

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *Motive* yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi.

Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.¹

1. Pandangan Tentang Teori Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, diantaranya:

a. Model Tradisional

Model ini memberikan ilustrasi bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan – pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa “para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang”. Pandangan tradisional ini memberikan pola monoton bahwa proses kerja ditentukan oleh uang semata.

b. Model Hubungan Manusiawi

¹ Widayat Prihartanta, “Teori-Teori Motivasi”, *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83, (2015), 3.

Kontak – kontak sosial pegawai pada pekerjaannya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas – tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor- faktor pengurang motivasi. Manajer dapat memotivasi bahwa melalui pemenuhan kebutuhan – kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berdaya dan penting. Semisal, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Bisa juga pada dimensi aspek lainnya suasana dan kondusifitas dalam bekerja membentuk iklim yang baik dan hangat dalam membangun hubungan sosial antar pekerja itu sendiri.

c. Model SDM

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai suatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan – keputusan dan pelaksanaan tugas – tugas.²

Adapun beberapa teori dari motivasi, diantaranya adalah:

a. Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Teori motivasi Maslow dinamakan, “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika

²Hengki Mangiring Parulian Simarmata, dkk, “*Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*”, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 18.

kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar dari teori ini adalah:

- 1) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Nana Syaodih Sukmadinata membagi kebutuhan pokok manusia dalam lima tingkatan, kelima tingkatan inilah yang kemudian dijadikan pengertian kunci dalam mempelajari motivasi manusia.

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu dorongan-dorongan untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah, seperti kebutuhan makan, minum, bergerak, bernafas dan lain-lain.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu dorongan-dorongan untuk menjaga / melindungi diri dari gangguan, baik gangguan alam, binatang, iklim maupun manusia.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu motif untuk membina hubungan baik kasih sayang, persaudaraan baik dengan jenis kelamin yang berbeda maupun yang sama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu motif yang mendapatkan pengenalan, pengakuan, penghargaan, penghormatan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, manusia mempunyai potensi yang dibawa sejak lahir dan kodratnya sebagai manusia. Potensi dan kodrat tersebut perlu diaktualkan / dinyatakan dalam berbagai bentuk sifat, kemampuan dan kecakapan nyata. Melalui

berbagai bentuk upaya belajar dan pengalaman individu berusaha mengaktualkan semua potensi yang dimilikinya.³

Ada beberapa urutan atau tingka kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi atau perusahaan, di antaranya yaitu:

- 1) Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain-lain). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- 2) Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu di ulang – ulang apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ternyata lebih banyak dari pada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu-satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai atau mencukupi.

Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika

³ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 74.

kebutuhan – kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.⁴

Teori Kebutuhan Berprestasi

Motivasi berbeda – beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan yang melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

- 1) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas – tugas dengan derajat kesulitan moderat
- 2) Menyukai situasi –situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya – upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor- faktor lain, seperti kemujuran.
- 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

b. Teori Herzberg (Teori Dua faktor)

Model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor – faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya. Kebijakan organisasi, kondisi kerja

⁴Ibid, ... 21.

dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg adalah menghitung dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.⁵

2. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

a. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motifmotif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalam aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas. Diantaranya ada beberapa sumber motivasi intrinsik yaitu:

- 1) Motivasi visiologis yaitu motivasi alamiah kebutuhan biologis, rasa lapar dan haus
- 2) Motivasi kasih sayang yaitu motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam hubungan dengan orang lain
- 3) Motivasi memperkuat diri yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

b. Motivasi ekstrinsik

Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah

⁵Ibid, ... 23.

namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau yang lebih tua dari mereka. Namun motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dari orang tersebut. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.⁶

3. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Ishak & Tanjung manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.⁷

Menurut Malayu terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi, diantaranya:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

⁶Rohmalina Wahab, “*Psikologi Belajar*”, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), 130.

