgins, (dalam Pie Yu Lin, 2007) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk memuaskan kebutuhan. Menurut Buford, Bedeian, & Lindner, (dalam Pie Yu Lin, 2007) motivasi kerja adalah kecenderungan untuk memenuhi kebutuhan. Kemudian Menurut Jones & George, (dalam Pie Yu Lin, 2007) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam organisasi, intensitas usaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi suatu masalah.

Motivasi kerja juga diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pada usaha yang dilakukan di saat bekerja (Schermerhorn et al, dalam Pie Yu Lin, 2007). Selanjutnya Wexley dan Yulk menyebutkan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Anwar (dalam Parmadi, 2009) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan

dengan lingkungan kerja. Armstrong (dalam Reza, 2010) menerangkan motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Wayne F. Casio (dalam Ayudhia, 2008) mengungkapkan motivasi sebagai suatu kekuatan untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan hidupnya, misalnya rasa lapar, haus, dan pergaulan sosial. Seng et al (dalam Syam, 2003) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan dalam diri yang mengarahkan seseorang dari tidak bersemangat atau keadaan lesu kearah perilaku yang dinamis.

Sementara dari hasil temuan penelitian diketahui bahwa guru bersuku Jawa mendefinisikan motivasi kerja dalam 4 kategori, yaitu: 1) motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja; 2) motivasi kerja adalah usaha untuk meningkatkan kesejahteraan; 3) motivasi kerja adalah ibadah; 4) motivasi kerja adalah usaha untuk mengembangkan ilmu dan pengabdian masyarakat.

Dari hasil penelitian, kategori ibadah menunjukkan bahwa masyarakat jawa mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu ibadah, definisi motivasi tersebut hanya ditemukan dalam masyarakat Jawa. Hal ini dikarenakan masyarakat Jawa dikenal sebagai masyarakat yang religius. Salah satu ciri khas masyarakat Jawa adalah percaya pada Tuhan Yang Maha Esa sebagai *sangkan paraning dumadi*, dengan segala sifat dan kebesarannya (Sujamto, 1992:98). Masyarakat jawa percaya bahwa tugas utama seorang manusia adalah untuk beribadah kepada Tuhan, dan segala sesuatu yang dikerjakan selama didunia adalah ibadah. Nilai kepercayaan ini yang membentuk pemahaman bahwa bekerja merupakan sebuah ibadah, dan bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah cerminan ketaatan dalam beribadah. Namun secara teoritis, jawaban ini tidak dapat digunakan untuk mendefinisikan motivasi kerja karena jawaban subjek hanya terdiri dari satu kata "ibadah" saja. Terlebih lagi ada kemungkinan bahwa jawaban ini muncul karena kesalahan subjek dalam memahami pertanyaan angket. Oleh karena itu perlu dilakukan

penelitian lebih lanjut untuk memperkuat hasil temuan penelitian.

Mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menyimpulkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Herzberg (dalam Syam, 2008) mengemukakan bahwa menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dalam bekerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*). Faktor motivasi lebih berorientasi pada kandungan pekerjaan itu sendiri dan berhubungan dengan kepuasan kerja. Faktor pemeliharaan umumnya berhubungan dengan lingkungan eksternal dari pekerjaan itu sendiri. Munandar (2001:331) menerangkan yang termasuk dalam faktor motivasi adalah tanggung jawab, peluang pengembangan diri, tantangan dalam pekerjaan, hasil dan prestasi kerja, dan penghargaan. Sedangkan yang termasuk dalam faktor *hygiene* yaitu, kebijakan perusahaan, gaji, tunjangan, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Dieleman, dkk (2003) dalam penelitiannya terhadap pekerja medis pedesaan di Viet Nam Utara menemukan bahwa pengawasan yang adil, penilaian kerja yang baik, dan ketersediaan kesempatan untuk mengembangkan diri berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sementara faktor insentif (gaji dan tunjangan-tunjangan) tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, namun ketiadaan faktor ini dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja.

Dalam disertasi mengenai motivasi kerja karyawan di instansi pemerintahan di provinsi Western Cape, Adams (2007) menyimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu faktor pribadi, penghasilan, promosi, pengakuan dan manfaat yang didapat. Drafke dan Kossen (dalam Adams, 2007) mengatakan karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalitas, akan memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Dalam penelitiannya,

Hackman (dalam Viljoen, 2003), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah sistem penggajian, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, dan penghargaan atas tugas yang terselesaikan. Anderson & Iwanicki dalam penelitiannya tentang motivasi kerja dan hubungannya dengan *burn out*, menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan bersosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan otonomi (kebebasan), dan kebutuhan aktualisasi diri. Ketidakpuasan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mempengaruhi kepuasan guru dan mengarahkan kepada *burn-out tendency*.

