

Sof Zoog

**PENGARUH SABAR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA**

(Studi pada Kepala Sekolah Dasar Islam di Banten Barat)

TESIS

**KARIM SANTOSO
7104092179**



T
24992

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM
JAKARTA
JULI 2008**

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH SABAR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA**

(Studi pada Kepala Sekolah Dasar Islam di Banten Barat)

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si.)**

**KARIM SANTOSO
7104092179**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM
JAKARTA
JULI 2008**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Karim Santoso, S.Pd.
NPM : 7104092179
Tanda tangan : 
Tanggal : 22 Juli 2008

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Karim Santoso, S.Pd.
NPM : 7104092179
Program Studi : Program Studi Timur Tengah dan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Sabar Dan Motivasi Berprestasi
Terhadap Kinerja (Studi pada Kepala Sekolah
Dasar Islam di Banten Barat)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. TB Gagan Hartana, M.Psi ()

Ketua Sidang : Dr. A. Hanief Saha Ghafur, M.Si ()

Pembaca Ahli : Prof. Dr. Achmad Mubarak, MA ()

Penguji : Dr. Abdul Mujib, M. Ag ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 22 Juli 2008

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya jualah pada akhirnya penulisan tesis ini dapat penulis selesaikan. Shalawat teriring salam semoga tetap tercurah kepada qudwah hasanah-sang teladan kita dalam segala aspek kehidupan yang telah membimbing umatnya dengan penuh kesabaran, Nabi Muhammad Saw beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, rasanya sulit sekali bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Untuk itu penulis ingin mengungkapkan dengan hati yang ikhlas rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Mustafa Edwin Nasution, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Timur Tengah dan Islam
2. Bapak Drs. TB Gagan Hartana, M.Psi, selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan saran dan masukan serta arahan dalam penulisan tesis ini
3. Bapak Dr. Abdul Mujib, M.Ag, selaku dosen sekaligus penguji tesis yang telah memberikan masukan-masukan dalam rangka penyempurnaan tesis ini
4. Bapak Dr. A. Hanief Saha Ghafur, M.Si, selaku dosen penguji tesis yang telah memberikan kritik dan saran juga motivasi yang tiada henti hingga selesainya tesis ini
5. Bapak Prof. Dr. Achmad Mubarak, MA sebagai dosen dan pembaca ahli yang telah memberikan masukan-masukan dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh dosen pengajar pada Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam khususnya pada program studi Kajian Islam dan Psikologi, tempat di mana penulis menimba ilmu dalam jenjang S2 ini
7. Bapak / Ibu guru dan karyawan serta komite SDIT Insan Mandiri, yang dengan kerja samanya telah memberikan suasana yang kondusif sehingga proses penelitian dan observasi dapat berjalan dengan lancar.
8. Bapak/Ibu kepala sekolah di Banten Barat yang telah bersedia menjadi sampel penelitian

9. Istri tersayang dan Ananda Nabel Muhammad, yang tak henti-hentinya memberikan motivasi dan spirit kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini
10. Ayah dan ibu terkasih, yang telah memberikan kasih sayang dan doa yang tulus kepada ananda
11. Teman-teman pada Program Studi Kajian Islam dan Psikologi angkatan VIII, khususnya Ibu Tuti, M.Si, Ibu Hanifah, M.Si, dan Saudara Ahmad Muhyiddin Yusri, M.Si yang tak bosan-bosannya memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Akhirnya, kepada Allah jualah penulis menyandarkan harapan, semoga segala kebaikan semua pihak baik yang telah penulis sebutkan maupun yang belum penulis sebutkan di atas, dicatat sebagai amal shalih yang akan menjadi pemberat timbangan kebaikan kita di yaumul akhir kelak. Amin.

Jakarta, Juli 2008



Karim Santoso

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karim Santoso, S.Pd.
NPM : 7104092179
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam
Kekhususan : Kajian Islam dan Psikologi
Fakultas : Program Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Sabar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 22 Juli 2008

Yang menyatakan



(Karim Santoso, S.Pd., M.Si.)

ABSTRAK

Nama : Karim Santoso

Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam

Judul : Pengaruh Sabar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Pendidikan di Indonesia saat ini masih mengalami masalah yang kompleks salah satunya adalah kinerja kepala sekolah hingga kualitas terdidik yang dihasilkan. Studi di 13 negara maju dan 14 negara berkembang yang dilakukan oleh Heineman dan Loxely (1988) menunjukkan, bahwa sekitar sepertiga dari varians mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

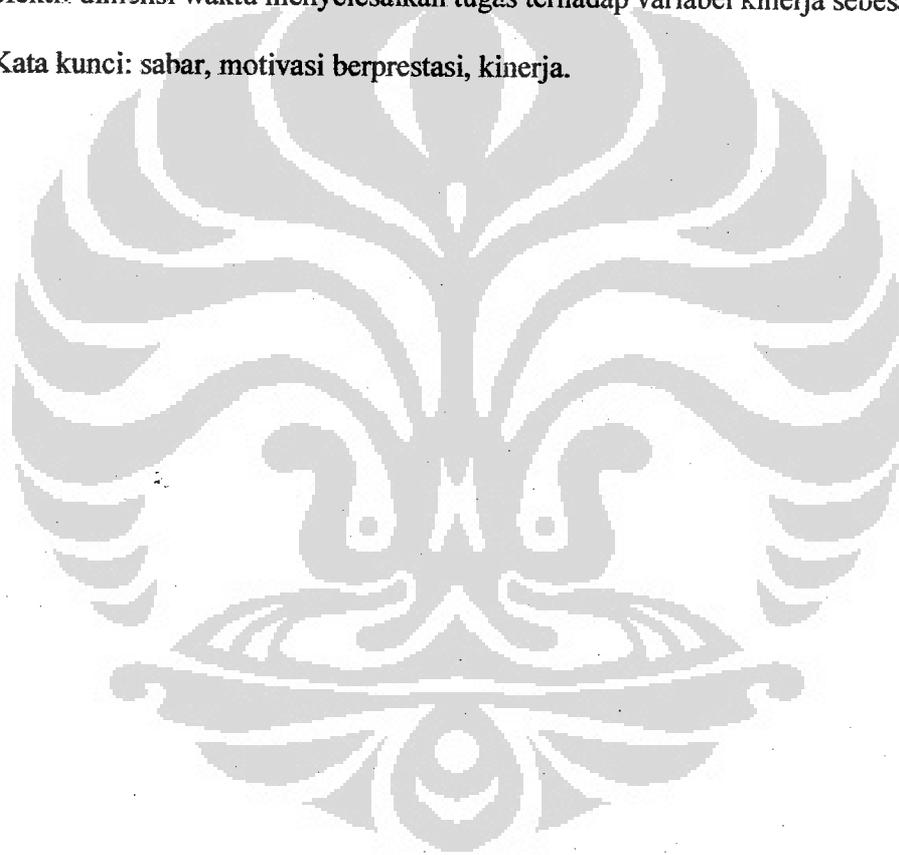
Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas untuk mengelola manajerial sekolah. Melihat betapa krusialnya peran kepala sekolah, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menunjang kinerjanya. Sabar merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Selain sabar, hal lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah motivasi untuk berprestasi. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sabar, motivasi berprestasi dan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sabar terhadap kinerja, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja, dan pengaruh sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Sabar adalah kemampuan jiwa (hati) dan raga (lisan dan perbuatan) untuk menerima segala kepahitan hidup (musibah) yang menimpanya, untuk menahan diri dari perbuatan-perbuatan yang tidak baik yang dilarang agama, dan untuk melaksanakan segala yang diperintahkan agama. Motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Penelitian ini dilakukan pada 30 sampel kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu di Banten Barat dengan dilakukan uji coba instrumen penelitian terlebih dahulu kepada 8 orang kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu di Jakarta sebagai sampel yang dikenal dengan baik oleh peneliti yang mempunyai tingkat kesabaran, motivasi berprestasi dan kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, uji coba instrumen ini menggunakan metode objektifitas. Hasil penelitian di Banten Barat dioalah menggunakan SPSS 13.0. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisa korelasi bivariat untuk mengetahui hubungan antara sabar dan motivasi berprestasi dengan kinerja; Juga menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menggambarkan sumbangsih kedua variabel –yakni sabar dan motivasi berprestasi-secara bersamaan dalam menjelaskan varian variabel kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 hipotesa yang dikemukakan diterima semuanya. Hipotesis pertama yang berbunyi 'Terdapat pengaruh langsung antara sabar terhadap kinerja', maka hipotesis pertama diterima dengan indeks korelasi 0.638.. Sedangkan rumusan hipotesis kedua yang berbunyi 'Terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi dan kinerja', maka hipotesis kedua diterima dengan indeks korelasi 0.746. Rumusan hipotesis ketiga adalah 'Terdapat pengaruh langsung antara sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja', maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga diterima dengan indeks korelasi 0.753. Dari semua dimensi sabar hanya kekuatan dalam melaksanakan perintah yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja dengan indeks korelasi 0.663. Dari semua dimensi motivasi berprestasi hanya kreatif-inovatif dan dimensi waktu menyelesaikan tugas saja yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja. Sumbangan efektif dimensi kreatif-inovatif terhadap variabel kinerja sebesar 57.1%. Sumbangan efektif dimensi waktu menyelesaikan tugas terhadap variabel kinerja sebesar 6%.

Kata kunci: sabar, motivasi berprestasi, kinerja.



ABSTRACT

Name : Karim Santoso
Study Program : A Study on Islam and Psychology
Title : Pengaruh Sabar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Nowadays, education in Indonesia still encounters many complex problems, they are among others school principal performance and quality of educated students resulting therefrom. Study in 13 advanced countries and 14 developing countries performed by Heineman and Loxely (1988) reveals that approximately one-third of education quality variant at school is determined by the quality of the school principal leadership.

The Principal is the one who is assigned to manage school administration. Taking into consideration the crucial role of the principal, a Principal should have certain competencies supporting his/her performance. Patience constitutes competence that should be possessed by a school principal. Besides, the other thing that should be possessed by a principal is motivation for achievement. Therefore, variables in this study are patience, motivation for achievement and principal performance.

This study is aimed at identifying and analyzing influence of patience, motivation for achievement to school principal performance. This study applies quantitative method.

Patience is capability of soul (heart) and physic (talks and actions) to receive calamity that he/she suffers from, prevent from committing any unfavorable acts prohibited by religious values, and perform anything as directed by his/her religion. Motivation for achievement is a motivation encouraging individual to win a certain competition. Performance is achievement attained by any individuals in

performing tasks or works pursuant to standard and criteria already stipulated for the tasks or works.

This Study is performed in 30 samples of Integrated Islamic Elementary School Principal in Banten Barat through instrument test made to 8 Principals of the Integrated Islamic School in Jakarta as samples known well by evaluators to be having patience, motivation for achievement and different performances. Therefore, this instrument test applies objectivity method. The Study findings in Banten Barat are processed using SPSS 13.0.

Hypothetical test of this study applies Bavarria correlation analysis to identify relation between patience and motivation for achievement and school principal performance, dual linear regression analysis is also applied to describe contribution of the two variables namely patience and motivation for achievement jointly in explaining variable variant of school principal performance.

Study finding reveals that 3 presented hypothesis are accepted in its entirety. The first hypothesis reading "There is direct influence between patience and school principal performance", is accepted with correlation index of 0.638. While the second hypothesis reading "There is direct influence between motivation for achievement and school principal performance" is accepted with correlation index of 0.746. The third hypothesis reading "There is direct influence between patience and motivation for achievement jointly to school principal performance" is accepted with correlation index of 0.753. From all dimensions of patience, it is only strength in performing instructions which gives effective contribution to performance variable with correlation index of 0.663. From all dimensions of motivation for achievement, it is only creative-innovative and time dimension in

accomplishing any task which gives effective contribution to performance variable. Effective contribution of creative-innovative dimension to performance variable is 57.1%. Effective contribution of time dimension in accomplishing tasks to performance variable is 6%.

Key words: patience, motivation for achievement, school principal performance.



تجريد

إن التعليم في إندونيسيا في الوقت الحاضر لا يزال يواجه المشاكل المعقدة، مثل سوء أداء مدراء المدارس وتدني نوعية خريجها. وفي هذا الصدد، تشير نتائج الدراسات التي أجريت في 13 دولة متقدمة و14 دولة نامية من قبل السيدين هاينيمان ولوسيلي (1988)، إلى أن حوالي ثلث من الأمور المؤثرة علي نوعية التعليم في المدارس، ينحصر علي جودة أداء مدراء المدارس.

مدير المدرسة مكلف لتسوية الأمور المدرسية الإدارية. نظرا لأهمية مهام مدير المدرسة، عليه أن يتحلي بكفاءات معينة تدعم مهامه. يعتبر الصبر من الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها مدير المدرسة، هذا بالإضافة إلى ضرورة تمتعه بروح التنافس لتحقيق الأهداف المرسومة، وعليه يتطرق هذا البحث إلي الأمور المتعلقة بصفة الصبر، روح التنافس، وأداء مدير المدرسة.

يهدف البحث إلى معرفة وتحليل تأثير صفة الصبر علي أداء مدير المدرسة، وتأثير روح التنافس علي أداء مدير المدرسة، وتأثير صفة الصبر وروح التنافس معا علي أداء مدير المدرسة. اتبع هذا البحث المنهج الوصفي.

يعتبر الصبر قدرة التحمل روحيا وجسميا علي المصاعب ومشاكل الحياة، ضبط النفس ومسكها عن ممارسة الأعمال السيئة المحرمة دينيا، والخضوع لجميع التعاليم الدينية. تعتبر روح التنافس محرك يدفع الإنسان لتحقيق النجاح، ويعتبر الأداء إنجاز حققه الإنسان عند قيامه بتنفيذ مهامه وفقا للمعايير المقررة.

أجري هذا البحث لـ 30 نموذج من مدرء المدارس الإسلامية في إقليم باتين الغربي، حيث قام الباحث قبل ذلك بإجراء البحث لثمانية مدرء المدارس الإسلامية الموحدة بجاكرتا كدراسة تمهيدية، وهم متحلون بصفة الصبر، وروح التنافس، والأداء المختلف فيما بينهم. وعليه اتبعت هذه الدراسة المنهج الموضوعي، وتمت معالجة نتائج البحث في إقليم باتين الغربي باستخدام س بي س س 13.0.

إن التأكد علي صحة نظريات البحث تم من خلال تحليل علاقة بين صفة الصبر وروح التنافس وبين أداء مدير المدرسة، وتحليل رجعي لمعرفة دور صفة الصبر وروح التنافس معا في توضيح أداء مدير المدرسة.

تشير نتائج البحث إلي أن 3 نظريات مقدمة مقبولة جميعها، النظرية الأولى تقول بأن هناك تأثير مباشر لصفة الصبر علي أداء مدير المدرسة، تم قبول النظرية الأولى بفهرس تداخلي 0.638. والنظرية الثانية تقول أن هناك تأثير مباشر لروح التنافس علي أداء مدير المدرسة، تم قبول النظرية الثانية بفهرس تداخلي 0.746. وأما النظرية الثالثة تقول بأن هناك تأثير مباشر لصفة الصبر وروح التنافس معا علي أداء مدير المدرسة، تم قبول النظرية الثالثة بفهرس تداخلي 0.663. ومن جميع جوانب روح التنافس، فجوانب الإبداع والتجديد و فترة إنهاء العمل، تسهم بشكل فعلي في جوانب الأداء. والإسهام الفعلي من جوانب الإبداع والتجديد في الأداء وصلت نسبتها إلى 57.1%. والإسهام الفعلي لجوانب فترة إنهاء العمل في الأداء، وصلت نسبتها إلي 6%.

الكلمة المفتاح: الصبر، روح التنافس، أداء مدير المدرسة.

TRANSLITERASI BAHASA ARAB

Mad / double vokal:

<p>ā : اَ</p> <p>ū : أُ</p> <p>ī : إ</p>	<p>th : ط</p> <p>zh : ظ</p> <p>‘ : ع</p> <p>gh : غ</p> <p>f : ف</p> <p>q : ق</p> <p>k : ك</p> <p>l : ل</p> <p>m : م</p> <p>n : ن</p> <p>w : و</p> <p>h : هـ</p> <p>a : ء</p> <p>y : ي</p>	<p>- : ا</p> <p>b : ب</p> <p>t : ت</p> <p>ts : ث</p> <p>j : ج</p> <p>h : ح</p> <p>kh : خ</p> <p>d : د</p> <p>dz : ذ</p> <p>r : ر</p> <p>z : ز</p> <p>s : س</p> <p>sy : ش</p> <p>sh : ص</p> <p>dh : ض</p>
--	---	--

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	v-vi
ABSTRACT (BAHASA INGGRIS)	vii-viii
ABSTRAK (BAHASA ARAB)	ix-x
TRANSLITERASI BAHASA ARAB	xi
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Sistematika Pembahasan	10
BAB II. LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Sabar	12
2.1.1 Pengertian Sabar	13
2.1.2 Jenis-jenis Sabar	17
2.1.3 Obyek-obyek Sabar.....	20
2.1.4 Sabar dan Kecerdasan Emosional.....	27
2.2 Motivasi Berprestasi	30
2.2.1 Pengertian Motivasi	32
2.2.2 Teori-teori Motivasi	39
2.3 Kinerja	52
2.4 Kerangka Berpikir	57
2.5 Perumusan Hipotesis	58
2.6 Deskripsi Operasional Variabel	59