⁷Rina Indra Iswari & Ari Pradhanawati, “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan”, *jurnal Administrasi Bisnis* 7, No 2, (September, 2018), 88.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.⁸

4. Bentuk – Bentuk Motivasi

a. Motivasi Positif

Motivasi positif terdiri dari dua macam yaitu motivasi umum dan motivasi teknis. Pemimpin memberikan motivasi sesuai dengan hak-hak pegawai dan keterampilan maupun pendidikan yang dapat membekali mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Bentuk-bentuk motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi Umum

Motivasi yang bersifat umum yang dimaksud adalah memberikan hak-hak pegawai yang harus diberikan kepada pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Pemberian gaji bulanan adalah merupakan kewajiban yang didapatkan oleh pegawai, pemberian tunjangan perbaikan penghasilan dilakukan untuk meningkatkan kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman yang baru-baru ini diberlakukan, kebijakan tersebut tidak disama ratakan akan tetapi disesuaikan dengan kinerja dan pelanggaran jika ada yang melakukan pelanggaran. Selain itu motivasi berupa dengan adanya pengiriman diklat. Pengiriman diklat tidak lain adalah bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian kemampuan dan juga keterampilan. Kemudian dengan mengikuti seminar atau workshop agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan bersosialisasi dan memperluas relasi. Jika pegawai sudah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan maka bisa mendapatkan kenaikan pangkat.

⁸Malayu . Hasibuan, 2015, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*”, (Jakarta.. : Bumi Aksara,)146.

2. Motivasi Teknis

Motivasi yang diberikan yang bersifat teknis atau beberapa kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai. Seperti studi banding yang bertujuan untuk menggali sebanyak mungkin informasi yang bisa didapat secara teknis yang akan dijadikan barometer dan perbandingan yang kemudian bisa dijadikan sebuah pembaharuan yang aplikatif, baik untuk rencana kedepan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Diklat juga merupakan salah satu dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, meskipun tidak semua pegawai dapat mengikutinya.

Dengan diadakannya rapat bulanan atau diadakannya pertemuan apapun selalu diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat, mengutarakan pikiran, ide-ide, kritik dan juga saran. Komunikasi dua arah sangat penting untuk mencapai keberhasilan tujuan, kemudian menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan, dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas dan keuntungan organisasi tersebut. Keberhasilan komunikasi dua arah di dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh kesamaan pemahaman antar orang yang terlibat dalam kegiatan komunikasi. Dengan sering adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan akan memberikan efek positif bagi pegawai dikarenakan pikiran akan saling terkoneksi dan pekerjaan juga akan semakin lancar.

b. Motivasi negative

Setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi. Akan tetapi sesuai dengan pelanggarannya. PNS yang melakukan pelanggaran tersebut semuanya sudah mendapatkan sanksi. Yaitu bagi yang melakukan pelanggaran ringan sanksinya berupa teguran lisan dan tertulis. Pelanggaran sedang berupa penurunan dan penundaan kenaikan pangkat, dan gaji berkala.

Sedangkan yang untuk pelanggaran berat, turun jabatan selama tiga tahun, dan pemberhentian sebagai PNS. Penindakan pelanggaran ini berdasarkan PP No.53 tahun 2010 tentang disiplin PNS. Namun sebelum memberikan sanksi, terlebih dahulu diawali dengan pemeriksaan PNS yang melanggar. Kedisiplinan yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman sangatlah tinggi. Jika berhalangan untuk masuk kerja harus ada izin tertulis. Dan setiap pelanggaran kedisiplinan terdapat sanksi, baik itu pelanggaran ringan, sedang maupun berat.⁹

5. Fungsi Motivasi

Motivasi akan mempengaruhi kegiatan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkan dalam segala tindakan. Menurut Fudyartanto menyebutkan fungsi-fungsi motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi sebagai pengarah dan pengatur tingkah laku individu. Tingkah laku individu dikatakan mempunyai motif jika bergerak menuju ke arah tertentu. Suatu tingkah laku dapat dikatakan sebagai motif jika mempunyai tujuan, mengandung ketekunan, dan kegigihan dalam bertindak.
- 2) Motivasi sebagai penyeleksi tingkah laku individu. Motif yang terdapat dalam diri individu membuat individu yang bersangkutan bertindak secara terarah kepada suatu tujuan yang dipilih dan dikehendaki oleh individu.
- 3) Motivasi sebagai pemberi energi dan pengendali tingkah laku individu.

