BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Konsep Motivasi

Kata “motivasi” berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Hasibuan menyatakan bahwa istilah “motivasi” berakar dari kata dasar “motif”, yang berarti suatu perangsang, keinginan, daya yang menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja atau segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak.²¹ Menurut Sartain dan Purwanto motivasi ialah suatu kondisi atau pernyataan yang kompleks dalam diri seseorang yang berfungsi untuk mengarahkan tingkah laku atau perbuatan menuju suatu tujuan atau perangsang.²²

Menurut Mulyasa motivasi adalah daya yang menggerakkan atau menarik seseorang untuk bertindak menuju tujuan tertentu. Sedangkan Soemanto mengatakan bahwa motivasi adalah proses perpindahan energi dalam diri individu yang ditunjukkan dengan dorongan dan respon yang efektif dalam upaya mencapai tujuan. Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam mendorong

²¹ Dara Siti Nurjanah, “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Percetakan CV. Intan Utama Kota Banjar,” *Ilmiah ADBIS* 8, no. 2 (2024): 98–105.

²² Rahmat Sholihin, “Motivasi Dalam Perspektif Pendidikan Islam,” *Educatioanl Journal: General and Specific Research* 2, no. 3 (2022): 469–478.

seseorang untuk berusaha untuk meraih apa yang diinginkan.²³

Mc. Donald mengatakan bahwa motivasi ialah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan tertentu dan diawali dengan respon terhadap adanya kebutuhan.²⁴ Motivasi mewakili proses yang membangkitkan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dan kinerja. Motivasi juga dianggap sebagai proses merangsang seseorang untuk melakukan dan mencapai tugas yang diinginkan.²⁵

Menurut Maslow motivasi lahir dari usaha atau upaya seseorang dalam memenuhi lima kebutuhan dasar. Pertama, motif fisiologis timbul dari kebutuhan fisiologis yang harus segera dipenuhi oleh individu. Kedua, motif keamanan mendorong individu untuk mencari rasa aman dan perlindungan, termasuk keamanan fisik di tempat kerja. Ketiga, motif sosial mendorong kebutuhan untuk persahabatan, dan interaksi yang kuat dengan orang lain. Keempat, egoistik dan esteem berkaitan dengan kebutuhan individu untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari orang lain. Terakhir, aktualisasi diri dalam hierarki kebutuhan Maslow merupakan hal yang paling tinggi. Motif ini berfokus pada keinginan seseorang untuk

²³ Zulkifli Zulkifli, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 414–423, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>.

²⁴ Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistituati, dan Rusdinal Rusdinal, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3000–3006, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>.

²⁵ Rosyida Nurul Anwar dan Mardan Umar, "Motivasi Guru Dalam Bekerja Perspektif Islam," *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan* 12, no. 2 (2021): 296–302, <https://doi.org/10.31764/paedagoria.v12i2.4970>.

mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya.²⁶

Menurut Robbins motivasi adalah proses yang dipengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Intensitas merujuk pada seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu, arah menggambarkan bagaimana usaha tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan, sedangkan ketekunan berkaitan dengan sejauh mana individu tetap konsisten dalam usahanya meskipun dihadapi rintangan.²⁷

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan *two-factor theory* atau teori dua faktor yaitu, faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional bersumber dari dalam diri seseorang tanpa ada paksaan dorongan orang lain atau atas dasar kemauan sendiri (intrinsik). Faktor motivasional terdiri dari capaian prestasi, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor *hygiene* dihasilkan dari luar diri seseorang (ekstrinsik) seperti gaji, penghargaan, keamanan kerja dan lain-lain.²⁸

Motivasi berperan penting dalam hidup setiap individu, dalam membentuk dan mengarahkan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk dipahami agar seseorang termotivasi dalam mencapai tujuannya.

²⁶ Risma Uswatun Khasanah dan Basukianto, "Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang)," *Journal of Management* 5, no. 1 (2022): 465–479, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>.

²⁷ Ummu Humaira Ridwan, Chalid Imran Musa, dan Uhud Darmawan Natsir, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Galesong Pratama," *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* 3, no. 2 (2024): 255–266, <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3525>.

²⁸ Zahara Mustika dan Nuralam Syamsuddin, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh," *PIONIR* 2, no. 1 (2022): 39–53, <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>.