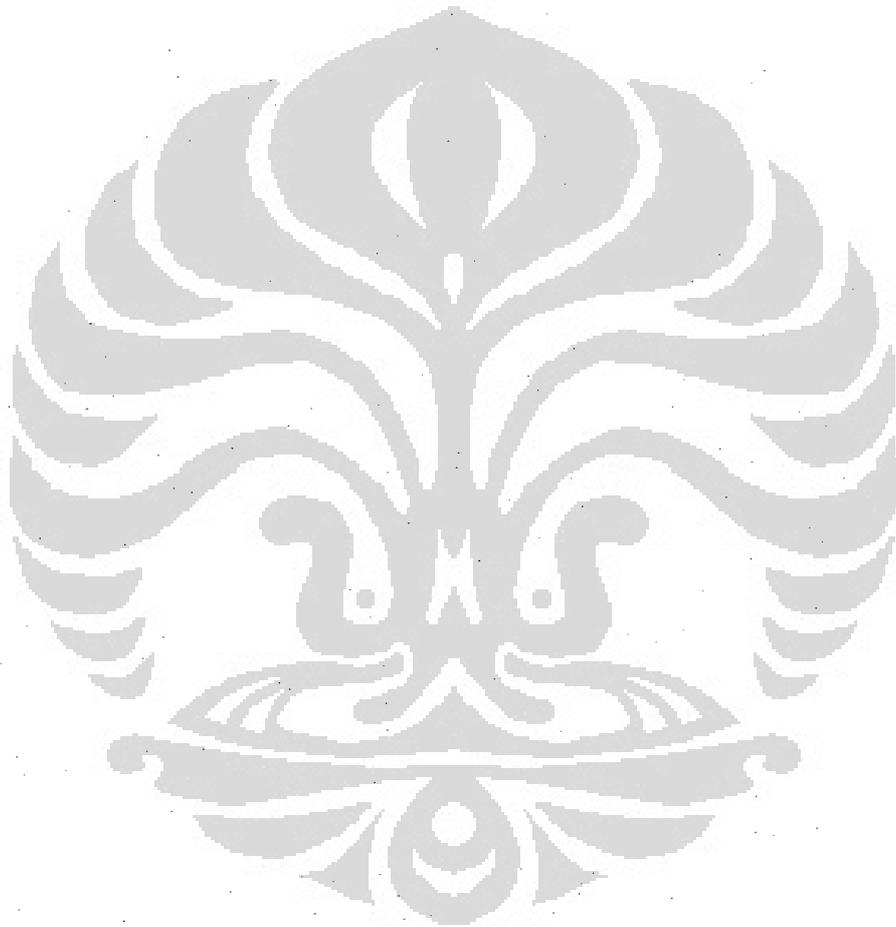
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	62
3.1 Tempat Penelitian	62
3.2 Jenis Penelitian	62
3.3 Populasi dan Sampel	63
3.3.1 Populasi	63
3.3.2 Sampel	63
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.4 Instrumen Pengumpulan Data	65
3.5 Validitas dan Reliabilitas	70
3.6 Prosedur Pengambilan Data	71
3.7 Teknik Analisis Data.....	71
BAB IV. HASIL PENELITIAN	72
4.1. Hasil Uji Coba Instrumen	72
4.2. Hasil Penelitian Sebenarnya.....	75
4.2.1. Sasaran Penelitian	75
4.2.2. Gambaran Masing-masing Variabel	75
a. Sabar	75
b. Motivasi Berprestasi.....	76
c. Kinerja.....	77
4.3. Pertanyaan Penelitian	77
4.4. Diskusi	82
BAB V. PENUTUP	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85
Daftar Pustaka	87
Lampiran	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Profil <i>Quitter, Camper, dan Climber</i>	46
Tabel 3.1 Skala Likert	65
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Sabar.....	67
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi	68
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kinerja.....	70
Tabel 4.1 Perbedaan Tingkat Sabar, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja	72
Tabel 4.2 Uji Korelasi Sabar	73
Tabel 4.3 Uji Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi.....	74
Tabel 4.4 Uji Korelasi Variabel Kinerja	75
Tabel 4.5 Korelasi Antar Variabel Sabar Terhadap Variabel Kinerja.....	78
Tabel 4.6 Korelasi Antar Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Variabel Kinerja	79
Tabel 4.7 Sumbangsih Variabel Prediktor Terhadap Variabel Kriterion	80
Tabel 4.8 Sumbangsih Dimensi Variabel Sabar Terhadap Variabel Kinerja	81
Tabel 4.9 Sumbangsih Dimensi Variabel Motivasi Berprestasi	81

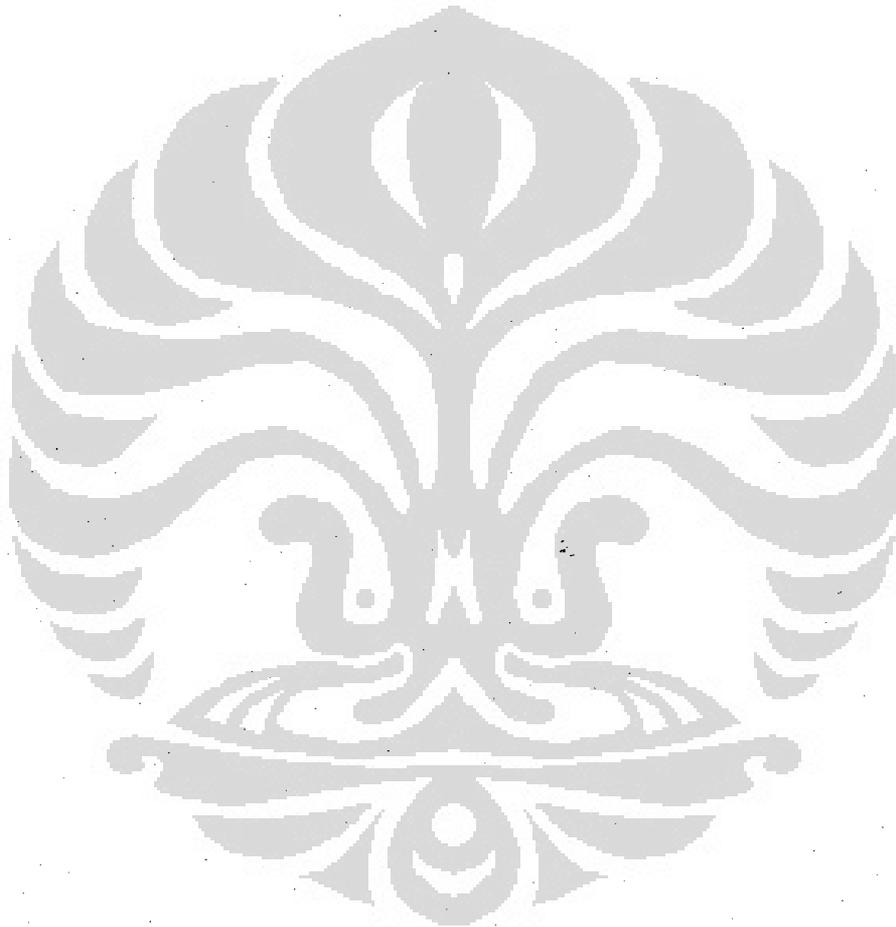
DAFTAR GAMBAR

Gambar Desain Penelitian Hubungan Antara Variabel Penelitian 61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2 Hasil Analisis Ujicoba	97
Lampiran 3 Hasil Analisis Penelitian.....	100



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini masih mengalami masalah yang kompleks, salah satunya adalah masalah pendidikan. Anggaran pendidikan yang hanya sekitar 4% dari APBN, diyakini sebagai salah satu penyebab merosotnya kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini berimplikasi pada rendahnya kualitas SDM Indonesia, dimana Indonesia menduduki peringkat ke-112 dari 111 negara yang diteliti. Padahal di era globalisasi di mana persaingan kian ketat, kita membutuhkan manusia-manusia unggul yang memiliki kompetensi yang mampu bersaing dalam segala aspek. Di sinilah peran pendidikan, dalam hal ini sekolah, memegang kunci utama.

Kepala sekolah sebagai seorang manajer dan pemimpin, mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung kualitas pendidikan. Di pundak seorang kepala sekolah terletak tanggung jawab untuk membawa murid-murid dan guru serta karyawan mencapai tujuan seperti yang telah ditetapkan oleh lembaga. Hal ini merupakan suatu pekerjaan yang berat yang memerlukan kejelian dan pemikiran yang matang agar kepala sekolah dapat memimpin bawahan dan warga sekolah dengan sukses. Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam mengembangkan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif, bagi terlaksananya proses belajar melalui pengelolaan manajerial yang profesional merupakan kebutuhan utama suatu sekolah, guna mencetak generasi masa datang yang unggul dalam segala aspek. Studi di 13 negara maju dan 14 negara berkembang yang dilakukan oleh Heineman dan Loxely (1988) menunjukkan, bahwa sekitar

sepertiga dari varians mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, karena pada tataran operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan dalam mengkoordinasikan upaya meningkatkan mutu pembelajaran.

Melihat betapa krusialnya peran kepala sekolah dalam mengorganisasikan lembaga pendidikan dalam rangka mencetak generasi unggul, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menunjang kinerjanya. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah antara lain adalah: 1) Kepribadian, 2) Manajerial, 3) Kewirausahaan, 4) Supervisi, 5) Sosial.

Dalam hal kepribadian, kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan. Kemungkinan sabar sebagai variabel yang mendukung kinerja sehingga pentingnya dilakukan penelitian apakah sabar benar-benar memiliki pengaruh bagi kinerja seorang pemimpin, yang dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Allah Swt berfirman,

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا
يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.” (Q.S. As-Sajadah, 32: 24)

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin yang sabar, adalah seorang pemimpin yang dapat memimpin orang-orang yang berada di bawahnya.

Memimpin bagi mereka adalah sebuah amanah dari yang Maha Kuasa. Oleh karena itu, mereka akan berusaha untuk membawa orang-orang yang dipimpinnya menuju pada kebaikan sesuai dengan perintah-Nya.

Sebagaimana dijelaskan ayat-ayat Al-Qur'an tentang sabar, dapat diambil kesimpulan, bahwasanya sabar merupakan konsep Al-Qur'an, di mana tujuannya adalah untuk membuat manusia kuat. Kuat yang dimaksud di sini kuat dalam menghadapi hidup dan bagaimana menghadapi realitas dalam praktek kehidupan ini. Karena kesabaran merupakan kondisi batin, di mana jika batin seseorang kuat, maka ia akan dapat survive dalam menjalani kehidupan ini.

Sebagaimana firman Allah swt:

وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ﴿٧﴾

Artinya : “Dan untuk (memenuhi perintah Tuhanmu), bersabarlah.” (Al-Muddatstsir, 74: 7).

Dengan demikian, hanya orang-orang yang sabar-lah yang dapat memenuhi perintah Tuhan kepadanya dalam menjalankan perannya sebagai khalifah (pemimpin) di muka bumi. Contoh paling riil dari contoh orang-orang yang sabar yang menjadi kuat karena kesabarannya antara lain adalah Umar bin Abdul Aziz. Ketika diangkat untuk menjadi gubernur, dalam masa kepemimpinannya selama kurang lebih 2 tahun 6 bulan, Umar bin Abdul Aziz berhasil menunjukkan kinerja yang memuaskan. Salah satu indikasi dari kinerjanya tersebut adalah bahwa ia mampu membawa negerinya kepada kemakmuran untuk seluruh lapisan masyarakatnya. Kunci sukses beliau yang utama, terletak pada kompetensi kepribadiannya yaitu sabar. Sabar yang melekat dan telah menjadi karakter pada dirinya, mencakup sabar secara fisik dan psikis. Kedua sabar inilah yang membuat

beliau memiliki kinerja yang tinggi untuk terus berusaha menjalankan amanah kepemimpinan yang diembannya.

Dewasa ini, studi terhadap para pengusaha sukses memperlihatkan, bahwa salah satu kepribadian dasar yang vital yang dimiliki oleh para pengusaha tersebut antara lain adalah kesabaran, dengan karakteristik sebagai berikut: (Ubaedy, 2007:53)

1. Tidak cepat menyerah oleh tantangan (memiliki ketahanan yang tinggi)
2. Melangkah maju menantang serangan tantangan dan berusaha mengendalikan kontrol
3. Mengambil tindakan untuk menciptakan peluang dari kemalangan yang dialami
4. Memilih untuk merebut tanggung jawab hidup, bukan memilih untuk membiarkan tanggung jawab
5. Memiliki kemampuan menunggu hasil akhir dari apa yang dilakukan hari ini
6. Memiliki kemampuan untuk mempelajari kesalahan, meyakini keputusan, dan tetap menjaga sudut pandang positif
7. Mencintai apa yang dilakukan sehingga punya ketahanan lebih lama dalam bekerja

سَلَامٌ عَلَيْكُمْ بِمَا صَبَرْتُمْ فَبِعَمِّ عَقْبَى الدَّارِ

“(Mereka mengucapkan): Keselamatan bagimu berkat kesabaranmu. Maka alangkah baiknya tempat kesudahan itu (hari akhir)” (Q.S. Ar-Ra’du:24).

Selain sabar, hal lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah motivasi untuk berprestasi. Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motif*) juga berarti suatu

perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (*drive arousal*). Dengan demikian, motif merupakan semua penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu. Motif manusia ini sangat disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan masing-masing individu yang berbeda-beda sesuai dengan ruang dan waktu di mana individu itu hidup. Dengan demikian, motivasi adalah hal-hal yang membuat orang bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka, mengusahakannya lebih keras lagi sehingga mereka bisa meraih keberhasilan. (Jhon R. Hook, 2006: 30 dan 33)

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) merupakan teori yang dikenalkan oleh David McClelland, yang mendasarkan teorinya pada teori hierarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*) menurutnya merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selanjutnya, McClelland (1961) menyatakan bahwa motivasi berprestasi/pencapaian bukan suatu yang boleh diwarisi, ia disebabkan pengaruh situasi di sekitarnya, maka motivasi berprestasi/pencapaian boleh dibentuk mengikut cara tertentu.

Keith Davis dan John W. Newstrom mendefinisikan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang

yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya (Davis&Newstroom,1989:88). Menurut Robert K.Glasgow, orang yang memiliki motivasi berprestasi, sebagai manajer, mereka cenderung mempercayai bawahan mereka, mau berbagi dan menerima gagasan secara terbuka, menetapkan tujuan tinggi, dan berharap bahwa pegawainya juga akan berorientasi prestasi.

Dengan demikian, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Lebih lanjut menurut McClelland bahwa tingkat "*needs of Achievement*" (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang (Siswanto, 1989:245). Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Dalam terminologi Islam, kata-kata yang terkait dengan motivasi banyak terdapat dalam Al-Qur'an, baik secara eksplisit maupun implisit. Di antara motivasi-motivasi manusia yang tersebut dalam Al-Qur'an menurut Utsman Najati (2003:22), adalah motivasi biologis, psikologis, dan spiritual. Dalam beberapa haditsnya, Rasulullah saw mengemukakan beberapa kebutuhan fisiologis manusia, seperti kebutuhan akan tempat tinggal, sandang, makanan, dan seks (mempunyai istri/suami).

Dalam hal motivasi spiritual, Al-Qur'an dan hadits Nabi saw menyebutkan bahwasanya setiap manusia memiliki potensi fitrah (kebaikan/kesucian). Artinya dalam pandangan Islam, setiap manusia pada dasarnya baik dan cenderung pada

kebaikan. Terkadang lingkungan sosial di mana manusia itu hidup yang membuat manusia keluar dari potensi fitrahnya itu. Kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan akan makan yang tidak terpenuhi, terkadang juga dapat membuat seseorang keluar dari fitrahnya ini. Misal, seseorang yang lapar akan berusaha memenuhi kebutuhannya akan makanan bagaimanapun caranya. Hal ini banyak terjadi di lingkungan sosial manapun termasuk dalam dunia kerja. Betapa pentingnya makna ucapan Ali bin Abi Thalib yang mengatakan, “Bayarlah upah para pekerjamu sebelum kering keringatnya.”

Terkait dengan kebutuhan psikologis, dalam hidupnya manusia memiliki kebutuhan untuk berkompetisi. Motivasi berkompetisi memang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin maju. Allah telah menganjurkan setiap muslim dalam kitab suci Al-Qur'an agar mereka berkompetisi dalam hal peningkatan kualitas takwa, mendekatkan diri kepada Allah dengan beribadah dan beramal shalih (Najati, 2003:41). Firman Allah Swt:

إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ ﴿٢٢﴾ عَلَى الْأَرَائِكِ يَنْظُرُونَ ﴿٢٣﴾
 يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَخْتُومٍ ﴿٢٤﴾
 تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ النَّعِيمِ ﴿٢٥﴾
 خَتَمَهُمْ مِنْكَ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴿٢٦﴾

Artinya: Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (syurga), mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak

(tempatny), laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba. (Q.S. Al-Muthaffiifin, 83: 22-26).

Ayat di atas mengisyaratkan bahwasanya Allah telah menjanjikan berbagai kenikmatan untuk orang-orang yang senantiasa berkompetisi dalam kebaikan. Bukan sekedar berkompetisi dalam hal-hal keduniawian, seperti dalam hal mencari popularitas, jabatan, kekuasaan, dan ambisi duniawi lainnya. Hal ini bukan berarti seorang muslim tidak dibolehkan berkompetisi dalam hal-hal keduniawian. Kompetisi apapun yang dilakukan oleh seorang muslim, harus dibungkus dalam kerangka nilai-nilai Islam dalam rangka mencapai derajat takwa.

Dari uraian-uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya seorang kepala sekolah yang produktif adalah mereka yang memiliki sabar dan memiliki motivasi. Seseorang yang memiliki sabar, ketika ia menjadi pemimpin, akan menjadi pemimpin yang tangguh dan kuat dalam memikul tugas-tugas kepemimpinannya sebagaimana firman Allah Swt dalam surat As-Sajadah ayat 24. Ketangguhan dan kekuatan yang mereka miliki tentunya tidak terlepas dari bantuan Allah Swt yang memang menjanjikan akan selalu bersama dengan orang-orang yang sabar.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّىٰ نَعْلَمَ الْمُجْتَهِدِينَ مِنْكُمْ وَالصَّابِرِينَ وَتَبَلَّوْا

أَخْبَارَكُمْ ﴿٣١﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya Kami benar-benar akan menguji kamu agar Kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar diantara kamu dan agar Kami menyatakan hal ihwalmu.” (Q.S. Muhammad, 47: 31).

Ayat di atas berpesan agar kita berjihad dan bersabar dalam menghadapi ujian hidup. Itulah mengapa seorang pemimpin yang sabar dikatakan memiliki kekuatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena baginya menjadi seorang pemimpin adalah bagian dari *jihad fi sabilillah*.

Selain sabar hal yang tak kalah penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah motivasi berprestasi. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tentu akan berusaha keras untuk mencapai apa yang menjadi cita-citanya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat dilihat bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Keith Davis (1964:484) merumuskan sebagai berikut:

1. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Rumusan Keith Davis di atas adalah berkaitan dengan teori kinerja perawat. Terkait dengan kinerja seorang kepala sekolah, penulis merumuskan bahwasanya seorang kepala sekolah yang merupakan kunci suksesnya sebuah sekolah yang kinerjanya tidak hanya berdampak bagi guru dan karyawan sekolah, tapi juga berdampak pada prestasi belajar dan akhlak dari murid-muridnya, ia hendaknya memiliki kepribadian yang patut ditiru dan membawa warga sekolah

pada situasi yang aman dan menyenangkan, dan sabar adalah salah satu kepribadian yang perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Selain itu, seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja juga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki motivasi yang tinggi juga akan menciptakan suasana kerja yang produktif dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itulah, perumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah “Pengaruh Sabar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja.”