Dari hasil penelitian ditemukan faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja menurut guru bersuku Jawa antara lain adalah: 1) kesejahteraan keluarga; 2) tugas kelembagaan; 3) mengembangkan ilmu; 4) religiusitas; 5) status sosial; 6) ketersediaan kesempatan; 7) keinginan dari diri sendiri; 8) dukungan sosial dan lingkungan kerja. Sementara faktor-faktor yang menurunkan motivasi kerja menurut guru bersuku Jawa antara lain: 1) kesehatan menurun; 2) faktor pekerjaan; 3) faktor penghasilan; 4) manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja; 5) permasalahan dan kemampuan pribadi.

Persamaan hasil temuan penelitian terdapat pada faktor kesejahteraan keluarga, faktor tugas kelembagaan, faktor mengembangkan ilmu, faktor status sosial, faktor ketersediaan kesempatan, faktor keinginan dari diri sendiri, faktor dukungan sosial dan lingkungan kerja, faktor kesehatan, faktor pekerjaan, faktor penghasilan, faktor manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja, faktor permasalahan dan kemampuan pribadi. Sementara perbedaan hasil temuan penelitian terdapat pada faktor ibadah. Faktor ibadah kembali membedakan antara hasil temuan penelitian motivasi kerja pada guru bersuku Jawa dengan penelitian lain yang juga mengungkap tentang motivasi kerja.

Ibadah sebagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja hanya ditemukan dalam penelitian yang dilakukan pada masyarakat suku Jawa. Hal ini disebabkan karena pengaruh nilai dan budaya yang dianut masyarakat suku Jawa. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa masyarakat Jawa adalah masyarakat yang religius dan percaya bahwa semua tindakan yang dilakukan ditujukan sebagai bentuk ibadah.

Mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bersuku Jawa

Dari hasil penelitian, motivasi kerja yang tinggi pada guru bersuku Jawa akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Sementara motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan hasil tidak memuaskan, kinerja menurun, dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum, bagi guru bersuku Jawa, motivasi kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Senada dengan hasil penelitian tersebut Wanda Roos, (2005) dalam tesisnya tentang hubungan antara motivasi pekerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi di Afrika Utara menyebutkan bahwa motivasi berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, dan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi. Sementara Adeyinka Tella (2007), dari penelitiannya yang berjudul "*Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*" menemukan bahwa terdapat korelasi antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun motivasi kerja berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi. Ketut Gunawan (2009) dari hasil studi yang dilakukan pada lembaga perkreditasi desa di Bali menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong kearah perilaku seorang pemimpin yang baik dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Indra Jaya (2010), berdasarkan penelitiannya tentang

pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, menemukan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Perbedaan yang muncul adalah dalam penelitian-penelitian lain yang juga membahas mengenai hubungan dan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja, tidak menyebutkan bahwa motivasi kerja yang rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja. sementara dari hasil penelitian pada masyarakat Jawa, ada sebagian subjek yang memberikan respon bahwa motivasi kerja yang rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja akan berjalan seperti biasa meskipun motivasi untuk bekerja rendah. Selain itu dari hasil penelitian pada masyarakat Jawa tidak ditemukan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi persepsi terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi komitmen seperti yang ditemukan dalam penelitian-penelitian lain.

Perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang muncul mengungkapkan bahwa prinsip *indigenous* berlaku terhadap konstruk motivasi kerja. Budaya (*culture*) mempengaruhi pemahaman dan pola perilaku individu didalamnya. Perbedaan budaya dan nilai yang dianut oleh sekelompok masyarakat akan berpengaruh terhadap pemahaman dan dinamika tentang motivasi kerja individu dalam masyarakat tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: definisi motivasi kerja menurut guru bersuku Jawa adalah suatu dorongan untuk bekerja dengan tujuan untuk mensejahterakan keluarga dan sebagai suatu wujud ibadah kepada Tuhan. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja menurut guru bersuku Jawa adalah: 1) kesejahteraan keluarga; 2) tugas kelembagaan; 3)