Sudah dijelaskan di atas bahwa motif merupakan daya dorong dan meningkatkan energi seseorang sehingga terjadi perbuatan yang tampak. Motif juga mengendalikan dan mempertahankan

⁹ Winda Ariandani “Bentuk-Bentuk Motivasi Dari Pemimpin Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai : Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman“, Naskah Publikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2016), 8-9. URL: <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/2614/j.%20Naskah%20Publikasi.pdf?sequence=10&isAllowed=y>

tingkah laku agar dapat berlangsung secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama. Energi psikis bergantung pada besar kecilnya motif pada individu yang bersangkutan, jika motif yang ada pada individu besar atau kuat, maka energi psikis yang ada juga besar. Sebaliknya jika motif yang ada dalam diri individu lemah, maka energi psikis yang dimiliki juga lemah.

Menurut Nana S. Sukmadinata menjelaskan fungsi motivasi memiliki 2 fungsi, yaitu:

- 1) Mengarahkan (*directional function*), dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Apabila suatu sasaran atau tujuan merupakan suatu yang diinginkan oleh individu maka motivasi berperan mendekatkan. Dan bila sasaran atau tujuan tidak diinginkan oleh individu, maka motivasi berperan menjauhkan sasaran. Karena motivasi berkenaan dengan kondisi yang cukup kompleks, maka mungkin pula terjadi bahwa motivasi tersebut sekaligus berperan mendekatkan atau menjauhkan sasaran.
- 2) Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing function*), motivasi juga dapat berfungsi mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Suatu kegiatan atau perbuatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah, akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh dan tidak terarah dan kemungkinan akan berhasil akan lebih besar.¹⁰

6. Ciri-ciri Motivasi

Dalam jurnal yang di tulis oleh Risda Herawati Simarmata, adapun ciri- ciri guru yang memiliki motivasi kerja antara lain:

- a. Ketekunan. Dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus memiliki ketekunan yang tinggi karena ia mempunyai tanggung

¹⁰Nana Syaodih Sukmadinata, "*Landasan psikologi proses pendidikan*", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 63.

jawaab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada anak didiknya, siswa sebagai si terdidik yang merupakan mahluk individu dengan ciri dan karakter yang berbeda-beda serta dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda sehingga guru harus memiliki ketekunan dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Kegairahan dan semangat kerja. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Materi yang disampaikan kepada siswa akan lebih mudah diserap siswa jika disampaikan dengan penuh semangat.
- c. Disiplin. Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.
- d. Tanggung Jawab. Dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Guru yang bertanggung jawab dapat terlihat dari sikapnya seperti : mau bekerja keras, berusaha untuk tepat waktu, mau menanggung resiko atau sanksi, tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, optimis dalam melaksanakan pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas.¹¹

B. Guru Honorer

1. Pengertian Guru

Menurut undang-undang 14 tahun 2005, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan

¹¹ Risda Herawati Simarmata, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, No 1, (Juni, 2014), 657.

pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.¹²

Guru adalah figur seorang pemimpin. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Jabatan guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.¹³

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi:

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا

Artinya: “Musa berkata kepada Khidhr: “Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?” (Q.S. Al-Kahf: 66)¹⁴

Ayat di atas, menjelaskan aspek pendidikan bahwa seorang pendidik hendaknya: Menuntun anak didiknya. Dalam hal ini menerangkan bahwa peran seorang guru adalah sebagai fasilitator, pembimbing dan yang lainnya. Peran tersebut dilakukan agar anak didiknya sesuai dengan yang diharapkan oleh bangsa negara dan agamanya. Memberi tahu kesulitan-kesulitan yang akan dihadapi dalam menuntut ilmu. Hal ini perlu, karena

¹² Safrizal Barus, “Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Guru Tetap Menerapkan Metode Weight Aggregated Sum Product Assesment (WASPAS)”, *Jurnal Media Informatika Budidarma* 2, No, 2 (April 2018) : 11.