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah *“apakah sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja?”*

1.4 Tujuan Penelitian

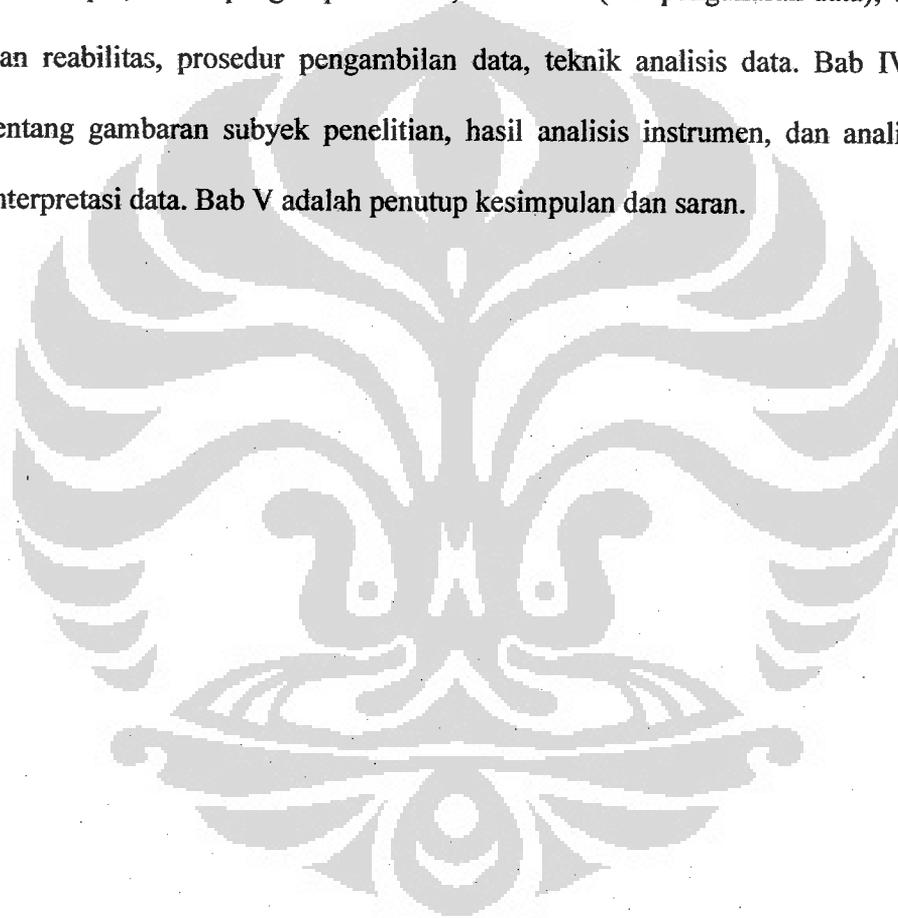
Tujuan dari penelitian ini adalah *untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.*

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan sebagai gambaran umum tentang penulisan tesis. Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab II merupakan landasan teori yang berturut-turut membahas tentang sabar, pengertian

sabar, hukum sabar, sabar ditinjau dari sifatnya, tingkatan sabar, medan-medan sabar, cara meraih kesabaran, kendala yang menghambat kesabaran, pengaruh sabar terhadap kinerja, motivasi, pengertiannya, teori-teori motivasi, motivasi berprestasi, pandangan psikolog tentang motivasi berprestasi, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja, dan terakhir adalah kerangka berpikir. Pada bab III ini akan diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen (alat pengukuran data), validitas dan reabilitas, prosedur pengambilan data, teknik analisis data. Bab IV berisi tentang gambaran subyek penelitian, hasil analisis instrumen, dan analisis dan interpretasi data. Bab V adalah penutup kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sabar

Allah Swt menjadikan sabar sebagai senjata orang mukmin dalam menghadapi segala permasalahan hidup. Orang yang memiliki sabar diibaratkan seperti sang dermawan yang tak pernah jatuh miskin, pedang yang tak pernah tumpul, prajurit yang tak pernah terkalahkan, dan benteng yang tak pernah roboh serta tunggangan yang tak pernah tersesat (Al-Munajjid, 2006:213). Itulah mengapa sabar dikatakan sebagai solusi bagi beragam permasalahan manusia dalam hidup ini. Firman Allah Swt:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَصْبِرُوْا وَصَابِرُوْا وَرَابِطُوْا وَاَتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ
تَفْلِحُوْنَ ﴿٢٠٠﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.” (Q.S. Ali Imran: 200).

Dengan demikian kesabaran yang dibingkai dengan ketakwaan kepada Allah Swt akan melahirkan orang-orang kuat yang akan mengalami kesuksesan dalam hidupnya, karena orang-orang yang sabar akan memperoleh *ma'iyah* (kebersamaan) dengan Allah. Ketika seseorang memiliki sabar yang berlandaskan ketakwaan kepada-Nya semata, maka Allah Swt akan senantiasa mengiringi setiap langkahnya dalam hidup di dunia dan akhirat, dan ketika Allah senantiasa

mengiringi langkah-langkahnya maka kesuksesan dan kenikmatan lahir dan batin akan dapat diraih. Demikian pula dengan seorang pemimpin yang memiliki sabar, akan sukses dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Sebagaimana firman Allah dalam surat As-Sajadah: 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.” (QS. As-Sajadah: 24)

2.1.1 Pengertian Sabar

Kata sabar berasal dari kata *ash-shabr*, yang makna asalnya adalah menahan atau mengurung. Dengan demikian, sabar berarti menahan jiwa untuk tidak berkeluh kesah, menahan lisan untuk tidak meratap, dan menahan anggota badan untuk tidak menampar pipi, merobek baju, dan sebagainya. (Al-Jauziyah, 2007:25). Al-Jauziyah lebih lanjut mengatakan bahwa sabar adalah perilaku (*khuluq*) jiwa yang mulia yang dapat menahan diri dari perbuatan yang tidak baik.

Sementara itu, kata kerja *shabar* adalah *shabara* dan kata perintahnya *ishbir*, dengan menggunakan harakat *fathah* dalam kata kerja lampau (*fi'il madh*) dan *kasrah* dalam kata kerja sekarang dan masa depan (*fi'il mudhari'*). Sedangkan, kata *shabara yashburu* dalam kata kerja sekarang

dan masa depan bermakna: menanggung. Dalam konteks ini seseorang seakan-akan sedang menahan dirinya untuk dijadikan tanggungan atau untuk menanggung orang lain. Di antara contohnya adalah perkataan *ishbirni*, artinya adalah jadikanlah aku sebagai orang yang ditanggung (Al-Jauziyah, 2007:26).

Secara bahasa, sabar juga berarti *Al-Habsu wal Kaffu* (menahan dan mencegah). (Al-Munajjid, 2006:214) Yaitu menahan dan mencegah diri dari perbuatan-perbuatan yang memperturukkan hawa nafsu, yang dalam terminologi syariat, berarti menahan diri untuk melakukan keinginan dan meninggalkan larangan Allah Swt, sebagaimana firman-Nya:

وَأَصْبِرْ نَفْسَكَ مَعَ الَّذِينَ يَدْعُونَ رَبَّهُمْ بِالْغَدَاةِ وَالْعَشِيِّ
يُرِيدُونَ وَجْهَهُ ۗ وَلَا تَتَعَدَّ عَيْنَاكَ عَنْهُمْ تُرِيدُ زِينَةَ الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا ۗ وَلَا تُطِعْ مَنْ أَغْفَلْنَا قَلْبَهُ عَن ذِكْرِنَا وَاتَّبَعَ هَوَاهُ وَكَانَ أَمْرُهُ
فُرُطًا ۗ

“Dan bersabarlah kamu bersama-sama dengan orang-orang yang menyeru Tuhannya di pagi dan senja hari dengan mengharap keridhaan-Nya; dan janganlah kedua matamu berpaling dari mereka (karena) mengharapkan perhiasan dunia ini; dan janganlah kamu mengikuti orang yang hatinya telah Kami lalaikan dari mengingati Kami, serta menuruti hawa nafsunya dan adalah keadaannya itu melewati batas.” (Q.S. Al-Kahfi:28)

Jika dilihat arti sabar secara bahasa, maka sabar mempunyai beberapa arti, yaitu *ash-shabr*, yang artinya menahan atau mengurung, *shabara yashburu*, yang berarti menanggung, *Al-Habsu wal Kaffu* yang artinya menahan dan mencegah.

Secara istilah, sabar mempunyai beragam makna. Beberapa ulama salaf mendefinisikan sabar sebagai berikut :

1. Sabar adalah menjauhkan diri dari pelanggaran, merasa tenang saat mengalami kepahitan hidup, dan menampakkan kecukupan diri saat ditimpa kemelaratan. Cukup saat menghadapi petaka, tanpa mengadu. (Dzun Nun)
2. Orang yang sabar adalah orang yang membiasakan diri menghadapi segala hal yang tidak diinginkan, menempatkan diri dalam posisi yang baik saat ditimpa bencana, sebagaimana sikap yang baik saat dalam keselamatan. (Abu 'Utsman)
3. Sabar merupakan keteguhan jiwa bersama Allah dan menerima cobaan dari-Nya dengan hati lapang. (Amru bin 'Utsman al-Makki)
4. Sabar adalah kedamaian jiwa tanpa membedakan antara keadaan saat menerima.

Terkait dengan makna sabar ini, Ibnu Qayyim Al-Jauziyyah (2006: 33) membagi kata sabar dengan kata *shabr* (sabar), *tashabbur*, *isthibar*, dan *mushabarah*. *Shabr* merupakan perilaku, mentalitas, dan jati diri seseorang untuk menahan diri dari bujukan hawa nafsu untuk melakukan perbuatan yang tidak layak. Jadi seseorang dikatakan sabar manakala ketahanan dirinya untuk mengikuti hawa nafsu sudah mendarah daging

atau sudah menjadi sesuatu yang melekat pada dirinya. Namun sebaliknya, jika kesabaran dilakukan dengan berat hati, atau dilakukan sebagai ajang melatih diri agar bisa bersabar atau bersabar dengan menahana rasa pahit, maka hal ini disebut dengan *tashabbur*. Namun, kesabaran yang dilatih secara terus-menerus, kelak ia akan menjadi suatu kebiasaan atau jati diri seseorang. Karena memang, pada hakikatnya sabar adalah bagian dari kepribadian atau karakter seseorang, di mana ia bisa diperoleh melalui pembelajaran yang intensif dan terus-menerus. Adapun *ishtibar*, memiliki makna “mencari dan berusaha”. Dengan demikian mengandung makna yang lebih kuat daripada *tashabbur*. Jika dilihat tingkatannya, maka kedudukan *tashabbur* sebagai tangga permulaan menuju *ishtibar*. Yang terakhir *mushabarah*, yaitu perlawanan terhadap rintangan yang menjadi penghalang seseorang untuk bersabar. Hal ini sebagaimana firman Allah Swt:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَصْبِرُوْا وَصَابِرُوْا وَرَابِطُوْا وَاَتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُوْنَ ﴿٢٠٠﴾

”Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.” (Q.S. Ali ‘Imraan: 200)

Ayat di atas digambarkan oleh Allah Swt tentang pergulatan seseorang dengan dirinya sendiri (hawa nafsunya) untuk menjadi seorang yang sabar.

Di dalam hadits Nabi Saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Al-Mubarak dengan sanadnya Said bin Jubeir, sabar diartikan dengan berserah diri, dalam artian menyadari diri semata milik Allah, sehingga peristiwa apapun yang menimpanya ia pasrahkan kepada Allah semata sambil bertahan dengan gigih dengan menguatkan diri dan hanya berharap pada ridha-Nya (ar-Rifai, 2000:122).

Penyerahan diri sepenuhnya seorang hamba kepada Allah atas apa yang menimpanya (musibah), bertujuan semata-mata karena mengharap keridhaan-Nya dan imbalan kebahagiaan ukhrawi. Hal inilah yang menyebabkan orang tersebut menjadi kuat bertahan dan gigih dalam menjalani kehidupan ini tanpa terlihat menderita apalagi putus asa.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian sabar sebagaimana diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa sabar adalah kemampuan jiwa (hati) dan raga (lisan dan perbuatan) untuk menerima segala kepahitan hidup (musibah) yang menimpanya, untuk menahan diri dari perbuatan-perbuatan yang tidak baik yang dilarang agama, dan untuk melaksanakan segala yang diperintahkan agama.

2.1.2 Jenis-jenis Sabar

Bila ditinjau dari sifatnya, sabar dibagi menjadi dua. Ibnu Qayyim Al-Jauziyyah (2006:37) membagi sabar atas dua macam, yaitu kesabaran

jasmani (fisik) dan kesabaran jiwa (psikis), yang keduanya dibagi lagi menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Kesabaran jasmani (fisik)

1.1 Kesabaran jasmani secara sukarela (*badaniy ikhtiari*), yaitu kesabaran melakukan suatu pekerjaan berat atas kehendak dan pilihan sendiri.

1.2 Kesabaran jasmani karena keterpaksaan (*badaniy idhdhirari*), yaitu kesabaran jasmani karena faktor keterpaksaan. Misal, sabar menahan sakit akibat pukulan, sabar menahan penyakit, menahan panas, dingin, dan sebagainya. Dalam hal ini memang tiada lain yang dapat dilakukan oleh seseorang kecuali bersikap sabar.

2. Kesabaran Jiwa (psikis)

2.1 Kesabaran jiwa secara sukarela (*nafsiy ikhtiari*), yaitu kesabaran menahan diri untuk melakukan perbuatan yang tidak baik berdasarkan pertimbangan syariat agama dan akal. Ketika seseorang tidak ingin melakukan perbuatan yang menyimpang meski kondisinya memungkinkan, korupsi misalnya karena pertimbangan bahwa perbuatan tersebut haram, inilah contoh dari kesabaran *nafsiy ikhtiari*.

2.2 Kesabaran jiwa karena keterpaksaan (*nafsiy idhdhirari*). Jika seseorang bersabar karena kehilangan sesuatu yang ia cintai, karena kematian anak misalnya, inilah yang disebut dengan kesabaran *nafsiy idhdhirari*. Karena memang tiada lain yang dapat ia lakukan kecuali bersabar.

Lebih lanjut Al-Jauziyah mengatakan bahwasanya kesabaran yang bersifat *idhdhirari* baik jasmani maupun jiwa, dimiliki oleh binatang dan manusia. Tetapi sabar yang bersifat *ikhtiari* hanya dimiliki oleh manusia, inilah yang membedakan manusia dan binatang. Dengan demikian, ada jenis-jenis sabar yang dimiliki oleh manusia dan binatang, dan ada kesabaran yang hanya dimiliki oleh manusia.

Menurut al-Ghazali sebagaimana dikutip oleh Mujib (2006:323), orang dikatakan memiliki karakter sabar, jika karakter tersebut mencakup dua aspek yang ada dalam dirinya, pertama aspek fisik (badani), berupa menahan diri (sabar) dari kesulitan dan kelelahan badan dalam menjalankan perbuatan yang baik. Seorang pemimpin yang memiliki karakter sabar dalam aspek fisik, akan selalu bekerja semaksimal mungkin sampai suatu pekerjaan itu memang di luar batas kemampuannya.

Kedua, aspek psikis (nafsi), yaitu menahan diri dari natur dan tuntutan hawa nafsu. Adapun indikator sabar secara psikis yang terkait dengan kepemimpinan seseorang, antara lain adalah:

1. Sabar dalam menahan amarah (*alhiilm*) atau disebut juga dengan santun, seorang pemimpin yang memiliki karakter ini, bukan berarti mereka adalah orang-orang yang tidak pernah marah. Namun yang perlu menjadi catatan adalah, bahwa marahnya mereka marah dalam rangka mendidik, membimbing, dan mengajak orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya ke arah kebaikan. Dengan demikian, marahnya mereka bukanlah berdasarkan hawa nafsu belaka.

2. Sabar dalam menghadapi bencana (*sa'ah al-shadr*) atau disebut juga dengan lapang dada. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kehidupan ini setiap orang pasti sering dihadapkan pada masalah-masalah, dan besar kecilnya masalah adalah bukan hanya dilihat dari kualitas masalah tersebut. Namun besar kecilnya masalah dalam pandangan seseorang adalah tergantung dari sejauh mana cara pandang orang tersebut terhadap masalah yang tengah dihadapinya. Seorang pemimpin yang memiliki karakter lapang dada ini, niscaya akan dapat melalui masa-masa di mana dalam kepemimpinannya ia menghadapi masalah, baik besar ataupun kecil.
3. Sabar dalam menerima yang sedikit (*al-qana'ah*) atau disebut juga menerima apa adanya. Karakter menerima apa adanya ini tidak berarti seorang pemimpin itu hanya menerima apa yang ada tanpa melakukan usaha. Terkadang seorang pemimpin memang dituntut untuk mendahulukan anak buahnya dibandingkan dirinya sendiri. Seorang pemimpin yang dicintai anak buah adalah pemimpin yang lebih mendahulukan anak buahnya ketimbang dirinya sendiri.

2.1.3 Obyek-obyek Sabar

Lingkaran kehidupan menuntut manusia yang menjalaninya untuk dapat berlaku sabar, sebab hanya dengan kesabaranlah manusia akan dapat menghadapi segala tantangan dalam hidup ini. Firman Allah Swt:

وَلَتَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ

وَالْأَنْفُسِ وَالْثَمَرَاتِ وَبَيِّضَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ﴿١٥٧﴾

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun". Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk.”

(Q.S.Al-Baqarah:155-157).

Di dalam ayatnya yang lain Allah Swt juga telah menyatakan bahwa Dia akan selalu beserta (memberi support) bagi orang-orang yang sabar.

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

﴿١٥٧﴾

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.” (Q.S. Al-Baqarah:153)

Jika lingkaran kehidupan manusia di mana manusia dituntut untuk bersabar dalam menjalaninya disebut dengan obyek sabar, maka obyek-obyek sabar tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sabar atas segala ujian dunia

Kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam kehidupan dunia ini tak terlepas dari kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan-kebutuhan tersebut disebut dengan kebutuhan yang bersifat fisiologis yang menduduki peringkat pertama manusia dalam memenuhinya. Jika dilihat akar dari segala permasalahan sosial manusia dalam hidup ini, seperti korupsi, tindakan kriminal, dan asosial lainnya, maka semuanya pada hakikatnya bermuara pada tidak terpenuhinya kebutuhan yang mendasar pada manusia ini. Terkait dengan hal ini, Allah Swt telah menyatakan dalam surat Al-Baqarah ayat 155, bahwa Dia akan menguji manusia dengan ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Firman Allah Swt tersebut menyiratkan bahwasanya rasa takut akan kemiskinan dan kematian serta kehilangan harta benda di dunia ini, akan selalui menghantui kehidupan manusia. Kemudian di ayat selanjutnya Allah nyatakan bahwasanya hanya orang-orang yang bersabar yang menyerahkan segala permasalahan hidup hanya kepala

Allah-lah yang dapat melewati ujian tersebut. Mereka inilah orang-orang yang akan mendapat rahmat dan keberkahan dari Allah Swt.

2. Sabar atas keinginan nafsu

Hawa nafsu merupakan salah satu bagian dari dinamika kepribadian manusia.¹ Dikatakan bahwa hawa nafsu hanya memiliki natur terendah, yaitu kehewanan (*hayawaniyah*) di mana prinsip kerjanya hanya mengejar kenikmatan (*pleasure*) duniawi dan ingin mengumbar nafsu-nafsu impulsifnya (Mujib, 2006:148). Dengan demikian, apabila hawa nafsu tidak dikendalikan ia akan bebas mengumbar natur *hayawaniyahnya*, tetapi sebaliknya apabila hawa nafsu bisa dikendalikan maka natur *hayawaniyahnya* akan melemah digantikan oleh dominasi kalbu dan akal. Oleh karena itu dibutuhkan kesungguhan dan kesabaran yang tinggi untuk mengekang hawa nafsu ini. Firman Allah Swt:

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ۖ

“Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya.” (Q.S. An-Naziat: 40).