peluang pengembangan diri; 4) ibadah; 5) status sosial; 6) kesempatan yang tersedia; 7) keinginan dari diri sendiri; 8) dukungan sosial dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang menurunkan motivasi kerja menurut guru bersuku Jawa antara lain: 1) kesehatan menurun; 2) faktor pekerjaan; 3) faktor penghasilan; 4) manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja; 5) permasalahan dan kemampuan pribadi. Menurut guru bersuku Jawa motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja, disamping itu, namun ada kalanya motivasi kerja yang rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka beberapa saran yang dikemukakan peneliti sebagai berikut: bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mendalami metode penelitian *indigenous* agar sebelum melakukan penelitian peneliti memiliki gambaran pelaksanaannya. Karena yang menjadi kajian dalam penelitian adalah konteks budaya, sebaiknya peneliti memperbanyak subjek penelitian, agar konsep budaya yang didapat bisa lebih utuh. Agar penelitian lebih efektif dan efisien, sebaiknya penelitian dilakukan secara berkelompok, hal ini dimaksudkan untuk mengatasi kendala penelitian yang dihadapi seperti cakupan wilayah penelitian yang luas, subjek penelitian yang banyak, dan waktu penelitian yang lama. Disarankan untuk memperbanyak melakukan penelitian *indigenous* dengan tema-tema lain khususnya psikologi industri dan organisasi untuk memperkaya gambaran suatu konsep teori budaya setempat.

Saran Bagi Instansi Terkait, hasil dari penelitian ini memberi informasi bagi kepala sekolah atau instansi pendidikan khususnya di Jawa Tengah mengenai gambaran motivasi kerja sesuai pemahaman guru bersuku Jawa agar penerapan manajemen dan kebijakan-kebijakan yang dihasilkan bisa berfungsi lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Romeo. 2007. *Work Motivation Amongst Employees In A Government Department in The Provincial Government Western Cape*. Desertasi diunduh melalui <http://etd.uwc.ac.za>. Department of industrial psychology At the University of the Western Cape, Western Cape-South Africa.
- Dieleman, Marjolein, dkk. 2003. *Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam*. Jurnal. Human Resources for Health 2003, 1:10.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Guru. <http://www.kemdiknas.go.id/kemdikbud/guru>. (diunduh pada 27 Januari 2013).
- Gunawan, Ketut. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali)*. Jurnal Aplikasi Manajemen volume 7 nomer 2 Mei 2009 hal. 441-449.
- Jaya, Indra . 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora Volume 14, Nomor 1, Januari-Juni 2012 Hal. 37-46.
- Mahesa, Deewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurdini, Allis et al. *Pembelajaran Tentang Mixed-Methode Pada Penelitian Perumahan Pasca Bencana Studi Kasus: Penelitian di Aceh dan Pangandaran*. Online. Diunduh melalui <http://ar.itb.ac.id/pp>. Institut Teknologi Bandung.
- Parmadi, Aloysius Dimas. 2009. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Group*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Pei Yu Lin. 2007. *The Correlation Between Management And Employee Motivation In Sasol Polypropylene Business, South Africa*. Thesis diunduh melalui <http://upetd.up.ac.za>. Faculty of Economics And Management Sciences At The University Of Pretoria, Pretoria-South Africa.
- Poerwanto, Hari. 2006. *Kebudayaan dan Lingkungan Dalam Perspektif Anropologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Primasari, Ardi et al. 2012. *What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach*. International Journal of Research Studies in Psychology. Volume 1 Number 2, 53-61.
- Rahardja, Alice Tjandralila. 2002. *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III / Desember 2004:1-21.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Santoso, Anityo Angga. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ilmu Sosial dan

- Ilmu Politik (FISIP) Universitas
Diponegoro Semarang.
- Sujanto. 1992. *Refleksi Budaya Jawa Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Semarang: Dahara Prize.
- Syam, Ikhsan Saady. 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Karet Crumb Rubber (Cr) Perkebunan Sukamaju, PT Perkebunan Nusantara VIII, Sukabumi*. Skripsi diunduh melalui <http://repository.ipb.ac.id>. Program Ekstensi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- Tanjung, Sri Wahyuni Sumantri. 2007. *Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan*. Jurnal TABULARASA PPS Unimed vol. 4 no. 1 Juni 2007:41-58.
- Tella, Adeyinka. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Jurnal. Library Philosophy and Practice 2007.
- Viljoen, Brigitte Maria Catherine. 2003. *The Influence of source Feedback Perceptions*. Jurnal. University of Pretoria etd.
- Wanda Roos. 2005. *The Relationship Between employee Motivation, Job Satisfaction And Corporate Culture*. Thesis diunduh melalui <http://uir.unisa.ac.za>. University of South Africa.
- Woo, Boyun. 2009. *Culture effects on work attitude & behavior the case of american and korean fitness employees*. Desertation The Ohio State University
- Yang, C. P dan Lu, F.G. 2007. *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context*, Journal Pastoral Psychology, CA 94110, USA.