¹³ Syaiful Bahri Djamarah, “*Guru dan Anak Didik*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 36

¹⁴Al-Quran, “*Alwasim.....*”, 301.

zaman akan selalu berubah seiring berjalannya waktu. Dan kalau kita tidak mengikutinya, maka akan menjadikan anak yang tertinggal. Mengarahkannya untuk tidak mempelajari sesuatu jika sang pendidik mengetahui bahwa potensi anak didiknya tidak sesuai dengan bidang ilmu yang akan dipelajarinya. Guru harus dapat menempatkan diri sebagai orang tua kedua, dengan mengemban tugas yang dipercayakan orang tua kandung/ wali anak didik dalam jangka waktu tertentu. Untuk itu pemahaman terhadap jiwa dan watak anak didik diperlukan agar dapat dengan mudah memahami jiwa dan watak anak didik. Begitulah tugas guru sebagai orang tua kedua, setelah orang tua anak didik di dalam keluarga di rumah.¹⁵

Guru adalah suatu profesi yang titik beratnya berfungsi sebagai sumber dan orang yang menyediakan pengetahuan bagi anak didiknya. Oleh sebab itu bagaimana seorang guru memainkan peranan penuh dengan memberikan pengetahuan atau keterampilan, agar pengetahuan atau keterampilan yang dimilikinya tersebut dapat ditransferkan kepada anak didiknya. Dalam arti logika anak didiknya memiliki pengetahuan yang dimiliki gurunya. Hal tersebut tergantung pada berhasil tidaknya seorang guru menunaikan tugas dan kewajibannya. Pengertian guru secara etimologi adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Guru dalam arti profesi mempunyai tugas mengajar dan mendidik dalam konteks pendidikan (belajar-mengajar) sebab sementara ada guru yang mengajar menganggap sebagai pekerjaan yang menyenangkan, menyebalkan, dan menjemukan sehingga perlu dikaji mengenai hakikat guru yang sebenarnya.¹⁶

Guru pada dasarnya harus mempunyai idealisme dan kepribadian yang baik, sebab diharapkan guru mampu menjadi suri tauladan dalam semua tindakannya. Adapun hakikat guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dan harus mempunyai

¹⁵Syaiful Djamarah, "*Guru dan anak didik*", 32

¹⁶ Ali Muhson, "Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan", *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*2, No, 1 (Agustus 2004) : 93

kepribadian yang baik serta mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik. Prawoto mengemukakan bahwa guru sebagai pengembang pendidikan mempunyai profil kompetensi yang lengkap. Mengingat bahwa penampilan yang baik tidak menjamin terjawabnya tuntutan dunia pendidikan maka orang harus merumuskan bahwa kompetensi adalah penampilan yang rasional yang memenuhi syarat. Beberapa dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang profesional adalah dimensi kepribadian, dimensi penguasaan materi dan keterampilan menyajikannya, dan dimensi sosial. Dimensi kepribadian menuntut guru harus memiliki sifat percaya pada diri sendiri, sikap terbuka, peka akan perubahan, tanggung jawab, toleran, mempunyai konsep diri yang positif, integritas tinggi, rendah hati, cermat, dan penuh gairah. Sedangkan dimensi penguasaan materi dan keterampilan menyajikannya menuntut agar guru:

- a. dapat membedakan fakta, konsep dan prinsip
- b. mampu melakukan generalisasi
- c. mampu menyusun peta konsep
- d. mampu melakukan interaksi personal yang efektif
- e. mampu menganalisis situasi belajar
- f. dapat menentukan strategi, teknik, metode, taktik yang tepat
- g. dapat memilih waktu, instrumen penelitian yang tepat
- h. dapat memilih waktu dan cara remediasi yang mengenai
- i. selalu mengadakan revisi, inovasi dan penyesuaian diri dengan tuntutan perkembangan teknologi dan sains
- j. mampu mengelola kelas secara aktif

Adapun yang termasuk dimensi social adalah kepemimpinan, tanggung jawab social, kesadaran bermasyarakat, adaptasi, menyatu dan luluh, toleran, dan kebinneka-tunggalikaan, dan sebagainya. Inilah beberapa aspek yang harus dimiliki seorang guru agar kegiatan belajar mengajar berhasil sesuai dengan yang diharapkan.¹⁷

¹⁷Ibid, ... 95

Untuk menjadi guru terutama pada pendidikan formal, ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang calon guru. Ada syarat yang menyangkut aspek fisik, mental-spiritual dan intelektual. Beberapa pakar pendidikan telah memaparkan syarat-syarat yang harus dipenuhi bila seseorang ingin menjadi guru. Barnadib (1995), salah seorang ahli pendidikan di Indonesia, mengatakan bahwa tugas guru cukup berat tapi luhur dan mulia. Karena itu seorang guru disamping memiliki jasmani yang sehat dan tidak cacat, ia juga harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut. Yakni :