Salah satu cara dalam mengekang keinginan hawa nafsu adalah dengan bersikap sabar. Menurut Ibnu Qoyyim, sabar atas dorongan hawa nafsu meliputi empat hal, sebagai berikut (Al-Munajjid, 2006:235):

¹ Abdul Mujib dalam bukunya *Kepribadian dalam Psikologi Islam*, membagi dinamika kepribadian manusia terdiri dari tiga komponen, yaitu: dinamika struktur jasmani, ruhani, dan nafsani. Nafsu atau hawa nafsu adalah bagian dari dinamika struktur nafsani

1. Tidak mudah menyerah dan terpedaya dengannya (hawa nafsu)
 2. Tidak larut dan berlebihan dalam mencarinya
 3. Bersabar dalam menunaikan hak Allah dengannya
 4. Tidak menggunakannya untuk bermaksiat
3. Sabar untuk tidak menginginkan apa yang dimiliki oleh orang lain. Menginginkan apa yang dimiliki oleh orang lain akan menimbulkan perasaan iri. Rasa iri bisa jadi akan menyebabkan seseorang melakukan apa saja untuk mendapatkan apa yang dia inginkan. Terkait dengan hal ini, Allah Swt berfirman:

لَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِنْهُمْ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ
وَأخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ ﴿٨٨﴾

“Janganlah sekali-kali kamu menunjukkan pandanganmu kepada kenikmatan hidup yang telah Kami berikan kepada beberapa golongan di antara mereka (orang-orang kafir itu), dan janganlah kamu bersedih hati terhadap mereka dan berendah dirilah kamu terhadap orang-orang yang beriman.” (QS. Al-Hijr : 88)

4. Sabar dalam Taat kepada Allah. Sabar dalam taat kepada Allah meliputi tiga tahapan, yaitu:
 - a. Sebelum melakukan ketaatan, yaitu dengan meluruskan niat dan menghilangkan kotoran
 - b. Saat melakukan ketaatan, yaitu tidak lalai, tidak malas, menjaga kewajibannya, serta khusyuk selama beribadah

- c. Setelah melakukan ketaatan, yaitu dengan tidak menceritakan ketaatan yang telah dilakukan agar dipuji oleh orang lain
5. Sabar dalam Mengemban Misi Dakwah. Hakikat dakwah adalah mengajak manusia kepada cahaya kebenaran sehingga orang itu beriman kepada Allah dan beramal shalih. Tugas dakwah merupakan tugas berat dan besar namun bernilai mulia. Seorang pemimpin besar, gubernur 'Umar bin Abdul Aziz, saat mendapat mandat menjadi gubernur dan mendapat tanggung jawab besar untuk merubah berbagai kondisi masyarakat yang saat itu banyak melakukan penyimpangan, berkata: "Sungguh saya akan mengadakan perubahan besar yang hanya dengan pertolongan Allah Swt semuanya akan berhasil." Terbukti dalam masa kurang lebih dua setengah tahun pemerintahannya, ia mampu mengubah tatanan kehidupan masyarakat dari segala aspek, baik moril maupun materiil.
6. Sabar saat menghadapi ancaman, peperangan, dan saat bertemu musuh. Seorang pemimpin pasti akan menghadapi tantangan, halangan, dan rintangan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Tantangan, halangan, dan rintangan itu bisa berasal dari dalam organisasi yang dipimpinnya maupun dari luar organisasi yang dipimpinnya. Namun, seorang pemimpin yang sabar akan dapat menghadapi segala tantangan, halangan, dan rintangan tersebut, karena ia yakin akan datangnya pertolongan dari Yang Maha Kuat. Hal ini sebagaimana firman Allah Swt:

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ
 فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنِ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ
 فَشَرِبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا
 طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُم مُّلْكُوا اللَّهَ
 كَمِ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةً غَلَبَتْ فِتْنَةٌ كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٢٤٩﴾

"Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata:

"Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai.

Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. Dan barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, maka dia adalah pengikutku."

Kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersama dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." Orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah. Dan Allah beserta orang-orang yang sabar."

(QS. Al-Baqarah: 249)

Dengan demikian, seorang pemimpin yang sabar akan memiliki kekuatan lebih dalam menghadapi tantangan, halangan, dan rintangan dalam tugas-tugas kepemimpinannya. Kekuatan yang lebih yang dimilikinya adalah buah dari kesabarannya dalam menghadapi segala sesuatu yang merintang saat ia menjalankan tugas-tugasnya.

7. Kesabaran Guru dalam Menghadapi Perilaku Muridnya.

Menjadi seorang guru yang bertugas mendidik manusia memang bukan pekerjaan mudah. Namun di sisi lain menjadi seorang guru merupakan tugas yang amat mulia, bahkan diutusny Rasulullah Saw kepada manusia di dunia dengan membawa peran sebagai guru. Hal ini sebagaimana sabda Rasulullah Saw yang berbunyi: *“Sesungguhnya ku diutus untuk menjadi seorang guru (mu'allimun)”*.

Terkadang perilaku seorang murid memang sangat menguji kesabaran seorang guru. Banyak memang para guru yang tidak sabar menghadapi perilaku murid-muridnya, bahkan mereka pada akhirnya meninggalkan profesinya tersebut. Namun tidak sedikit yang mempunyai kesabaran tinggi dalam mendidik murid-muridnya. Pada akhirnya seleksi alam berbicara, hanya mereka yang sabarlah yang dapat bertahan dalam profesinya ini yang pada akhirnya melahirkan orang-orang besar yang memberi manfaat untuk diri dan lingkungannya.

2.1.4 Sabar dan Kecerdasan Emosional

Sebagai makhluk yang berpikir dan merasa, manusia di samping memiliki kecerdasan intelektual yang diwujudkan dalam berpikir, juga memiliki kecerdasan emosi yang diwujudkan dalam merasa. Sebagaimana halnya dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi juga bisa diasah dan dirangsang. Kecerdasan emosi ini ditandai dengan kemampuan pengendalian emosi ketika menghadapi kenyataan yang menggairahkan (menyenangkan, menakutkan, menjengkelkan, memilukan, dsb).

Kemampuan pengendalian emosi itulah yang disebut dengan sabar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sabar merupakan kunci kecerdasan emosional (Mubarak, 2005:132). Dengan demikian sabar juga bermakna kemampuan mengendalikan emosi.

Terkait dengan hal di atas, menurut Mubarak (2005:132-133) nama sabar berbeda-beda tergantung objeknya, yaitu sebagai berikut:

1. Ketabahan menghadapi musibah disebut dengan sabar, sedang kebalikannya disebut dengan gelisah (*jaza'*) dan keluh kesah (*hala'*)
2. Kesabaran menghadapi godaan hidup nikmat disebut dengan mampu menahan diri (*dlabth al-nafs*), sedang kebalikannya adalah tidak tahanan (*bathar*).
3. Kesabaran dalam peperangan disebut dengan pemberani, sedang kebalikannya disebut dengan pengecut.
4. Kesabaran dalam menahan marah disebut dengan santun (*hilm*), sedang kebalikannya disebut dengan pamarah (*tazammur*).
5. Sabar dalam menghadapi bencana yang mencekam disebut dengan lapang dada, kebalikannya disebut dengan sempit dada.
6. Sabar dalam mendengar gosip disebut mampu menyembunyikan rahasia (*katum*)
7. Sabar terhadap kemewahan disebut *zuhud*, sedang kebalikannya disebut dengan serakah, loba (*al-hirsh*).
8. Sabar dalam menerima yang sedikit disebut dengan kaya hati (*qana'ah*), sedang kebalikannya disebut tamak, rakus (*syarah*)

Secara psikologis, tingkatan orang sabar dapat dibagi menjadi tiga, yaitu (Mubarak, 2005:133):

1. Orang yang sanggup meninggalkan dorongan syahwat. Mereka inilah yang termasuk katagori orang-orang yang bertaubat (*at-taaibin*)
2. Orang yang ridha (senang/puas) menerima apapun yang ia terima dari Tuhan. Mereka inilah yang termasuk katagori *zahid*.
3. Orang yang mencintai apapun yang diperbuat Tuhan untuk dirinya. Mereka inilah yang termasuk katagori *shiddiqin*.

Sabar merupakan kekuatan yang sangat besar dan efektif dalam usaha *problem solving*. Oleh karena itulah Allah Swt memerintahkan kepada orang-orang beriman untuk memohon pertolongan kepada-Nya dengan tidak lupa membangun terlebih dahulu jaringan infrastruktur psikologi berupa sabar dan doa (shalat). Hal ini sebagaimana firman Allah Swt:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ



“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Q.S. Al-Baqarah:153)

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sabar adalah 1) pengendalian diri saat menghadapi musibah, 2) kekuatan dalam melaksanakan perintah agama, 3) Kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama. Dari

kesimpulan tentang sabar di atas, maka sabar memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Pengendalian diri saat menghadapi musibah. Aspek-aspeknya:
 - a. Merasa tentram/tenang saat mengalami cobaan/kepahitan hidup
 - b. Menempatkan diri dengan sikap yang baik saat dalam keselamatan/kesenangan
 - c. Keteguhan jiwa bersama Allah dalam menerima musibah
- 2) Kekuatan dalam melaksanakan perintah agama. Aspek-aspeknya:
 - a. Meluruskan niat sebelum melakukan aktivitas
 - b. Menjaga segala yang diwajibkan agama
 - c. Menyembunyikan amal shalihnya kepada orang lain
- 3) Kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama. Aspek-aspeknya:
 - a. Tidak mudah menyerah dan terpedaya dengan hawa nafsunya
 - b. Tidak larut dan berlebihan untuk mendapatkan apa yang diinginkan
 - c. Tidak menggunakan apa yang dimiliki untuk berbuat maksiat

2.2 Motivasi

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motif (motivasi) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Istilah motivasi baru digunakan sejak awal abad ke-20. Sebelumnya selama beratus-ratus tahun, segala perilaku dan perbuatan manusia dianggap tergantung pada nalarnya bukan dengan perasaan. Konsep motivasi terinspirasi dari kesadaran para filsuf yang menyatakan bahwa tidak semua tingkah laku manusia dikendalikan oleh nalar akalnja saja. Hal ini dikarenakan bahwa manusia di samping sebagai makhluk rasionalistik juga makhluk mekanistik, yaitu makhluk yang digerakkan oleh sesuatu di luar nalar, atau yang biasa dikenal dengan naluri atau insting. (Shaleh, Wahab, 2005:129) Oleh karena itulah, motivasi melaksanakan fungsi yang penting bagi manusia, sebab motivasi merupakan kekuatan penggerak yang membangkitkan vitalitas pada diri makhluk hidup, yang menampilkan perilakunya, dan mengarahkannya ke satu atau beberapa tujuan tertentu.

Terkait dengan motivasi ini, Abraham Maslow yang merupakan psikolog Holisme dan Humanisme, telah menyusun teori motivasi pada manusia. Menurutnya, motivasi pada manusia tersusun dalam bentuk hierarki atau berjenjang, di mana setiap jenjang akan dipenuhi jika jenjang sebelumnya relatif telah terpuaskan. Dengan dapat disimpulkan bahwa motivasi yang menggerakkan manusia dalam beraktivitas bergantung pada jenjang mana ia berada. Jika seseorang belum terpenuhi kebutuhan fisiologisnya misalnya, maka motivasinya dalam bekerja atau beraktivitas tidak jauh-jauh dari bagaimana cara ia memenuhi kebutuhan fisiologisnya, dengan demikian kecil kemungkinan ia akan berpikir bagaimana bekerja atau beraktivitas dalam rangka aktualisasi diri atau potensi.

Meskipun motivasi pada manusia tersusun dalam bentuk hierarki, namun bukan berarti seseorang akan berhenti atau stagnan pada satu motivasi manakala

jenjang kebutuhannya pada hierarki tertentu belum terpuaskan. Menurut Maslow, tidak ada orang yang *basic need*-nya terpuaskan 100%. Dengan demikian bisa saja kebutuhan bekerja seseorang tumpang tindih, sehingga orang dalam satu ketika dimotivasi oleh dua kebutuhan atau lebih. (Al Wisol, 2004:255) Jadi bisa saja orang yang secara ekonomi terbilang rendah (artinya pemenuhan akan kebutuhan fisiologisnya terbilang rendah), namun ia sudah termotivasi untuk mengaktualisasikan dirinya.

2.2.1. Pengertian Motivasi

Dalam ranah psikologi, definisi mengenai konsep motivasi masih mengalami kesulitan, hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Atkinson, motivasi masih merupakan suatu konsep yang kontroversial, sebab kadang kala istilah motif dan motivasi dipakai dalam penggunaan yang terkadang berbeda makna dan terkadang pula digunakan dalam penggunaan secara bersamaan dan dalam makna yang sama. (Shaleh, Wahab, 2005:129)

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Mitchell, sebagaimana dikutip Winardi menyatakan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (J. Winardi, 2004:1).

Istilah motivasi juga sering dipakai secara bergantian dengan istilah kebutuhan (*needs*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) dan gerak hati (*impuls*). Hersey and Blanchard, menyatakan bahwa "istilah-istilah tersebut merupakan

motif, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan". Motif masih bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi; umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata (Hersey & Blanchard, 1990:72).

Menurut Stephen Robin, banyak orang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi yaitu, ada orang memilikinya dan yang lainnya tidak. Ia berpendapat bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Robin mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003:208). Terdapat tiga unsur kunci dalam definisi tersebut yaitu intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Ketekunan adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Motivasi orang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif menurut Hersey, Blanchard dan Johnson adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau gerak hati dalam diri individu, atau apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau sekurang-kurangnya mengembangkan sesuatu. Motif-motif merupakan "mengapa" dari perilaku. Mereka muncul, mempertahankan aktifitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu (Robbins, 2003:33). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sejumlah motif atau kebutuhan merupakan penyebab terjadinya tindakan-tindakan.

Sedangkan Utsman Najati mendefinisikan motivasi dengan kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu (Shaleh&Wahab, 2005:132).

Terkait dengan dunia kerja, Rivai mendefinisikan motivasi dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan, dan kekuatan perilaku yakni seberapa kuat usaha individu dalam bekerja (Rivai,2004:455-456).

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi seseorang dalam bekerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata dalam bentuk uang. Banyak orang yang dengan suka hati bekerja terus sekalipun orang-orang tersebut sudah tidak lagi membutuhkan materi. Secara psikologis dapat dijelaskan bahwa orang semacam ini pahala kerjanya adalah nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawannya terhadap dirinya (Kartini Kartono, 1985:157). Masih menurut Kartini Kartono, bagi beberapa orang bekerja merupakan cara mereka untuk memuaskan egonya dengan cara memiliki kekuasaan dan menguasai orang lain. Leonard, Beauvais, and Scholl, mendefinisikan motivasi kerja sebagai *"the process by which behavior is energized, directed, sustained in organizational setting"*. Dari definisi menurut Leonard dkk tersebut, terdapat tiga sumber motivasi kerja yaitu: 1) proses motivasi intrinsik, 2) motivasi yang berdasarkan internalisasi tujuan, dan 3)

motivasi ekstrinsik atau instrumental. Dalam proses motivasi intrinsik, individu termotivasi ketika mereka melakukan perbuatan hanya didasarkan “kesenangan”, dengan kata lain motivasi datang dari pekerjaan itu sendiri, individu menikmati pekerjaan dan merasa berguna dengan melakukannya. Motivasi yang berdasarkan internalisasi tujuan adalah perilaku yang termotivasi ketika seseorang bersikap dan bertindak sama dengan sistem nilainya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh kekuatan eksternal (Leonard dkk,1999: 971).

Dalam hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja, John M. Keller menyatakan bahwa motivasi dipandang dari perspektif holistik sebagai salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manusia yang secara positif dapat dipengaruhi oleh pola sistem motivasi, bukan suatu karakteristik manusia yang tidak dapat dikontrol, dan dapat dilihat sebagai sebuah bagian dari sebuah pendekatan yang komprehensif yang dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja manusia secara terus-menerus. Ciri-ciri orang yang termotivasi menurut Keller adalah 1) menemukan sumber-sumber variasi dan keingintahuan dalam pekerjaan, 2) menganggap bekerja sebagai pemenuhan tujuan-tujuan penting yang penuh makna, 3) menemukan tantangan dalam bekerja, 4) memiliki kepercayaan diri, dan 5) merasa puas dan hormat terhadap penghargaan.

Kata motivasi dalam bahasa Arab disebut dengan *daafi'*, yang dalam kamus al-Mu'jam al-Wasiith disebutkan beberapa arti dari kata dafa'a sebagai berikut:(az-Za'balawi,2007:187-188) “*Dafa'a ilaa fulaan daf'an*”, yang artinya sampai kepada si fulan. “*Dafa'a asy-syai'a*”, yang artinya menyingkirkan dan menolak sesuatu dengan kekuatan. Hal ini sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al-Baqarah ayat 251:

فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَوَعَدَهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ
وَعَلَّمَهُ مَا يَشَاءُ وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ
الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ ﴿٢٥١﴾

“Mereka (tentara Thalut) mengalahkan tentara Jalut dengan izin Allah dan (dalam peperangan itu) Daud membunuh Jalut, kemudian Allah memberikan kepadanya (Daud) pemerintahan dan hikmah (sesudah meninggalnya Thalut) dan mengajarkan kepadanya apa yang dikehendakinya. Seandainya Allah tidak menolak (keganasan) sebahagian umat manusia dengan sebagian yang lain, pasti rusaklah bumi ini. Tetapi Allah mempunyai karunia (yang dicurahkan) atas semesta alam.” (QS Al-Baqarah: 251).

“*Dafa'a ilaihi asy-syai'a*”, yang artinya mengembalikan sesuatu.

Banyak lagi arti dari kata *dafa'a* dalam kamus Arab, dan kebanyakan dari pengertian itu berkisar antara sesuatu yang membawa mudharat kepada individu, pada dirinya atau kepribadiannya. Kata ini juga dipakai untuk menunjuk kepada sesuatu yang mendatangkan masalah bagi individu, untuk membuktikan dan membela hak-haknya.

Dalam Al-Qur'an, kata *dafa'a* disebutkan berulang-ulang dalam Al-Qur'an.

Antara lain dalam surat:

- a. Surat An-Nisa ayat 6

وَابْتَلُوا الْيَتِيمَ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا
فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ وَلَا تَأْكُلُوهَا إِسْرَافًا وَبِدَارًا أَنْ يَكْبَرُوا وَمَنْ
كَانَ غَنِيًّا فَلْيَسْتَعْفِفْ وَمَنْ كَانَ فَقِيرًا فَلْيَأْكُلْ بِالْمَعْرُوفِ فَإِذَا
دَفَعْتُمْ إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ فَأَشْهِدُوا عَلَيْهِمْ وَكَفَىٰ بِاللَّهِ حَسِيبًا ﴿٦﴾

“Dan ujilah anak yatim itu sampai mereka cukup umur untuk kawin. Kemudian jika menurut pendapatmu mereka telah cerdas (pandai memelihara harta), maka serahkanlah kepada mereka harta-hartanya. Dan janganlah kamu makan harta anak yatim lebih dari batas kepatutan dan (janganlah kamu) tergesa-gesa (membelanjakannya) sebelum mereka dewasa. Barang siapa (di antara pemelihara itu) mampu, maka hendaklah ia menahan diri (dari memakan harta anak yatim itu) dan barangsiapa yang miskin, maka bolehlah ia makan harta itu menurut yang patut. Kemudian apabila kamu menyerahkan harta kepada mereka, maka hendaklah kamu adakan saksi-saksi (tentang penyerahan itu) bagi mereka. Dan cukuplah Allah sebagai Pengawas (atas persaksian itu).” (QS An-Nisa: 6).