- a. Calon sungguh berbakat,
- b. Pandai bahasa sopan,
- c. Kepribadiannya harus baik dan kuat,
- d. Harus disenangi dan disegani oleh anak didik,
- e. Emosinya harus stabil,
- f. Pandai menyesuaikan diri,
- g. Tidak boleh sensitif,
- h. Harus tenang, obyektif dan bijaksana,
- i. Harus jujur dan adil,
- j. Harus susila didalam tingkah lakunya,
- k. Sifat sosialnya harus besar.¹⁸

2. Macam-macam guru

Berdasarkan sifat, tugas, dan kegiatannya, guru digolongkan dalam 3 (tiga) jenis sebagai berikut.

- a. guru kelas adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran seluruh mata pelajaran di kelas tertentu di TK/RA/TKLB dan SD/MI/SDLB dan 5 satuan pendidikan formal yang sederajat, kecuali guru mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan serta guru pendidikan agama.

¹⁸ Yosep Aspat Alamsyah, "Expert Teacher", *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar* 3, No, 1 (Juni 2016) : 27.

- b. guru mata pelajaran adalah guru yang mempunyai tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran pada 1 (satu) mata pelajaran tertentu pada satuan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar (SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB) dan pendidikan menengah (SMA/MA/SMALB/SMK/MAK).
- c. guru bimbingan dan konseling/konselor adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik satuan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar (SMP/MTs/SMPLB) dan pendidikan menengah (SMA/MA/SMALB, SMK/MAK).¹⁹

1) Guru PAI

Guru PAI adalah pendidikan profesional yang memiliki tugas memberi pemahaman materi agama Islam kepada peserta didik dan masyarakat. Guru PAI setidaknya memiliki dua tugas yaitu tugas melaksanakan sebagai pendidik dan pengajar di sekolah dan juga memiliki tugas memberikan pemahaman materi agama Islam kepada peserta didik agar peserta didik dan masyarakat memiliki cara pandang atau pemahaman terhadap agama (al qur'an dan hadis) secara tepat yang ditandai dengan sikap dan perilaku yang santun, damai serta anti kekerasan.

Perbedaan nyata antara guru PAI dengan guru non PAI terletak pada aspek kompetensi sosial dan pedagogik. Kompetensi sosial bagi guru PAI lebih luas ruanglingkupnya dibanding guru non PAI, karena guru PAI secara langsung maupun tidak langsung dituntut mampu memberikan pencerahan tidak hanya kepada peserta didik di sekolah tetapi juga kepada masyarakat diluar sekolah. Walaupun diluar jam sekolah, Guru PAI tidak boleh menghindar jika ada masyarakat yang bertanya atau meminta pendapat tentang berbagai hal kehidupan dan keagamaan. Guru

¹⁹Salinan Lampiran, "Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya", Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tanggal 1 Desember 2010, 4.

PAI tidak boleh lari dari permasalahan yang dihadapi masyarakat. Agama yang melekat kepada diri guru PAI memiliki konsekuensi dakwah Islam secara nyata kepada masyarakat. Kenakalan remaja, tawuran pelajar, banyak aksi radikalisme dan terorisme, oknum pejabat yang korupsi, sikap dan moralitas sosial masyarakat rendah yang ditandai dengan mudahnya konflik horizontal, oknum anggota wakil rakyat mudah bertengkar, profesi guru PAI menjadi sasaran - kesalahan. Artinya semua orang menengok kepada profesi Guru PAI yang dianggap ada kesalahan atau kurang optimal.

Ciri khusus yang membedakan dengan guru lainnya (non PAI), Guru PAI harus memiliki wawasan lintas sektor atau multi disiplin, karena materi PAI selalu berkaitan dengan materi diluar dirinya. Misalnya materi tentang sholat tidak cukup disampaikan tentang tatacara gerakan sholat dan dalil yang menguatkan. Materi sholat juga berkaitan dengan kekhusyuan (ilmu psikologi), berkaitan dengan persatuan dan kesatuan (sosiologi). Materi al qur'an hadis tidak cukup hanya disampaikan cara menulis dan membaca al qur'an dan ahdis, tetapi juga berkaitan dengan pemahaman kontekstual atau asbabun nuzul/ asbabul wurudnya (ilmu sosiologi, antropologi), materi fiqih tidak hanya berkaitan dengan bagaimana menjelaskan halal haram, wajib, sunah, haram, makruh tetapi juga berkaitan dengan bagaimana membagi harta warisan, bagaimana menghitung nisab zakat (matematika). Dengan kata lain guru PAI harus lebih cerdas dibanding guru non PAI, karena menguasai ilmu diluar materi yang pokok suatu keniscayaan yang harus dilakukan.²⁰

2) Guru Honorer

Guru Honorer adalah Pahlawan Tanpa Tanda Jasa yang Sejati- Pengertian Guru Honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan dibawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Pada umumnya, mereka

²⁰ M. Saekan Muchith , "Guru Pai Yang Profesional", ... 227

menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil melalui jalur honorer, ataupun sebagai penunggu peluang untuk lulus tes Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum.²¹

Guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam pegawai negeri sipil layaknya seorang guru tetap. Guru honorer atau dapat disebut sebagai guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak sekolah.

Istilah Guru Tidak Tetap (GTT) adalah bersifat formal yang menjadi pilihan dari standar administratif penyebutan di sekolah negeri. Istilah GTT lazim ditemukan dalam surat kedinasan, surat tugas dan beragam surat resmi lainnya di sekolah negeri. Istilah lain yang digunakan dan dapat dikatakan non formal adalah guru honorer. GTT diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan oleh kepala sekolah. SK Pengangkatan bersifat lokal, bukan provinsi (gubernur), apalagi Negara (Presiden). Pengangkatan ini melalui rangkaian tes yang diselenggarakan sekolah. Setiap tahun pelajaran, GTT/Guru honorer menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dari berbagai data di atas, dapat disimpulkan bahwa guru honorer atau guru kontrak atau guru tidak tetap adalah guru yang memiliki tugas mengajar dan mendidik yang statusnya dalam lembaga pendidikan atau sekolah adalah kontrak.

Pengangkatannya sebagai guru disetujui oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam sekolah dan memperoleh kompensasi dari anggaran pendapatan dan belanja sekolah. Setiap memasuki tahun ajaran baru para

²¹ Neta Dian Lestari, "Persepsi Guru Honorer Sekota Palembang Terhadap Hambatan Dan Tantangan Dalam Melaksanakan Tugas Pengajaran", *Jurnal provit* 4, No, 1 (Mei 2017) : 84.

guru honorer mendapat surat tugas atau pembagian tugas guru sebagai acuan melaksanakan tugasnya sebagai guru honorer. Guru honorer ini juga memakai seragam selayaknya guru PNS karena pada dasarnya perannya sama dengan seorang guru yang digaji oleh negara. Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer yaitu :

- a. Honorarium perbulan
- b. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- c. Perlindungan hukum

Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru honorer yaitu :

- a. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya.
- d. Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK).²²

Guru honorer Pendidikan Agama Islam ialah seorang yang memiliki kemampuan atau kompetensi mengelola pembelajaran yang memiliki tugas untuk membimbing, mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan kata honorer, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah upah sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada tenaga honorer.²³

3. Peran dan Tugas Guru Profesional

- a. Memaknai Profesionalisme guru

Makna profesional mengacu pada orang yang menyanggah suatu profesi atau sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyanggah dan penampilan profesional ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun

²² Ahmad Masruri, "Realitas Guru Honorer Zaman Now",

²³ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2013), 357.

informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu, yaitu pemerintah dan atau organisasi profesi. Adapun secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi. Sebagai contoh sebutan guru profesional adalah guru yang telah mendapat pengakuan secara formal berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik dalam kaitan dengan jabatan ataupun latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk surat keputusan, ijazah, akta, sertifikat, dan sebagainya, baik yang menyangkut kualifikasi maupun kompetensi.

Sebutan guru profesional juga dapat mengacu kepada pengakuan terhadap kompetensi penampilan unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pengajar. Dengan demikian, sebutan profesional didasarkan pada pengakuan formal terhadap kualifikasi dan kompetensi penampilan unjuk kerja suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Dalam undang-undang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 4) disebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.²⁴

Profesional adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan

²⁴Muhammad Anwar H. M, "*Menjadi Guru Profesional*", (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 22

makna profesional, dalam kontes guru, maka profesionalisme sanga penting karena profesioanlisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhna pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat dan institusi sekolah itu sendiri.²⁵

b. Indikator Guru Profesional

Ada tujuh indikator yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat dikatakan sebagai guru profesional. Tujuh indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Memiliki keterampilan mengajar yang baik

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik adalah guru yang mempunyai ketrampilan mengajar yang baik, yaitu dengan berbagai cara dengan memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik kompetensi dasar dan karakteristik peserta didiknya.