Kata *fadfa'uu* dalam ayat di atas diartikan dengan serahkanlah, yang berarti mengembalikan dan memberikan (harta anak-anak yatim). Menurut az-Za'balawi (2007:189), ayat ini menjelaskan cara menyerahkan harta mereka, demi menjaga hak-hak dan melindungi maslahat, agar keraguan dan prasangka tidak tersebar di tengah masyarakat.

b. Ali Imran:167

وَلِيَعْلَمَ الَّذِينَ نَافَقُوا وَقِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا قَاتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَوْ ادْفَعُوا
 قَالُوا لَوْ نَعْلَمُ قِتَالًا لَاتَّبَعْنَاكُمْ هُمْ لِلْكُفْرِ يَوْمَئِذٍ أَقْرَبُ مِنْهُمْ لِلْإِيمَانِ
 يَقُولُونَ بِأَفْوَاهِهِمْ مَا لَيْسَ فِي قُلُوبِهِمْ وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِمَا يَكْتُمُونَ



“Dan supaya Allah mengetahui siapa orang-orang yang munafik. Kepada mereka dikatakan: “Marilah berperang di jalan Allah atau pertahankanlah (dirimu).” Mereka berkata: “Sekiranya kami mengetahui akan terjadi peperangan, tentulah kami mengikuti kamu.” Mereka pada hari itu lebih dekat kepada kekafiran dari pada keimanan. Mereka mengatakan dengan mulutnya apa yang tidak terkandung dalam hatinya. Dan Allah lebih mengetahui dalam hatinya. Dan Allah lebih mengetahui apa yang mereka sembunyikan.” (QS Ali Imran: 167)

Kata *aw idfa'uu* (pertahankan dirimu) dalam ayat di atas mengandung seruan kepada orang-orang munafik untuk ikut serta dalam memerangi orang-orang musyrik meski hanya dengan cara melindungi punggung mereka. Artinya, jika mereka orang-orang munafik takut dalam berperang, paling tidak berilah motivasi kepada kaum mukminin yang lain dengan kehadiranmu itu (az-Za'balawi, 2007:189).

Bentuk kata *dafa'a* dalam ayat-ayat di atas memiliki banyak arti, namun sebagian besarnya berkisar seputar gerakan, penolakan dengan kekuatan, pemberian, jawaban, perlindungan, penjagaan, dan lain-lain. Semua arti ini

membantu memberikan definisi yang tepat untuk kata *daafi'* (motivasi) perilaku manusia (az-Za'balawi, 2007:191).

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan individu. Kekuatan yang mendorong seseorang di sini, dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri (internal) maupun dari luar diri individu (eksternal).

2.2.2. Teori-teori Motivasi

Stephen P. Robbins (2003:208) mencatat dasawarsa 1950-an adalah kurun yang berhasil dalam pengembangan konsep-konsep atau teori-teori tentang motivasi. Dalam hubungannya dengan dunia kerja, Robin mengatakan bahwa teori-teori tentang motivasi kerja terbagi menjadi dua kategori. Pertama, teori awal tentang motivasi yang terdiri dari teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y, dan lain-lain. Kedua, teori kontemporer tentang motivasi meliputi teori ERG, teori Kebutuhan McClelland, dan lain-lain.

1. Teori Hierarki kebutuhan Maslow

Abraham H. Maslow (1908-1970), dikenal karena berhasil merumuskan teori psikologi tentang aktualisasi diri (*self-actualization theory of psychology*) yang sarat dengan argumentasi bahwa hal utama dalam psikoterapi ialah keharusan untuk mengintegrasikan segala sesuatunya dengan tujuan-tujuan kehidupan manusia yang diistilahkan sebagai *self-goal*. Menurut Maslow, nampaknya ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan manusia ini.

Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut: (Al Wisol, 2004:257): 1) Kebutuhan dasar, antara lain; kebutuhan fisiologis (*fiscal needs*), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks. Umumnya kebutuhan fisiologis ini bersifat homeostatik (usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik. 2) Keamanan (*savety*) antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti terbebas dari rasa takut dan cemas 3) Sosial (*social needs*), mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima-baik, dan persahabatan; 4) Penghargaan (*self-esteem needs*), mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian; 5) aktualisasi diri (*self-actualization needs*), dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan-diri.

Dari sudut pandang motivasi, teori Maslow tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Jadi jika kita ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita perlu memahami sedang berada pada anak-tangga manakah seseorang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat anak tangga tersebut.

Dalam terminologi Islam, Al-Quranul Karim sangat sering menyebutkan aneka motivasi manusia, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun spiritual. (Najati,2003:22)

Firman Allah SWT:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخُرُوفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ وَبَشِيرٍ لِّلصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (Q.S. Al-Baqarah:155)

Ayat di atas menunjukkan bahwa manusia dalam hidupnya, memiliki motivasi psikologis berupa rasa aman dari ketakutan, dan juga motivasi fisiologis berupa rasa lapar dan kemiskinan. Di sisi lain, manusia juga memiliki motivasi spiritual, yaitu sabar. Dalam perspektif Islam, meskipun manusia memiliki banyak sekali motivasi dalam hidupnya, Islam mengajarkan untuk secara seimbang memenuhinya. Karena ketika ada ketidak seimbangan, menurut para psikolog modern seperti dikutip Najati (2003:51), akan terjadi konflik antara beberapa motivasi dalam diri seseorang. Dalam ayat di atas, kata kunci yang digunakan untuk menyeimbangkan berbagai motivasi dalam diri seseorang adalah sabar. Seseorang yang sabar, akan memotivasi dirinya untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya dengan cara yang sehat.

2. Douglas McGregor dengan teori X dan Y mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia: pada dasarnya satu negatif, yang ditandai dengan teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Setelah memandang cara para manajer menangani karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan pengandaian-pengandaian tertentu

dan bahwa manajer cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut pengandaian-pengandaian ini. (Robbins, 2003:210)

Lebih jauh menurut asumsi teori X dari McGregor ini bahwa orang-orang ini pada hakikatnya adalah: 1) tidak menyukai bekerja; 2) tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, dan lebih menyukai diarahkan atau diperintah; 3) mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah-masalah organisasi; 4) hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja; 5) harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menyadari kelaianan dari asumsi teori X itu maka McGregor memberikan alternative teori lain yang dinamakannya teori Y. Asumsi teori Y ini menyatakan bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti yang diduga oleh teori X (Thoha, 2005:242).

Secara keseluruhan asumsi teori Y mengenai manusia adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu pada hakikatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang. Keduanya, bekerja dan bermain merupakan aktivitas-aktivitas fisik dan mental. Sehingga di antara keduanya tidak ada perbedaan, jika semua keadaan sama-sama menyenangkan; 2) Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi; 3) Kemampuan untuk berkreasi di dalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan; 4) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologi dan keamanan; 5) Orang-orang dapat mengendalikan diri

dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat. (Thoha,2005:243)

3. Clayton P. Alderfer merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yakni: kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*). Ketiga hal ini dikenal dengan Teori ERG, yang berasal dari kepanjangan *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*. (Thoha,2005:233)

Teori ERG berargumen seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih-rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi; tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus, dan halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih-tinggi dapat menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah. (Robbins,2003:215)

4. Mc.Clelland mengemukakan teori *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial . Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang melekat pada tujuan.

McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

McClellan theory of needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu: (Rivai,2004:459)

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi

Menurut McClelland, orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga macam ciri umum sebagai berikut: Ciri yang kesatu adalah sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat. Orang-orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran. Karakteristik ketiga yang mengidentifikasi mereka yang berprestasi tinggi adalah bahwa mereka menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan yang berprestasi rendah. (Winardi,2004:85)

Terkait dengan motivasi berprestasi, Al-Quranul Karim telah menganjurkan kaum muslimin untuk selalu berkompetisi dalam segala hal, yaitu dalam peningkatan ketakwaan, dalam mendekati diri kepada Allah dengan cara beribadah, dan dalam beramal shalih. (Najati,2003:41)

Firman Allah SWT:

﴿٢٢﴾ إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ

﴿٢٣﴾ عَلَى الْأَرَآئِكِ يَنْظُرُونَ

﴿٢٤﴾ تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ النَّعِيمِ

﴿٢٥﴾ يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَخْتُومٍ

﴿٢٦﴾ خِتْمُهُ مِسْكَ وَفِي ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (surga). Mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan hidup yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak (tempatny), laknya adalah kesturi, dan untuk yang demikian itu hendaknya manusia berlomba-lomba. (Q.S. Al-Muthaffifin:22-26)

Dari ayat di atas, dapat kita ambil pelajaran bahwa Islam telah mengajarkan kepada umatnya untuk senantiasa termotivasi untuk berprestasi dalam kebaikan agar mendapatkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat. Untuk memacu motivasi berprestasi manusia inilah, Allah dalam kitab suciNya telah menjanjikan berbagai kenikmatan dan karuniaNya bagi mereka yang berprestasi.

Sejalan dengan teori McClelland tentang motivasi berprestasi, Paul G.Stolz seorang ahli komunikasi dan organisasi, pada tahun 1997

mempopulerkan teori *Adversity Quotient (AQ)*. Ia beranggapan bahwa IQ dan EQ yang sedang marak dibicarakan itu tidaklah cukup dalam meramalkan kesuksesan orang. Stoltz mengelompokkan individu menjadi tiga: *quitter*, *camper*, dan *climber*. Penggunaan istilah ini memang berdasarkan pada sebuah kisah ketika para pendaki gunung yang hendak menaklukan puncak Everest. Ia melihat ada pendaki yang menyerah sebelum pendakian selesai, ada yang merasa cukup puas sampai pada ketinggian tertentu, dan ada pula yang benar-benar berkeinginan menaklukan puncak tersebut. Itulah kemudian dia mengistilahkan orang yang berhenti di tengah jalan sebelum usai sebagai *quitter*, kemudian mereka yang merasa puas berada pada posisi tertentu sebagai *camper*, sedangkan yang terus ingin meraih kesuksesan ia sebut sebagai *climber*. (Paul G, 2000:18-37)

Tabel 2.1
Profil *Quitter*, *Camper*, dan *Climber*

Profil	Ciri, Deskripsi dan Karakteristik
<i>Quitter</i>	▪ Menolak untuk mendaki lebih tinggi lagi
	▪ Gaya hidupnya tidak menyenangkan atau datar dan “tidak lengkap”
	▪ Bekerja sekedar cukup untuk hidup
	▪ Cenderung menghindari tantangan berat yang muncul dari komitmen yang sesungguhnya
	▪ Jarang sekali memiliki persahabatan yang sejati
	▪ Dalam menghadapi perubahan mereka cenderung melawan atau lari dan cenderung menolak dan menyambut perubahan
	▪ Terampil menggunakan kata-kata yang sifatnya membatasi, seperti “tidak mau”, “mustahil”, “ini konyol”, dsb.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuannya kecil atau bahkan tidak ada sama sekali; mereka tidak memiliki visi dan keyakinan akan masa depan, kontribusinya sangat kecil
<i>Camper</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mereka mau untuk mendaki, meskipun akan “berhenti” di pos tertentu, dan merasa cukup sampai disitu.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mereka merasa cukup puas telah mencapai suatu tahapan tertentu (<i>satis-ficer</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masih memiliki <i>sejumlah</i> inisiatif, <i>sedikit</i> semangat, dan <i>beberapa</i> usaha
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengorbankan kemampuan individunya untuk mendapatkan kepuasan, dan mampu membina hubungan dengan para <i>camper</i> lainnya.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menahan diri terhadap perubahan, meskipun kadang tidak menyukai perubahan besar karena mereka merasa nyaman dengan kondisi yang ada
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mereka menggunakan bahasa dan kata-kata yang kompromistis, misalnya, “Ini cukup bagus,” atau “Kita cukuplah sampai sini saja”
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestasi mereka tidak tinggi, dan kontribusinya tidak besar juga
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meskipun telah melalui berbagai rintangan, namun mereka akan berhenti juga pada suatu tempat dan mereka “berkemah” di situ
<i>Climber</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mereka membaktikan dirinya untuk terus “mendaki”, mereka adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hidupnya “lengkap” karena telah melewati dan mengalami semua tahapan sebelumnya. Mereka menyadari bahwa akan banyak imbalan yang diperoleh dalam jangka panjang melalui “langkah-langkah kecil” yang sedang dilewatinya
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyambut baik tantangan, memotivasi diri, memiliki semangat tinggi, dan berjuang mendapatkan yang terbaik dari hidup; mereka cenderung membuat segala sesuatu terwujud
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak takut menjelajahi potensi-potensi tanpa batas yang ada di antara dua manusia; memahami dan menyambut baik risiko menyakitkan yang ditimbulkan karena bersedia menerima kritik
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyambut baik setiap perubahan, bahkan ikut mendorong perubahan tersebut ke arah yang positif

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bahasa yang digunakan adalah bahasa dan kata-kata yang penuh dengan kemungkinan-kemungkinan; mereka berbicara tentang apa yang bisa dikerjakan dan cara mengerjakannya; mereka berbicara tentang tindakan, dan tidak sabar dengan kata-kata yang tidak didukung dengan perbuatan
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memberikan kontribusi yang cukup besar karena bisa mewujudkan potensi yang ada pada dirinya
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mereka tidak asing dengan situasi yang sulit karena kesulitan merupakan bagian dari hidup

Teori ini sebenarnya tetap melihat pada motivasi individu. Mereka yang berjiwa *quitter* cenderung akan mati di tengah jalan ketika pesaingnya terus berlari tanpa henti. Sementara mereka yang berjiwa *camper* merasa cukup puas berada atau telah mencapai sebuah target tertentu, meskipun tujuan yang hendak dicapai masih panjang. Dan mereka yang berjiwa *climber* akan terus pantang mundur menghadapi hambatan yang ada di hadapannya. Ia anggap itu sebagai sebuah tantangan dan peluang untuk meraih hal yang lebih tinggi yang belum diraih orang lain.

2.2.3 Motivasi Berprestasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut Gage dan Berliner, motivasi berprestasi adalah motivasi untuk meraih sukses dan menjadi yang terbaik dalam melakukan sesuatu. David McClelland memberikan batasan "motivasi berprestasi" sebagai motif yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*), di mana ukuran keunggulan ini dapat berupa prestasinya sendiri sebelumnya (*autonomous standard*) atau dapat pula

berupa prestasi orang lain (*social comparisson standard*). Menurut Mc Clelland, motivasi berprestasi merupakan motivasi yang bersifat sosial, artinya ia adalah sesuatu yang dapat dipelajari. Dengan demikian ia dapat diciptakan atau dikembangkan melalui latihan.

Sedangkan Keith Davis (2003:28) mendefinisikan motivasi berprestasi dengan kehendak untuk mengatasi tantangan, kemajuan, dan pertumbuhan. Menurutnya motivasi berprestasi ini akan sangat menentukan tingkah laku seseorang dalam bekerja.

2.2.3.2 Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland

Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*) dikembangkan oleh David Mc Clelland. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) membuat orang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil yang sebelumnya. Dorongan inilah yang disebut dengan kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need = n Ach*). (Munandar,2001:333). Dengan demikian, kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang mendorong semangat seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya, sehingga mencapai prestasi yang maksimal (Steers, 1988:33-35). Mc Clelland menemukan bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari kesempatan-kesempatan di mana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah.

Menurut Mc Clelland, motivasi berprestasi pada diri seseorang dipengaruhi oleh tiga hal (Winardi, 2004:85), yaitu:

1. tingkat energi umum dari individu (faktor biologis), seperti disebabkan oleh endoktrin, metabolik, dan faktor konstitusional lainnya.
2. pengaruh kebudayaan, khususnya pandangan keluarga mengenai pendidikan dan keberhasilan
3. pengasuhan anak, terutama yang menyangkut perkembangan kemandirian, rasa percaya diri, dan keinginan untuk melakukan yang terbaik.

Mc Clelland menambahkan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Morgan, 1986:284) :

1. Bertanggung Jawab

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, akan bertanggung jawab terhadap segala tugas-tugasnya. Ia akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sempurna.

2. Mempertimbangkan resiko

Seseorang yang motivasi berprestasinya rendah biasanya menyukai suatu pekerjaan yang cenderung mudah dan tidak beresiko yang dapat mendatangkan keberhasilan bagi dirinya. Sedangkan orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, ia terlebih dahulu mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. Baginya pekerjaan dengan tingkat kesulitan sedang ataupun menantang bukan sesuatu yang harus dihindari. Jika menurut pertimbangannya ia mampu melakukan, maka akan ia lakukan.

3. Umpan Balik

Bagi seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, umpan balik (*feed back*) dari orang lain diterima dengan senang hati. Baginya umpan balik ini sangat berguna bagi perbaikan kinerjanya di masa mendatang. Sebaliknya orang yang motivasi berprestasinya rendah, umpan balik dari orang lain hanya merupakan sarna untuk membuka kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangannya.

4. Kreatif-Inovatif

Seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi, tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. Sebaliknya ia akan selalu mencari inovasi-inovasi baru dalam menyelesaikan tugasnya agar pekerjaannya tersebut dapat efektif dan efisien.

5. Waktu dalam Menyelesaikan Tugas

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya secepat mungkin agar ia dapat segera menyelesaikan tugas-tugas yang lain. Orang seperti ini tidak suka menunda-nunda pekerjaan untuk diselesaikan.

6. Keinginan Untuk Menjadi Yang Terbaik

Dengan berbekal lima hal di atas, maka sangat wajar jika seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, ingin meraih predikat yang terbaik dalam tugas-tugasnya. Baginya usaha yang maksimal akan mendatangkan hasil yang maksimal pula.

Dalam kerangka Islam, sudah menjadi sebuah sunnatullah bahwa barang siapa yang mengerjakan kebaikan niscaya ia akan mendapatkan hasil yang terbaik pula.

Hal ini sebagaimana janji Allah Swt dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

بَلَىٰ مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً وَأَحَاطَتْ بِهِ خَطِيئَتُهُ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ

النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٨١﴾

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا

خَالِدُونَ ﴿٨٢﴾

Artinya : “(Bukan demikian), yang benar: barangsiapa berbuat dosa dan ia telah diliputi oleh dosanya, mereka itulah penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya. Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya.” (Q.S. Al-Baqarah:81-82)

2.3 Kinerja

Bekerja merupakan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan memelihara kehidupan itu sendiri. Kebutuhan hidup pada dasarnya tidak hanya yang bersifat material, seperti sandang, pangan, dan papan, tetapi juga ada yang bersifat nonmaterial, seperti keamanan, kasih sayang, penghargaan, bahkan kebutuhan untuk berprestasi. Di dalam proses bekerja untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan hidup itulah seseorang akan terlihat bagaimana kinerjanya.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dilihat dari akar katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*. Di dalam *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, (1979), *performance* berasal dari akar kata “*to form*” yang berarti: (1)

melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*); (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Dilihat dari pengertian secara istilah, beberapa pakar mengajukan beberapa pengertian dari kinerja, yaitu:

1. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.(Prawirasentono, 1997:2)
2. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (stolovitch and Keeps:1992)
3. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin:1987)
4. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux:1993)
5. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993).

6. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio:1992)
7. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson dan Ivancevich: 1994)
8. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni : (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996)
9. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt dan Osborn: 1991)

Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika. (Rivai&Basri, 2005:16)

Dari beberapa definisi tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu.

2.3.2 Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah pada tingkat taman kanak-kanak sampai SMA/ sederajat.² Tugas tambahan tersebut adalah mengelola manajerial sekolah dengan profesional agar tercipta iklim kerja yang nyaman dan kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar murid-murid di sekolah tersebut. Oleh karena itulah peran kepala sekolah sangat besar dalam mendukung kualitas pendidikan bangsa ini. Laporan Bank Dunia (1999) menyebutkan, bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan (Mulyasa, 2006:35). Dengan demikian pengangkatan kepala sekolah yang selama ini berlaku di Indonesia dengan hanya berdasarkan pengalaman menjadi guru, selayaknya mulai diubah atau paling tidak ditambah dengan kriteria lain. Kriteria tersebut menurut Mulyasa (2006:35) adalah kemampuan dan pendidikan profesional karena kepala sekolah merupakan *key person* dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Mengingat fungsi strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, maka sudah selayaknyalah seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai guna mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya. Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PerMendiknas) nomor 4,12,13 dan 17 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah disebutkan bahwa, ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah.