2) Memiliki wawasan yang luas

Guru wajib menguasai pengetahuan yang diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggungjawab. Selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

3) Menguasai kurikulum

Bagi guru profesional harus menguasai kurikulum dimana kurikulum saat ini adalah kurikulum 2013 dan sesuai dengan kompetensi profesional mengajarnya tentu sudah berusaha untuk mencari tahu mengenai kurikulum baru ini, dalam penyusunan RPP guru memiliki kemampuan di antaranya:

- Merencanakan sistem pembelajaran

²⁵Ibid, ... 24

- Melaksanakan sistem pembelajaran
- Mengevaluasi sistem pembelajaran
- Mengembangkan sistem pembelajaran
- Menguasai media pembelajaran
- Penguasaan teknologi

4) Menguasai Media Pembelajaran

Guru profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis komputer maupun kompetensi lokal.

5) Penguasaan teknologi

Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh guru profesional. Guru hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. Jaringan dengan perguruan tinggi, termasuk juga perangkat teknologi salah satunya adalah perangkat teknologi komunikasi dan informasi.

6) Menjadi teladan yang baik

Guru hendaknya menjadi contoh terbaik, maka salah satu hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional adalah guru tersebut harus memiliki kepribadian yang baik. Baik tingkahlaku, akhlak dan prilaku akan hadir dengan sendirinya.

7) Memiliki kepribadian yang baik

Guru hendaknya menjadi kepribadian yang baik bagi peserta didiknya. Baik dalam artian dalam segala hal. Meskipun guru manusia yang dapat khilaf dan salah, tetapi dalam pembelajaran dihadapan siswa, guru profesional dituntut mampu untuk menjadi contoh terbaik.²⁶

4. Hak-hak dan kewajiban guru

Adapun beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer menurut Mulyasa yaitu:

²⁶Suparta, “*metodologi Pengajaran Agama Islam*”, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2008),3.

- a. Honorarium perbulan
- b. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- c. Perlindungan hukum

Adapun beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru honorer yaitu:

- a. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - b. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - c. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya
 - d. Memenuhi ketentuan yang diatur dengan surat perjanjian kerja (SPK).²⁷
5. Faktor – faktor yang mempengaruhi memotivasi kinerja guru

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut chung dan megginson, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- a) Individual (*internal*), yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- b) Organisasional (*eksternal*), yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Frederich Herzberg menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya, menyimpulkan dari hasil penelitiannya ada lima faktor motivasi yaitu

- 1) pencapaian prestasi

²⁷E. Mulyasa, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 60.

- 2) pengakuan
- 3) tanggung jawab
- 4) kemajuan pegawai itu sendiri
- 5) kemungkinan berkembang.

Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat tujuh faktor yang perlu diperhatikan yaitu

- 1) upah
- 2) keamanan kerja
- 3) kondisi kerja
- 4) status
- 5) prosedur
- 6) mutu penyeliaan
- 7) mutu hubungan personal.

M. Sobry Sutikno mengutip dari Abraham Maslow, seorang psikolog telah mengembangkan suatu teori motivasi. Konsep teorinya menjelaskan adanya hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia yaitu

- 1) fisiologi (dasar)
- 2) keamanan (emosional dan fisik)
- 3) sosial (persamaan kelompok)
- 4) penghargaan (diri dan orang lain)
- 5) realisasi diri (pemenuhan, kedewasaan, kearifan).

Teori maslow ini terdiri dari dua asumsi dasar yaitu:

- 1) manusia selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju,
- 2) manusia selalu berusaha memenuhi yang lebih pokok terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi lainnya, artinya yang lebih mendasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum tambahan yang lebih tinggi mulai mengendalikan diri seseorang.²⁸

²⁸Abdurrahim, "Analisis faktor-faktor y i motivasi kinerja guru IPS di SMP", *Jurnal Pendidikan dan dakwah*, No. , ..