² Kepmendiknas RI nomor 162 tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah

Adapun lima kompetensi tersebut adalah kompetensi manajerial, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, supervisi, dan kompetensi penunjang lainnya.

Seorang kepala sekolah dikatakan memiliki kinerja yang baik jika ia memiliki kemampuan manajerial yang unggul, memiliki kepribadian yang terpuji, dan memiliki pemahaman wawasan pendidikan yang utuh untuk meningkatkan mutu pendidikan serta mampu memberi manfaat bagi lingkungan dan masyarakat luas.

Dari uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk mengelola manajerial sekolah. Oleh karena itu titik tekan tugas seorang kepala sekolah adalah terkait dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang manajer, yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*, yang meliputi sebagai berikut : 1) Menyusun program dan administrasi sekolah 2) Menyusun organisasi sekolah (staffing), 3) Menggerakkan staff sekolah untuk mencapai tujuan, 4) Kemampuan mensupervisi dan mengevaluasi kerja staff .

2.3.3 Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) yang juga dikenal dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*), merupakan suatu proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. (Rivai&Basri, 2005:18). Penilaian kinerja

seseorang (*performance evaluation*) merupakan proses yang digunakan oleh suatu lembaga/perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial di lembaga yang dipimpinnya.

2.4 Kerangka Berfikir

Seorang kepala sekolah memiliki kedudukan yang krusial dalam menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Posisi strategis seorang kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesionalnya dalam mengatur (*me-manage*) lembaga sekolah yang dipimpinnya, agar tercipta iklim kerja yang nyaman dan kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar murid-murid di sekolah tersebut.

Sebagai seorang manajer yang bertugas memimpin dan mengatur perangkat-perangkat yang ada dalam lembaganya, ada beberapa aspek yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Dalam penulisan tesis penulis hanya meneliti dua aspek yang diduga mempengaruhi pencapaian kinerja seorang kepala sekolah, yaitu sabar dan motivasi berprestasi. Sabar adalah salah satu sifat yang harus dimiliki seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang sabar, akan dapat menjadi pemimpin yang membawa kesejukan pada lembaga yang dipimpinnya dan akan menjadi teladan bagi rekan kerja yang lainnya. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.” (QS. As-Sajadah: 24)

Selain kesabaran, sebagai seorang manajer yang dituntut untuk membawa lembaga yang dipimpinnya ke arah kemajuan, seorang kepala sekolah membutuhkan suatu dorongan yang akan membuat kinerjanya menjadi maksimal. Dorongan tersebut adalah motivasi berprestasi.

Dengan demikian, sabar dan motivasi berprestasi seorang kepala sekolah, akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang manajer yang profesional, karena kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang harus menjadi teladan bagi rekan kerjanya (guru dan staf sekolah) serta anak didiknya.

2.5 Perumusan Hipotesis

Dari kerangka berpikir di atas, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung antara sabar terhadap kinerja
2. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi dan kinerja
3. Terdapat pengaruh langsung antara sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja

2.6 Deskripsi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (1995:23), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Dalam penelitian ini, ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan dijadikan unsur dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kinerja (Y), adalah prestasi yang dicapai oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang manajer yang mengelola administrasi sekolah.
- b. Sabar (X1), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri saat menghadapi musibah, kekuatan dalam melaksanakan perintah agama, dan kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama. Dengan demikian, dimensi-dimensi yang diukur adalah:
 - o Pengendalian diri saat menghadapi musibah.
Dimensi ini ingin melihat bagaimana sikap dari seorang kepala sekolah saat ia tengah menghadapi musibah, baik yang berupa kesulitan atau pun keselamatan.
 - o Kekuatan dalam melaksanakan perintah agama
Dimensi ini ingin melihat keteguhan prinsip seorang kepala sekolah dalam memegang ajaran agamanya.
 - o Kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama
Dimensi ini ingin melihat bagaimana seorang kepala sekolah merefleksikan kemampuannya untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama

c. Motivasi berprestasi (X2), yaitu sebagai motif yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan. Adapun dimensi-dimensi yang diukur adalah :

- o Bertanggung Jawab

Dimensi ini ingin melihat bagaimana sikap seorang kepala sekolah terhadap segala tugas-tugasnya.

- o Mempertimbangkan resiko

Dimensi ini ingin melihat apakah seorang kepala mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapi dalam setiap pekerjaan, bukan memilih pekerjaan berdasarkan ringannya resiko yang akan dihadapi.

- o Umpan Balik

Dimensi ini ingin melihat sikap seorang kepala sekolah saat ia mendapat masukan/kritik dari orang lain, baik kritik dari atasan maupun bawahannya.

- o Kreatif-Inovatif

Dimensi ini ingin melihat apakah kepala sekolah sering melakukan inovasi-inovasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, di mana inovasi ini berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi kerjanya.

- o Waktu dalam Menyelesaikan Tugas

Dimensi ini ingin melihat bagaimana seorang kepala sekolah menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan atau bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

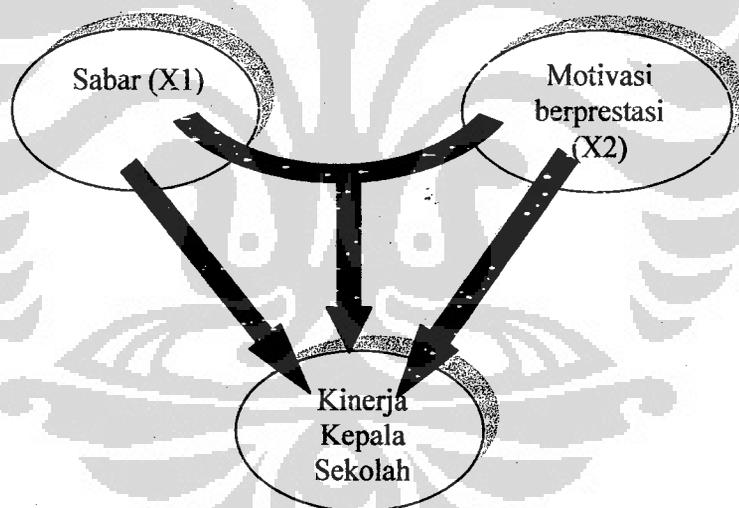
- o Keinginan Untuk Menjadi Yang Terbaik

Dimensi ini ingin melihat apakah seorang kepala sekolah mengharapkan hasil yang terbaik atas segala tugas-tugas yang telah dilaksanakan secara maksimal.

Desain penelitian untuk melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Desain penelitian hubungan antara variabel penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di sekolah-sekolah Islam Terpadu yang berada di Banten Barat.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah survei dengan metodenya yaitu deskriptif analitis. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, data dan informasi yang telah dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner, hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif, dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan di awal penelitian (Riduwan, 2006:275). Sedangkan menurut Arikunto (1998:10), menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah "Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dan saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi). Sejalan dengan ini, Nazir (1988:63) menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar

fenomena yang diselidiki. Menurut Kerlinger (2004:661), penelitian survei mengkaji populasi (*universe*) yang besar maupun yang kecil serta mengkaji sample yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, interelasi dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti (Riduwan, 2006:276). Menurut Sugiyono (2002:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah para kepala Sekolah Islam Terpadu (SIT) yang berada di Banten Barat yang berjumlah 50 orang, dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Usia antara 30-50 tahun
2. Tingkat pendidikan minimal D2
3. Pengalaman menjadi kepala sekolah minimal 2 tahun

3.3.2. Sampel

Menurut Arikunto (1998:117), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau populasi yang diteliti). Sedangkan Sugiono dkk (2002:56) mendefinisikan sampel dengan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan merujuk pada definisi dari sampel di atas, maka dapat

disimpulkan bahwasanya sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Dapat pula dikatakan bahwa sampel adalah yang mewakili suatu populasi untuk dijadikan subjek penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 subjek, dengan jumlah populasi secara keseluruhan adalah 35 orang. Oleh karena itu penelitian ini adalah penelitian populasi.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada prinsipnya pengambilan sampel untuk dijadikan subjek penelitian harus dapat mewakili populasi, baik dari sisi jumlah maupun karakteristik. Jumlah sampel yang terlalu banyak akan memberatkan penelitian baik dari sisi waktu maupun biaya. Sebaliknya jumlah yang terlalu sedikit akan kurang representatif untuk mewakili populasi.

Ada dua teknik dalam pengambilan sampel, yaitu: a) *random sampling*, yaitu tiap individu dalam suatu populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, b) *non random sampling*, yaitu tidak semua individu dalam suatu populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Penelitian dalam penulisan tesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh sabar dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Islam Terpadu di Jakarta. Oleh karena itu untuk mendapatkan sampel yang valid, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*. Menurut Arikunto (1996:107), apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15%,

atau 20%-25% atau lebih. Sedangkan Surakhmad (1994:100) menyarankan, apabila ukuran populasi sebanyak kurang atau sama dengan 100, pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi. Dalam penelitian ini jumlah anggota populasi sebanyak 35 kepala sekolah, sehingga dengan merujuk pada pendapat Arikunto, karena subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi diambil untuk dijadikan subjek penelitian. Menurut Nasution (1991:135), mutu dari suatu penelitian tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya sampel, tetapi ditentukan oleh kokohnya dasar-dasar teori, bagaimana desain penelitiannya serta pelaksanaan dan pengolahan data-datanya.

3.4. Instrumen Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Jenis pengukuran yang digunakan adalah skala interval, dan tipe skala yang digunakan model skala Likert dengan penskoran 1-5.

Tabel 3.1

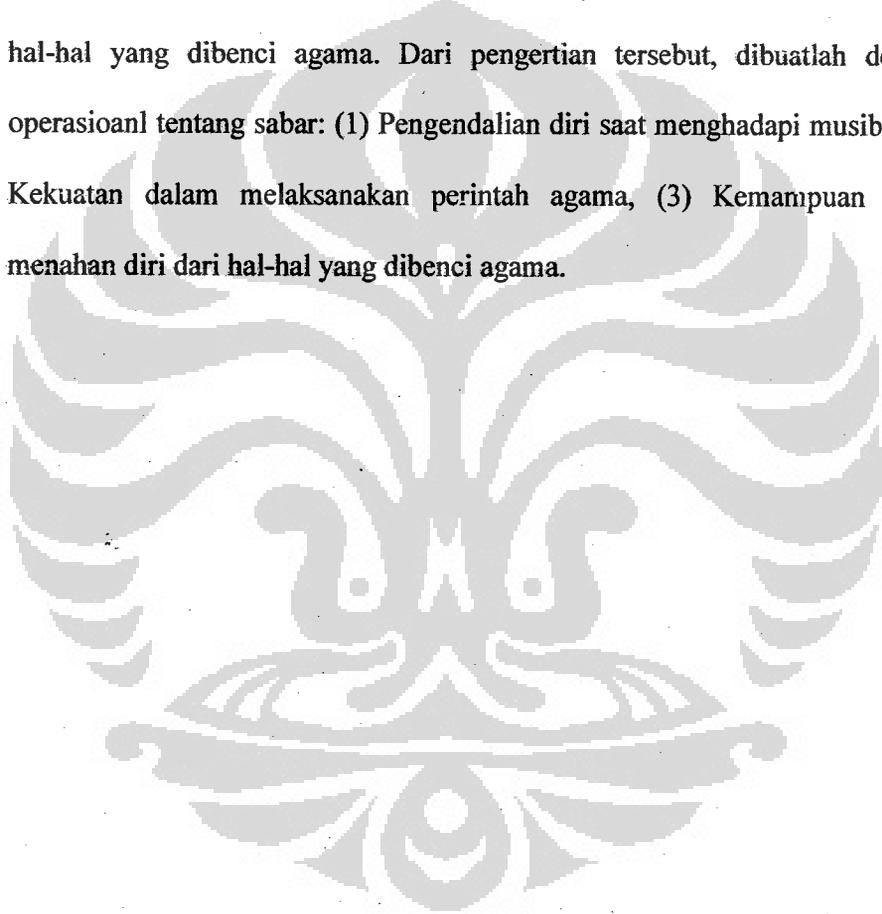
Skala Likert

Jawaban	Favorable	UnFavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Cukup Sesuai (CS)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya jawaban responden yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, penulis memberikan petunjuk pengisian kuesioner untuk mengantisipasi kesalahan yang terjadi karena kelalaian.

Untuk membuat instrumen pengumpulan data, digunakan :

- a. Skala sabar. Skala ini disusun berdasarkan kesimpulan peneliti akan definisi dari sabar, yaitu : Pengendalian diri saat menghadapi musibah, kekuatan dalam melaksanakan perintah agama, kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama. Dari pengertian tersebut, dibuatlah definisi operasional tentang sabar: (1) Pengendalian diri saat menghadapi musibah (2) Kekuatan dalam melaksanakan perintah agama, (3) Kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama.



Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Sabar

Variabel	Dimensi	Aspek-Aspek	Nomor Item
Sabar (X1)	Pengendalian diri saat menghadapi musibah	1. Merasa tentram/tenang saat mengalami cobaan/kepahitan hidup.	1,2,3,4,5
		2. Menempatkan diri dengan sikap yang baik saat dalam keselamatan/kesenangan.	6,7,8
		3. Keteguhan jiwa bersama Allah dalam menerima musibah.	9,10,11
	Kekuatan dalam melaksanakan perintah agama	1. Meluruskan niat sebelum melakukan aktivitas	12,13
		2. Menjaga segala yang diwajibkan agama	14,15,16,17,18,19,20
		3. Menyembunyikan amal shalihnya kepada orang lain	21,22,23
	Kemampuan untuk menahan diri dari hal-hal yang dibenci agama	1. Tidak mudah menyerah dan terpedaya dengan hawa nafsunya	27,28
		2. Tidak larut dan berlebihan untuk mendapatkan apa yang diinginkan	24,25,26
		3. Tidak menggunakan apa yang dimiliki untuk berbuat maksiat	29,30

- b. Skala motivasi berprestasi, skala ini disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari responden yang meliputi unsur-unsur : (1) Tanggung jawab, (2) Mempertimbangkan resiko (3) Umpan balik, (4) Kreatif-Inovatif, (5) Waktu menyelesaikan tugas (6) Keinginan menjadi yang terbaik.

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi

Variabel	Dimensi	Aspek-Aspek	Nomor Item
Motivasi Berprestasi (X2)	Tanggung jawab	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu	1,2
		2. Sempurna dalam menyelesaikan tugasnya	3,4
		3. Tidak melemparkan tugasnya kepada orang lain	5,6
	Mempertimbangkan resiko	1. Berfikir sebelum mengambil keputusan	7,8
		2. Memilih pekerjaan yang ia mampu melaksanakannya	9,10,11,12
	Umpan balik	1. Terbuka dalam menerima masukan/kritik dari orang lain	13, 14
		2. Menjadikan masukan/kritik yang diterima sebagai alat untuk memperbaiki diri	15,16
	Kreatif-Inovatif	1. Senantiasa melakukan pembaruan-pembaruan untuk efektifitas dan efisiensi kerja	17,19,20,21
		2. Tidak menyukai pekerjaan yang stagnan	18
	Waktu menyelesaikan tugas	1. Tidak suka menunda-nunda pekerjaan	22, 23
		2. Cepat dalam menyelesaikan tugas.	24
	Keinginan menjadi yang terbaik	1. Bercita-cita untuk menjadi yang terbaik dalam setiap tugas	25, 26
		2. Melakukan pekerjaan seoptimal mungkin untuk menjadi yang terbaik	27, 28

c. Kinerja

Instrumen untuk mengukur keberhasilan kinerja seorang kepala sekolah disusun berdasarkan definisi konseptual dari kinerja, yaitu hasil/prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan. Hasil/prestasi kerja seorang kepala sekolah sebagai seorang manajer, meliputi dimensi-dimensi : *Planning, Organizing, Actuating,* dan *Controlling*, : 1) Menyusun program dan administrasi sekolah 2) Menyusun organisasi sekolah (staffing), 3) Menggerakkan staff sekolah untuk mencapai tujuan, 4) Kemampuan mensupervisi dan mengevaluasi kerja staff



Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Dimensi	Aspek-Aspek	Nomor Item
Kinerja (Y1)	Sebagai seorang guru	1. Menyusun program pengajaran dan bimbingan konseling	1,2,3,4,5
		2. Melaksanakan program pengajaran dan bimbingan konseling	6,7,8,9,10,11
		3. Mengevaluasi hasil belajar murid	12, 13, 14
		4. Melaksanakan program pengayaan dan remedial	15, 16, 17
	Sebagai seorang manajer	1. Planning	18, 19
		2. Organizing	20, 21, 22
		3. Actuating	23, 24, 25, 26
		4. Controlling	27, 28, 29, 30

3.5. Validitas dan Realiabilitas

Secara ilmiah, seperangkat instrumen penelitian akan diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Menurut Arikunto (1998:63-69), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas suatu alat ukur, perlu dicari terlebih dahulu harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Selain harus valid, alat ukur yang digunakan juga harus handal atau reliable. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang tetap atau konsisten selama variabel yang diukur tidak berubah. Uji validitas dan

reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 12.0 for windows.

3.6. Prosedur Pengambilan Data

Prosedur yang dilakukan penulis dalam pengambilan data adalah sebagai berikut:

1. Pada tahap pertama dilakukan persiapan-persiapan, yang meliputi penyiapan instrumen penelitian, dan konfirmasi kepada para kepala sekolah yang akan dijadikan subyek penelitian.
2. Tahap kedua adalah pelaksanaan penelitian, yaitu pengumpulan data primer dari subyek yang akan diteliti dengan menggunakan instrumen yang telah dibuat.

3.7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini mencari korelasi antara sabar dan motivasi berprestasi dengan kinerja. Untuk itu data yang diperoleh diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi regresi berganda (*multiple regression*) yaitu teknik korelasi untuk dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Penghitungan dan pengolahan data penelitian yang diperoleh dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows seri 12.00, dengan metode *stepwise*, yaitu metode analisis regresi berdasarkan variabel bebas yang memberikan sumbangan terbesar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil uji coba instrumen

4.1.1. Sasaran uji coba

Setelah kuesioner yang akan disebar selesai disusun, peneliti menginventaris kepala-kepala sekolah yang peneliti kenal baik. Peneliti kemudian menetapkan 8 kepala sekolah yang dijadikan sampel untuk uji coba kuesioner, hal ini dilakukan dikarenakan peneliti kenal baik dengan 8 kepala sekolah tersebut yang mempunyai tingkat sabar, motivasi berprestasi dan kinerja yang berbeda-beda sebagaimana tertera pada tabel 1.

Tabel 4.1
Perbedaan tingkat sabar, motivasi berprestasi,
dan kinerja

No. Sampel	Sabar		Motivasi Berprestasi		Kinerja	
	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah
1	X			X		X
2	X		X		X	
3		X		X		X
4		X		X	X	
5	X		X		X	
6		X		X		X
7		X	X			X
8	X		X		X	

4.1.2. Reliabilitas

Alat ukur instrumen penelitian diujicobakan pada 8 kepala sekolah. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap asumsi tinggi dan rendahnya pada masing-masing variabel, maka didapat beberapa item yang mempunyai nilai korelasi yang sangat rendah yaitu dibawah 0,3. Data korelasi item alat ukur dalam penelitian uji coba di sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Korelasi Variabel Sabar

Variabel	Dimensi	No Item	Item Valid
Sabar	Pengendalian diri saat menghadapi musibah	1*, 2, 3*, 4, 5, 6*, 7*, 8*, 9, 10, 11	1, 3, 6, 7, 8
	Kekuatan dalam melaksanakan perintah	12*, 13*, 14, 15, 16*, 17*, 18*, 19*, 20*, 21*, 22, 23*	12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23
	Kemampuan untuk menahan diri dari hal yang dibenci agama	24*, 25, 26, 27*, 28, 29*, 30	24, 27, 29

* = item valid

Hasil uji reliabilitas variabel Sabar memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.872.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 13 item variabel Motivasi berprestasi dianggap tidak reliabel. Dengan demikian dapat dipahami bahwa hanya 17 item yang bisa dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis.

Tabel 4.3

Uji Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi

Variabel	Dimensi	No Item	Item Valid
Motivasi Berprestasi	Tanggung Jawab	1, 2, 3*, 4*, 5*, 6*	3, 4, 5, 6
	Mempertimbangkan resiko	7*, 8*, 9, 10, 11, 12*	7, 8, 12
	Umpan balik	13*, 14, 15*, 16*	13, 15, 16
	Kreatif – inovatif	17*, 18*, 19*, 20*, 21*	17, 18, 19, 20, 21
	Waktu menyelesaikan tugas	22, 23*, 24	23
	Keinginan menjadi yang terbaik	25, 26*, 27*, 28	26, 27

* = item valid

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi berprestasi memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.867.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 10 item variabel Motivasi berprestasi dianggap tidak reliabel. Dengan demikian dapat dipahami bahwa hanya 18 item yang bisa dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis.

Tabel 4.4
Uji Korelasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	No Item	Item Valid
Kinerja	Planning	1*, 2*	1, 2
	Organizing	3*, 4*, 5*	3, 4, 5
	Actuating	6*, 7*, 8*, 9*	6, 7, 8, 9
	Controlling	10*, 11*, 12*, 13*	10, 11, 12, 13

* = item valid

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.918. Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh skala variabel kinerja dianggap reliabel sehingga seluruh item dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis. Jumlah keseluruhan item dari variabel sabar, motivasi berprestasi, dan kinerja yang akan dijadikan kuesioner penelitian selanjutnya (sebenarnya) dan dijadikan bahan analisis sebanyak 48 item.

4.2. Hasil penelitian sebenarnya

4.2.1. Sasaran penelitian

Setelah analisis realibilitas item uji coba dan membuang item yang tidak reliabel kemudian peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 kepala sekolah yang peneliti peroleh dari seminar pendidikan yang diselenggarakan di Serang, Banten.

4.2.2. Gambaran Masing-masing variabel

a. Sabar

Dari analisis kualitatif terhadap isi respon responden pada alat ukur kuesioner sabar didapat gambaran sebagai berikut:

- ◆ Responden cenderung mengartikan *'merasa tentram/tenang saat mengalami cobaan/ke pahitan hidup'* dengan *'tetap tenang dalam menjalankan pekerjaan meskipun dalam keadaan tegang'* (item no 1)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menempatkan diri dengan sikap yang baik dalam keselamatan/kesenangan'* dengan *'kemampuannya dalam menyingkirkan dahulu imbalan-imbalan jangka pendek demi sasaran-sasaran jangka panjang'* (item no. 7)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'meluruskan niat sebelum melakukan aktivitas'* dengan *'keyakinannya akan pengawasan Allah, memuntun tindakannya sehari-hari dalam bekerja'* (item no. 12)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menjaga segala yang diwajibkan agama'* dengan *'sebagai seorang muslim, responden berusaha menegakkan kebenaran dan mencegah kemunkaran dalam lingkungan kerjanya'* (item no. 17) dan *'dalam menjalankan hidup ini, responden berusaha untuk menyelaraskannya dengan tuntunan syariat agamanya'* (item no. 18)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menyembunyikan amal shalihnya kepada orang lain'* dengan *'keyakinan responden akan adanya malaikat Rakib yang mencatat segala perbuatan baik sehingga ia termotivasi untuk melakukan kebaikan'* (item no. 23)

b. Motivasi berprestasi

Dari analisis kualitatif terhadap isi respon responden pada alat ukur Motivasi berprestasi didapat gambaran sebagai berikut:

- ◆ Responden cenderung mengartikan *'sempurna dalam menyelesaikan tugas'* dengan *'berkonsultasi dengan sesama rekan kerja atau orang lain yang kompeten untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik'* (item no'. 4)

- ◆ Responden cenderung mengartikan *'berpikir sebelum mengambil keputusan'* dengan *'berdiskusi dengan rekan kerja/atasan sebelum mengambil keputusan'* (item no. 7)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'menjadikan masukan/kritik yang diterima sebagai alat untuk memperbaiki diri'* dengan *'menggunakan kritik/masukan sebagai sarana untuk memperbaiki sikap dan kinerja'* (item no. 15)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'senantiasa melakukan pembaruan-pembaruan untuk efektifitas dan efisiensi kerja'* dengan *'meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai cara untuk memunjang kinerjanya'* (item no. 19)

c. Kinerja

Dari analisis kualitatif terhadap isi respon responden pada alat ukur kinerja didapat gambaran sebagai berikut:

- ◆ Responden cenderung mengartikan *'planning'* dengan *'membuat program sekolah'* (item no. 1)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'organizing'* dengan *'membuat job description masing-masing personalia sekolah'* (item no. 5)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'actuating'* dengan *'memotivasi semua staf/personalia sekolah agar bekerja dengan sungguh-sungguh'* (item no. 9)
- ◆ Responden cenderung mengartikan *'controlling'* dengan *'menjadikan hasil supervisi kinerja staf/personalia sebagai acuan untuk perbaikan/peningkatan kinerja mereka'* (item no. 13)

4.3. Pertanyaan penelitian

Peneliti berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa korelasi bivariat untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan sabar terhadap kinerja Islam

terpadu di Banten Barat; Juga menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menggambarkan sumbangsih kedua variabel –yakni motivasi berprestasi dan sabar- secara bersamaan dalam menjelaskan variabel kinerja.

a. Pengaruh sabar terhadap kinerja

Pertanyaan pertama adalah ‘Apakah sabar berpengaruh terhadap kinerja?’. Dengan menggunakan teknik analisa korelasi product moment, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Korelasi antara variabel Sabar terhadap variabel kinerja

		Kinerja
Sabar	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas maka bisa dilihat bahwa variabel Sabar memiliki pengaruh positif dengan variabel kinerja dengan indeks korelasi sebesar 0.638 dan level signifikan .000 yang lebih kecil dari 0.01.

Sesuai klasifikasi Supranto (2004: 10), indeks korelasi tersebut berada dalam rentang nilai 0.5 – 0.75 dan hal tersebut menggambarkan korelasi yang cukup kuat. Dengan demikian maka bisa didapat suatu gambaran bahwa semakin kuat kesabaran seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Dari hasil analisa di atas, maka **pertanyaan pertama dapat terjawab dengan jawaban positif yaitu adanya pengaruh yang cukup kuat dari sabar terhadap kinerja.**

b. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja

Pertanyaan kedua adalah ‘Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja?’. Dengan menggunakan teknik analisa korelasi product moment, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Korelasi antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja

		Kinerja
Motivasi berprestasi	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas maka bisa dilihat bahwa variabel Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. dengan indeks korelasi sebesar 0.746 dan level signifikan .000 yang lebih kecil dari 0.01.

Sesuai klasifikasi Supranto (2004: 10), indeks korelasi tersebut berada dalam rentang nilai 0.5 – 0.75 dan hal tersebut menggambarkan korelasi yang cukup kuat. Dengan demikian maka bisa didapat suatu gambaran bahwa semakin kuat sabar seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Dari hasil analisa di atas, maka pertanyaan kedua dapat terjawab dengan jawaban positif yaitu adanya pengaruh yang cukup kuat dari motivasi berprestasi terhadap kinerja.

c. Sumbangsih efektif variabel prediktor terhadap variabel kriterium

Pertanyaan penelitian ketiga adalah ‘Apakah sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja?’

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Sumbangsih Variabel prediktor terhadap variabel Kriterion

Model	r	r ²	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	.753(a)	.567	.535	4.32770
2	.746(b)	.557	.541	4.29932

A Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi, Sabar

B Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi

C Dependent: Kinerja

Dari tabel di atas dipahami bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki korelasi berganda sebesar 0.746 terhadap kinerja dan sumbangannya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 55.7% ($r^2 = .557$).

Dari tabel di atas pun dipahami bahwa variabel sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki korelasi berganda sebesar 0.753 terhadap kinerja dan sumbangannya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 56.7% ($r^2 = .567$). Namun bila di analisis lebih dalam, maka sesungguhnya peran sabar yang berdiri sendiri terhadap kinerja hanyalah 1%. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sekitar 43.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel prediktor dalam penelitian ini.

Selain itu, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda metode forward, diperoleh suatu gambaran bahwa dari semua dimensi sabar, hanya dimensi kekuatan dalam melaksanakan perintah saja yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.8

**Sumbangsih dimensi variabel sabar
terhadap variabel kinerja**

Model	r	r ²	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	,663(a)	,439	,419	4,83496

a Predictors: (Constant), kekuatan dalam melaksanakan perintah

Tabel di atas menunjukkan bahwa dimensi kekuatan dalam melaksanakan perintah memiliki korelasi berganda sebesar 0.663 dengan variabel kinerja. Sumbangan efektif dimensi kekuatan dalam melaksanakan perintah terhadap variabel kinerja sebesar 43.9% ($r^2 = .439$). Dengan demikian dapat dipahami bahwa sekitar 56.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel prediktor dalam penelitian ini.

Sedangkan dari dimensi-dimensi motivasi berprestasi diperoleh suatu gambaran bahwa hanya dimensi kreatif-inovatif dan dimensi waktu menyelesaikan tugas saja yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.9

**Sumbangsih dimensi variabel motivasi berprestasi
terhadap variabel kinerja**

Model	r	r ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756(a)	,571	,556	4,22832
2	,795(b)	,631	,604	3,99263

a Predictors: (Constant), Kreatif-Inovatif

b Predictors: (Constant), Kreatif-Inovatif, Waktu menyelesaikan

Tabel di atas menunjukkan bahwa dimensi kreatif-inovatif memiliki korelasi berganda sebesar 0.756 dengan variabel kinerja. Sumbangsih efektif dimensi kreatif-inovatif terhadap variabel kinerja sebesar 57.1% ($r^2 = .571$). Dimensi kreatif-inovatif dan

waktu menyelesaikan tugas memiliki korelasi berganda sebesar 0.795 dengan variabel kinerja. Sumbangsih efektif dimensi kreatif-inovatif dan waktu menyelesaikan tugas terhadap variabel etos kerja sebesar 63.1% ($r^2 = .631$). Namun bila dianalisis lebih dalam, maka sesungguhnya peran dimensi waktu menyelesaikan tugas yang berdiri sendiri terhadap kinerja hanyalah 6%. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sekitar 36.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel prediktor dalam penelitian ini. Dari hasil analisa di atas, maka pertanyaan ketiga dapat terjawab dengan jawaban positif yaitu adanya pengaruh yang cukup kuat dari sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

4.4. Diskusi

Dari hasil analisa di atas, maka dapat dikemukakan pembahasan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh sabar beserta dimensi-dimensinya terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sabar mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan indeks korelasi sebesar 0.638 atau sebesar 41%. Walau persentasenya kecil sabar tetap menentukan keberhasilan kinerja karena seorang pemimpin yang bersabar, maka ia akan memiliki kinerja yang tinggi, melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik dan penuh tanggung jawab, selalu berusaha membawa institusi yang dipimpinnya ke arah kemajuan, dan mengayomi anak buah yang dipimpinnya. Bahkan Ibnu al-Qayyim al-Jauziyah mengatakan bahwa Allah Swt menggambarkan kesabaran laksana kuda tunggangan yang tidak pernah kenal lelah, seperti pedang yang tidak pernah luput dari sasaran, seperti pasukan yang tidak pernah terkalahkan, atau laksana benteng pertahanan yang tak punya celah. Dalam bidang lain seperti perdagangan/para pengusaha memperlihatkan, bahwa salah satu kepribadian dasar yang vital yang dimiliki oleh para pengusaha sukses antara lain adalah kesabaran.

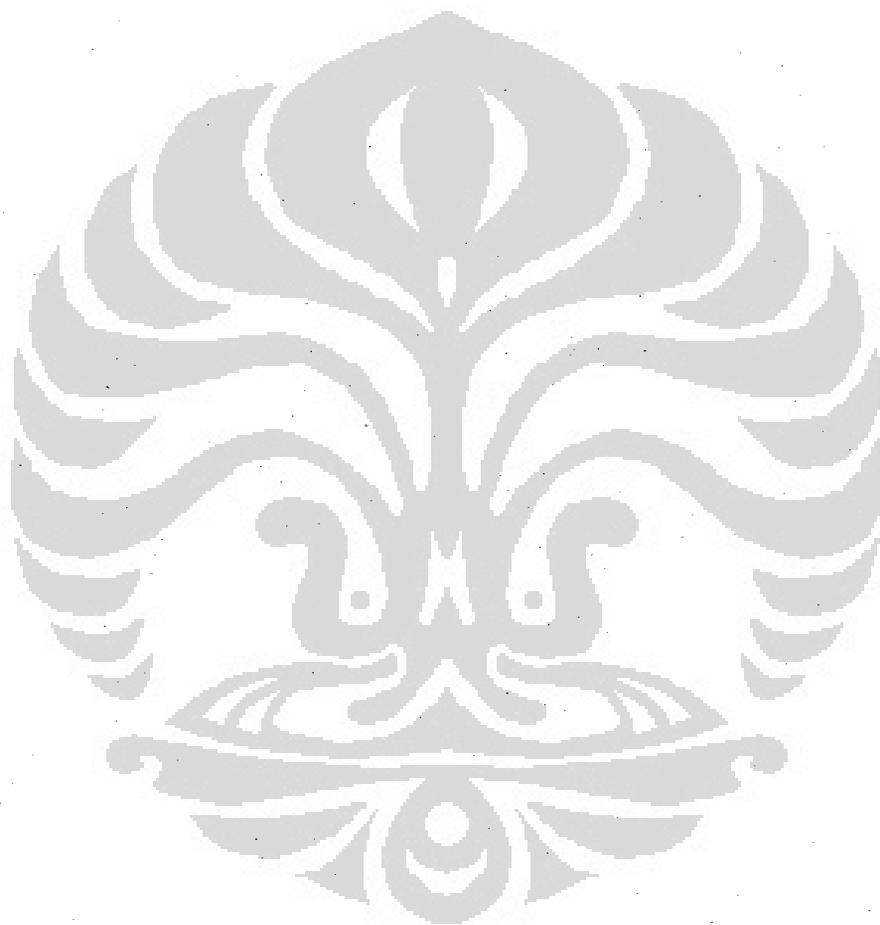
Dari semua dimensi sabar hanya kekuatan dalam melaksanakan perintah yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja dengan indeks korelasi 0.663 atau sebesar 43.9% ($r^2=.439$). Kekuatan fisik maupun mental juga menentukan keberhasilan seseorang dalam menerapkan kesabaran dalam menghadapi seluruh masalah hidup yang penuh dengan hawa nafsu. Karena salah satu cara untuk mengekang keinginan hawa nafsu adalah dengan bersikap sabar yang menurut Ibnu Qoyyim yang terkandung kekuatan dan ketabahan.

4.3.2. Pengaruh motivasi berprestasi beserta dimensi-dimensinya terhadap kinerja.

Motivasi berprestasi ternyata memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja seorang kepala sekolah. Pengaruh ini ditunjukkan nilai korelasi yang lebih tinggi dari variabel sabar yaitu 0.746 atau sebesar 55.7% ($r^2 = .557$). Pengaruh ini cukup beralasan karena jika dengan kesabaran saja tanpa ada langkah-langkah untuk beranjak menuju kemajuan maka kesuksesan mengemban tugas akan membutuhkan waktu lama. Langkah-langkah tersebut tentu diawali dengan adanya keinginan atau motivasi untuk berkembang dan berprestasi. John M. Keller menyatakan bahwa motivasi dipandang dari perspektif holistik sebagai salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manusia yang secara positif dapat dipengaruhi oleh pola sistem motivasi, bukan suatu karakteristik manusia yang tidak dapat dikontrol, dan dapat dilihat sebagai sebuah bagian dari sebuah pendekatan yang komprehensif yang dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja manusia secara terus-menerus.

Dari variabel motivasi berprestasi terdapat satu dimensi yang cukup memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja yaitu dimensi kreatif-inovatif yang memberikan sumbangan sebesar 57.1%. Kreatifitas dan inovasi dalam memecahkan masalah merupakan faktor penting. Kemampuan dalam mencari cara dan langkah-langkah baru membuat seseorang lebih yakin dalam mengemban berbagai tugas dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Dimensi lain dari variabel motivasi berprestasi yang memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja adalah dimensi waktu menyelesaikan tugas sebesar 6%. Waktu juga menentukan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika inovasi yang dimilikinya amat baik tetapi waktu yang diperlukan untuk melaksanakan inovasi tersebut cukup lama maka akan mempengaruhi efektifitas dan efisien dana dan sarana.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesa yang diketengahkan diterima. Secara ringkas, hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dengan indeks korelasi 0.753. sedangkan secara perdimensi pada masing-masing variabel sabar dan motivasi berprestasi dalam melihat peran keduanya terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan:

- a. Dari semua dimensi sabar hanya kekuatan dalam melaksanakan perintah yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja dengan indeks korelasi 0.663.
- b. Dari semua dimensi motivasi berprestasi hanya kreatif-inovatif dan dimensi waktu menyelesaikan tugas saja yang memberikan sumbangsih efektif terhadap variabel kinerja.
 - i. Sumbangan efektif dimensi kreatif-inovatif terhadap variabel kinerja sebesar 57.1%
 - ii. Sumbangan efektif dimensi waktu menyelesaikan tugas terhadap variabel kinerja sebesar 6%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan, peneliti ingin memberikan saran bagi proses penelitian selanjutnya, yang mungkin mengambil topik dan tema yang sama dengan penelitian ini. Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk lembaga atau dinas yang lebih tinggi dari kepala sekolah atau sekolah. Lembaga atau dinas yang lebih tinggi dari kepala sekolah semisal pengurus yayasan, pengelola pendidikan, pengawas pendidikan, dinas pendidikan dapat ambil bagian dalam meningkatkan kinerja, diantaranya:

- melaksanakan penataran/training peningkatan mutu secara berkala mulai dari materi-materi dasar, menengah, dan tingkat lanjut yang ditindaklanjuti dengan melakukan monitoring/supervisi hasil penataran/training tersebut.
 - membangun jaringan dengan lembaga-lembaga donor atau sponsor untuk pembiayaan peningkatan mutu SDM (kepala sekolah) serta pemberian beasiswa pendidikan S1, S2 atau S3.
2. Untuk individu kepala sekolah:
- Diharapkan kepada kepala sekolah untuk terus melakukan peningkatan-peningkatan wawasan seperti melaksanakan studi banding kepada sekolah-sekolah pencontohan, sekolah model, sekolah-sekolah bertaraf nasional (SSN) atau internasional (SBI).
3. Untuk penelitian lanjutan:
- Penelitian ini hanya mengambil 2 variabel yang sebenarnya belum mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara menyeluruh karena masih banyak faktor-faktor atau variabel-variabel penelitian lain yang bisa dijadikan variabel penelitian seperti faktor keteladanan dan leadership.

Daftar Referensi

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM.
- Arifin, HM. 2004. *Psikologi Dakwah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Dewi, Janita Ike (Editor). 2006. *Maximum Motivation : Konsep dan Implikasi Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Santosa.
- Gadhban-al, Munir Muhammad. 2007. *41 Kunci Memahami Sirah Nabawiyah*. Jakarta: Pustaka Ikadi.
- Gulo, W. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Grasindo.
- Hall , Calvin S. dan Gardner Lindzey. 1993. *Teori Holistik (Organismik -- Fenomenologis)*. Kanisius: Yogyakarta.
- Hawwa, Sa'id. 2003. *Mensucikan Jiwa*. Jakarta : Rabbani Press.
- Hook, John R. 2006. *Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Indriati, Ety. 2003. *Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khalid, Amru. 2006. *Ya Allah, Curahkan Kesabaran Bagiku*. Depok : Pustaka Iman.
- Leavitt, Hardd J. *Psikologi Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Lubis, Satria Hadi. 2008. *Total Motivation*. Yogyakarta: Pro-You
- Maryono dan Kristina Wasiyati. 2006. *Maximum Motivation : Konsep dan implikasi manajerial dalam memotivasi karyawan*. Yogyakarta : Santosa

- Mubarak, Achmad. 2001. *Psikologi Qur'ani*. Jakarta : Pustaka Firdaus.
- Mubarak, Achmad. 2005. *Meraih Kebahagiaan Dengan Bertasawuf*. Jakarta : Penerbit Paramadina.
- Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzakir. 2002. *Nuansa – nuansa Psikologi Islam*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mujib, Abdul. 2006. *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Munajjid-al, Syekh Muh Shalih. 2006. *Jagalah Hati Raih Ketenangan*. Jakarta : Cakrawala Publishing.
- Najati, Muhammad Utsman. 2003. *Psikologi Dalam Tinjauan Hadits Nabi Muhammad Saw*. Jakarta : Mustaqim.
- Qarni-al, Aidh. 2006. *Sumber inspirasi orang-orang saleh*. Jakarta : Maghfirah Pustaka.
- Riduwan. 2006. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Riva'i, Veithzal dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Shaleh, Abdur Rahman dan Muhib Abdul Wahab. 2005. *Psikologi, Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta : Kencana Media.
- Sinamo, Jansen H. 2006. *Mengubah Pasir Menjadi Mutiara*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Subiyanto, Ibnu. 1993. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Gunadarma.

Supranto, J, (2004), *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*, Jakarta: PT.

Rineka Cipta, cet. I.

Surakhmad, Winarno. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Penerbit

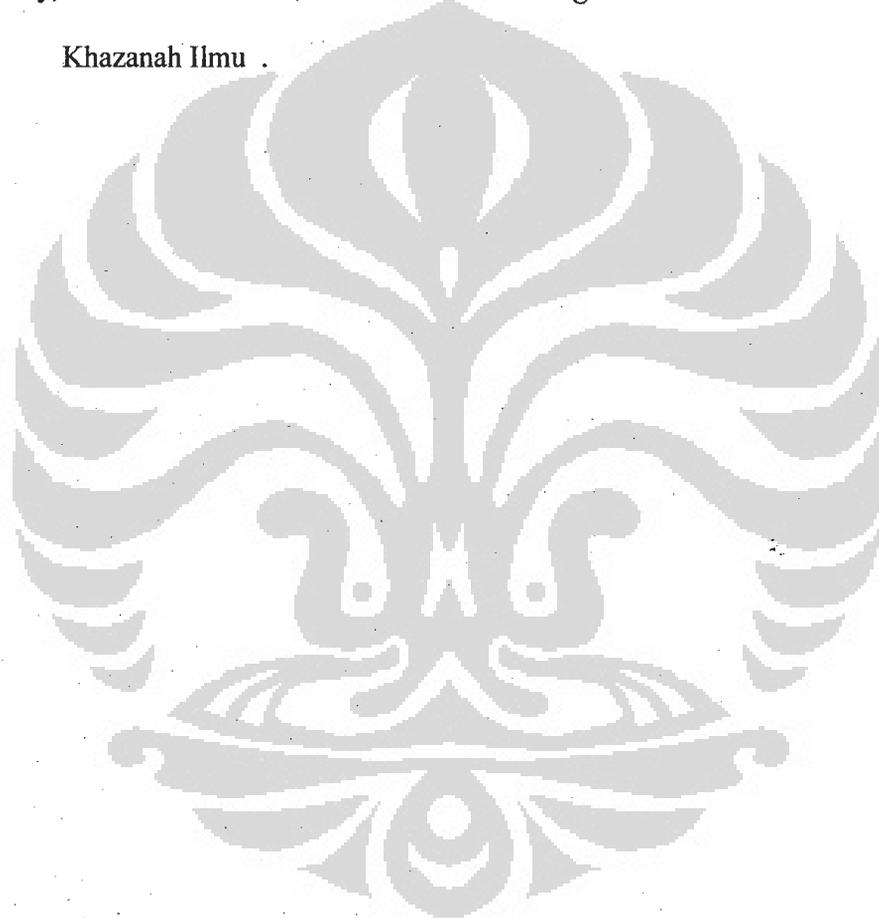
Tarsito

Tirmidzi-al, Al – Hakim. 2006. *Mata air kearifan*. Jakarta: PT. Serangkai Ilmu

Semesta.

Ubady, AN. 2007. *Sabar, rahasia sukses orang beriman*. Jakarta : Grafindo

Khazanah Ilmu .



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yang Terhormat Bapak/ Ibu/ Saudara/i

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Dengan hormat,

Bersama ini saya beritahukan bahwa saya adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Indonesia Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam kekhususan Kajian Islam dan Psikologi yang sedang menyelesaikan penulisan tesis berjudul "Pengaruh Sabar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi pada Kepala Sekolah Dasar Islam di Banten Barat)"

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, saya memohon bantuan Bapak / Ibu / Saudara/i untuk dapat mengisi seluruh kuesioner berikut ini.

Kuesioner tersebut tidak bermaksud untuk menilai baik-buruknya kinerja dan persepsi Bapak / Ibu / Saudara/i dalam pekerjaan, serta tidak mempengaruhi terhadap penilaian apapun dalam pekerjaan. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Karenanya, saya harap Bapak / Ibu / Saudara/i dapat mengisinya dengan JUJUR dan SESUAI dengan pendirian/ prinsip yang dianut BUKAN YANG SEHARUSNYA. Mohon diisi seluruhnya tanpa diganti atau dibantu oleh orang lain.

Demikian permohonan saya, atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya,

Karim Santoso

DATA PRIBADI

Petunjuk :

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban.

Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : tahun

Pendidikan terakhir : SD SMP SMA
 Diploma S1 S2 S3

Status pernikahan : Belum menikah Menikah

Etnis/ suku : Betawi Sunda
 Jawa Kalimantan
 Sumatra Sulawesi
 Lainnya (mohon ditulis)

Lama bekerja : 1-2 tahun 3-5 tahun
 6-10 tahun lebih dari 10 tahun

Instrumen Penelitian Tesis

Petunjuk:

Bapak/ Ibu dipersilakan untuk memberi tanda centang (✓) pada kolom : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) untuk jawaban Bapak/ Ibu yang sesuai dengan keadaan saat ini dan selama ini yang dirasakan. Tidak ada jawaban yang benar dan salah. Jawaban Anda dijamin kerahasiaannya. Atas partisipasinya Bapak/ Ibu, kami ucapkan terima kasih.

I. Instrumen Sabar

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Meskipun dalam keadaan tegang, saya tetap tenang dalam menjalankan pekerjaan.					
2.	Kegagalan pada masa lalu, menjadikan perasaan saya kacau saat bekerja. (-)					
3.	Saya dapat dengan mudah mengabaikan masalah-masalah yang sedang terjadi.					
4.	Ketika berhadapan dengan suatu masalah, saya menyelesaikannya dengan hati-hati.					
5.	Saya mudah kaget ketika mendengar berita musibah. (-)					
6.	Saya tahu cara menghargai diri sendiri sesudah meraih keberhasilan					
7.	Saya dapat menyingkirkan dahulu imbalan-imbalan jangka pendek demi sasaran-sasaran jangka panjang					
8.	Saya dapat menunda kepuasan pribadi demi sasaran yang lebih besar					
9.	Halangan atau masalah dalam hidup saya telah menghasilkan perubahan-perubahan tak terduga ke arah yang lebih baik					
10.	Saya berpendapat bahwa masalah-masalah tertentu tidak berharga untuk dicemaskan					
11.	Bila menghadapi suatu masalah, saya memusatkan perhatian pada apa yang saya dapat perbuat untuk memecahkannya					
12.	Keyakinan saya akan pengawasan Allah, menuntun tindakan saya sehari-hari dalam bekerja					
13.	Sebelum mulai bekerja, saya membaca basmalah agar setiap pekerjaan saya bernilai ibadah kepadaNya					
14.	Saya melaksanakan ibadah sholat lima waktu					
15.	Saya melaksanakan puasa Ramadhan sebulan penuh					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
16.	Saya menabung untuk dapat melaksanakan ibadah haji					
17.	Sebagai seorang muslim, saya berusaha menegakkan kebenaran dan mencegah kemunkaran dalam lingkungan kerja saya					
18.	Dalam menjalankan hidup ini, saya berusaha untuk menyelaraskannya dengan tuntunan syariat agama saya					
19.	Setiap hari saya membaca Al-qur'an meski hanya beberapa ayat					
20.	Saya membantu tetangga saya yang sedang terkena musibah					
21.	Saya menceritakan keberhasilan-keberhasilan saya dalam bekerja untuk memotivasi rekan-rekan guru					
22.	Saya tidak membutuhkan pengakuan/pujian dari orang lain bila saya melakukan kebaikan-kebaikan					
23.	Saya termotivasi untuk melakukan kebaikan karena saya yakin adanya malaikat Rakib yang mencatat segala perbuatan baik					
24.	Saya dapat membagi waktu antara bekerja dan beribadah					
25.	Seiring dengan bertambahnya beban kerja, frekuensi ibadah saya juga meningkat					
26.	Saya dapat memprioritaskan pemenuhan kebutuhan sehari-hari					
27.	Saya dapat mengendalikan diri ketika rasa marah datang					
28.	Saya bukan tipe orang yang suka menanggukkan pekerjaan bila rasa malas datang					
29.	Saya menggunakan harta dan jabatan untuk banyak beramal shalih					
30.	Saya menggunakan otoritas yang saya miliki, untuk membuat peraturan yang dapat mendekatkan rekan kerja saya pada Tuhan					

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

II. Instrumen tentang Motivasi Berprestasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Ketika mendapatkan tugas yang harus segera diselesaikan, saya siap kerja lembur					
2.	Untuk memenuhi target pelaporan, saya bersedia menambah jam kerja					
3.	Saya meneliti kembali pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan					
4.	Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, saya berkonsultasi dengan sesama rekan kerja atau orang lain yang kompeten					
5.	Ketika atasan menegur kesalahan dalam pekerjaan yang dibuat, saya bersedia memperbaikinya.					
6.	Ketika orang tua murid mengkritik kebijakan sekolah, saya mengatakan bahwa hal itu merupakan kebijakan atasan/yayasan (-)					
7.	Saya mendiskusikan dengan rekan kerja/atasan sebelum mengambil suatu keputusan					
8.	Saya menganalisa terlebih dahulu kondisi di lapangan, sebelum menetapkan suatu keputusan					
9.	Sebelum menerima suatu tugas, saya akan memperkirakan lebih dahulu tingkat kemampuan saya					
10.	Saya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas saya					
11.	Saya menerima pekerjaan apapun yang diberikan kepada saya (-)					
12.	Saya merumuskan secara operasional tujuan yang hendak dicapai dari setiap pekerjaan yang saya lakukan					
13.	Saya menanggapi dengan senang bila menerima masukan/kritik dari orang lain					
14.	Saya menilai kritikan yang ditujukan kepada saya tidak tepat (-)					
15.	Saya menggunakan kritik/masukan sebagai sarana untuk memperbaiki sikap dan kinerja					
16.	Saya mengenali kelemahan-kelemahan diri sendiri dari kritik yang saya terima dari rekan kerja					
17.	Saya senang menghadapi tantangan dan memecahkan masalah dalam pekerjaan					
18.	Saya membuat proyek-proyek inovatif untuk kemajuan lembaga tempat saya bekerja					
19.	Saya meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai cara untuk menunjang kinerja saya					
20.	Secara berkala saya membuat program-program pelatihan untuk peningkatan kreatifitas guru dan kepala sekolah					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
21.	Saya tergerak untuk menerapkan konsep-konsep baru dan tidak lazim untuk kemajuan lembaga tempat saya bekerja					
22.	Saya belum beralih ke tugas lain sebelum pekerjaan yang ada dituntaskan					
23.	Saya menetapkan target penyelesaian suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu					
24.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
25.	Saya menetapkan standar prestasi maksimal yang harus saya capai pada saat mulai bekerja					
26.	Dalam kondisi apapun saya memasang target untuk meraih prestasi dalam bekerja					
27.	Saya menggunakan cara kerja yang dapat mengoptimalkan hasil kerja saya					
28.	Saya mengabaikan gangguan-gangguan yang dapat mengurangi optimalisasi kerja saya					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. Instrumen tentang kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya membuat program sekolah					
2.	Program sekolah yang saya buat, disesuaikan dengan visi dan misi sekolah					
3.	Saya membuat struktur organisasi/personalia sesuai dengan kebutuhan sekolah					
4.	Saya menempatkan orang-orang yang kapabel dalam menyusun personalia sekolah					
5.	Saya membuat pembagian tugas kerja masing-masing personalia sekolah					
6.	Saya memberikan arahan kepada personalia sekolah terkait dengan tugas-tugasnya					
7.	Saya mengkoordinasikan staf/personalia dalam bertugas					
8.	Semua staf/personalia sekolah bekerja dalam koridor koordinasi saya					
9.	Saya memotivasi semua staf /personalia sekolah agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh					
10.	Saya menyusun program supervisi terhadap kinerja staf/personalia sekolah					
11.	Saya membuat jadwal pelaksanaan supervisi					
12.	Saya melaksanakan supervisi terhadap kinerja staf/personalia secara berkala					
13.	Hasil supervisi terhadap kinerja staf/personalia, saya jadikan sebagai acuan untuk perbaikan/peningkatan kinerja mereka					

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2 Hasil Analisis Uji Coba

Korelasi butir-butir soal variabel Sabar

Correlations

		sabar
S1	Pearson Correlation	,354
	Sig. (2-tailed)	,390
	N	8
S2	Pearson Correlation	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000
	N	8
S3	Pearson Correlation	,407
	Sig. (2-tailed)	,317
	N	8
S4	Pearson Correlation	-,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
S5	Pearson Correlation	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000
	N	8
S6	Pearson Correlation	,707*
	Sig. (2-tailed)	,050
	N	8
S7	Pearson Correlation	,500
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	8
S8	Pearson Correlation	,707*
	Sig. (2-tailed)	,050
	N	8
S9	Pearson Correlation	,180
	Sig. (2-tailed)	,670
	N	8
S10	Pearson Correlation	,224
	Sig. (2-tailed)	,595
	N	8
S11	Pearson Correlation	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000
	N	8
S12	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
S13	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
S14	Pearson Correlation	^a
	Sig. (2-tailed)	.
	N	8
S15	Pearson Correlation	^a
	Sig. (2-tailed)	.
	N	8

S16	Pearson Correlation	,493
	Sig. (2-tailed)	,215
	N	8
S17	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
S18	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
S19	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
S20	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
S21	Pearson Correlation	,750*
	Sig. (2-tailed)	,032
	N	8
S22	Pearson Correlation	-,593
	Sig. (2-tailed)	,121
	N	8
S23	Pearson Correlation	,775*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	8
S24	Pearson Correlation	,500
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	8
S25	Pearson Correlation	-,258
	Sig. (2-tailed)	,537
	N	8
S26	Pearson Correlation	,258
	Sig. (2-tailed)	,537
	N	8
S27	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
S28	Pearson Correlation	-,126
	Sig. (2-tailed)	,766
	N	8
S29	Pearson Correlation	,354
	Sig. (2-tailed)	,390
	N	8
S30	Pearson Correlation	,258
	Sig. (2-tailed)	,537
	N	8

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Universitas Indonesia

Korelasi butir-butir soal variabel Motivasi

Correlations

		Motivasi
M1	Pearson Correlation	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000
	N	8
M2	Pearson Correlation	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000
	N	8
M3	Pearson Correlation	,539
	Sig. (2-tailed)	,168
	N	8
M4	Pearson Correlation	,775*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	8
M5	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
M6	Pearson Correlation	-,630
	Sig. (2-tailed)	,094
	N	8
M7	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
M8	Pearson Correlation	,756*
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	8
M9	Pearson Correlation	,180
	Sig. (2-tailed)	,670
	N	8
M10	Pearson Correlation	-,258
	Sig. (2-tailed)	,537
	N	8
M11	Pearson Correlation	-,729*
	Sig. (2-tailed)	,040
	N	8
M12	Pearson Correlation	,516
	Sig. (2-tailed)	,190
	N	8
M13	Pearson Correlation	,626
	Sig. (2-tailed)	,097
	N	8
M14	Pearson Correlation	,160
	Sig. (2-tailed)	,705
	N	8

M15	Pearson Correlation	,898**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	8
M16	Pearson Correlation	,898**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	8
M17	Pearson Correlation	,500
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	8
M18	Pearson Correlation	,626
	Sig. (2-tailed)	,097
	N	8
M19	Pearson Correlation	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	8
M20	Pearson Correlation	,775*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	8
M21	Pearson Correlation	,516
	Sig. (2-tailed)	,190
	N	8
M22	Pearson Correlation	,126
	Sig. (2-tailed)	,766
	N	8
M23	Pearson Correlation	,707*
	Sig. (2-tailed)	,050
	N	8
M24	Pearson Correlation	,146
	Sig. (2-tailed)	,730
	N	8
M25	Pearson Correlation	-,209
	Sig. (2-tailed)	,620
	N	8
M26	Pearson Correlation	,480
	Sig. (2-tailed)	,228
	N	8
M27	Pearson Correlation	,516
	Sig. (2-tailed)	,190
	N	8
M28	Pearson Correlation	,258
	Sig. (2-tailed)	,537
	N	8

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level

Korelasi butir-butir soal variabel Kinerja

Correlations

		Kinerja
K1	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
K2	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
K3	Pearson Correlation	,539
	Sig. (2-tailed)	,168
	N	8
K4	Pearson Correlation	,775*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	8
K5	Pearson Correlation	,378
	Sig. (2-tailed)	,356
	N	8
K6	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
K7	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
K8	Pearson Correlation	,500
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	8
K9	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	8
K10	Pearson Correlation	,500
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	8
K11	Pearson Correlation	,539
	Sig. (2-tailed)	,168
	N	8
K12	Pearson Correlation	,801*
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	8
K13	Pearson Correlation	,756*
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	8

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3 Hasil Analisis Penelitian

Regresi Linear Berganda: Sabar & Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753(a)	,567	,535	4,32770
2	,746(b)	,557	,541	4,29932

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Sabar

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi

Regresi Linear Berganda: Dimensi-dimensi Sabar terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,439	,419	4,83496

a. Predictors: (Constant), Kekuatan_Melaksanakan_Perintah

Regresi Linear Berganda: Dimensi-dimensi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,556	4,22832
2	,795 ^b	,631	,604	3,99263

a. Predictors: (Constant), Kreatif_Inovatif

b. Predictors: (Constant), Kreatif_Inovatif, Waktu_Menyelesaikan_Tugas