Fungsi motivasi yang pertama adalah sebagai pendorong tindakan, yakni memberikan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga berfungsi dalam menentukan arah perbuatan. Berarti membantu mewujudkan tujuan atau cita-cita. Terakhir, motivasi berfungsi untuk menyeleksi perbuatan atau tindakan. Maksudnya membantu dalam memilih perbuatan mana yang harus dilakukan dan sesuai untuk mencapai tujuan tersebut, serta menghindari perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan.²⁹

Dalam dunia pendidikan, motivasi yang dimiliki guru menjadi sangat penting karena akan mempengaruhi kualitas pengajaran. Motivasi berfungsi sebagai penggerak seorang guru dalam bekerja yang akan menciptakan semangat dalam bekerja dan kemauan guru dalam bekerja.³⁰ Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih peduli terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan motivasi yang kuat, guru mampu menghadapi tantangan dan tetap konsisten dalam menjalankan tugas.³¹

Dorongan utama seorang guru dalam mengajar seharusnya bersumber dari keikhlasan. Amal perbuatan merupakan jasad, sedangkan ruhnya adalah ikhlas yang berada di dalam amal itu sendiri. Amal dapat disamakan dengan patung yang tidak memiliki manfaat sejati. Manfaat dari amal baru dapat muncul ketika diisi dengan ruh,

²⁹ Zakiah Nur Harahap dkk., "Motivasi, Pengajaran dan Pembelajaran," *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 9258–9269, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1732>.

³⁰ Ayu Intan Permana dan Delfi Eliza, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5226–5236, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>.

³¹ Wulan Sergi Irawanty dan Heru Mulyanto, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik Pendahuluan," *Global: Jurnal Lentera BITEP* 02, no. 03 (2024): 75–81.

dan ruh dari amal tersebut adalah ikhlas.³² Begitu pula dengan mengajar tanpa disertai dengan niat tulus ikhlas karena Allah, akan menjadi rutinitas kosong yang tak bernilai ibadah. Keikhlasan adalah inti dari setiap amal.

Oleh karena itu, apapun bentuk pengabdian seorang guru baik mengajar dengan gaji maupun tanpa gaji, jika dilandasi oleh keikhlasan maka semuanya baik. Yang membedakan hanyalah sejauh mana keikhlasan itu sendiri.³³ Maka setiap keikhlasan menjadi kunci utama dalam memaknai setiap amal sebagai bentuk ibadah yang sejati.

2. Motivasi Guru dalam Mengajar

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi:

a. Panggilan Jiwa

Dalam konteks pendidikan agama Islam, motivasi guru untuk mengajar tanpa gaji sering kali didasarkan pada panggilan jiwa dan tanggung jawab terhadap amanah ilmu yang mereka emban. Mereka merasa memiliki kewajiban tidak hanya kepada peserta didik, tetapi juga pada wali murid dan masyarakat sekitar untuk memberikan bimbingan dan pendidikan keagamaan yang berkualitas. Guru tidak hanya terlibat dalam proses transfer ilmu tetapi juga dalam membentuk pengabdian yang tinggi.³⁴

³² Fitroh Qudsiyyah, Sarno Hanipudin, dan Sajidin Sajidin, "Pendidikan Tasawuf dalam Kitab Al-Hikam Karya Syekh Ibnu Atha'illah As-Sakandari," *Tafhim Al-'Ilmi* 15, no. 02 (2024): 204–217, <https://doi.org/10.37459/tafhim.v15i02.7466>.

³³ Wawancara dengan Muzzamil, Guru TPQ Taswirul Juhala, Kediri, 5 Desember 2024.

³⁴ Sabrina Azhara dan Rahmadani Fitri Ginting, "Etika Seorang Guru dalam Proses Belajar Mengajar," *Cendekia Pendidikan* 4, no. 4 (2024): 50–54.

b. Nilai-nilai agama dan ibadah

Nilai-nilai agama memiliki peran besar dalam memotivasi guru untuk terus mengajar tanpa mengharapkan imbalan materi. Bagi mereka kegiatan mendidik merupakan bentuk ketaatan kepada Allah SWT dan dilihat sebagai bentuk ibadah yang memiliki kedudukan mulia. Tindakan mengajar juga dipandang sebagai upaya menegakkan agama, sehingga pekerjaan ini memiliki nilai spiritual yang tinggi dan pahala yang terus mengalir meskipun mereka nanti sudah meninggal dunia.³⁵

c. Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat bersumber dari tempat kerja, keluarga, pasangan suami istri, maupun teman sejawat. Ketika guru mendapatkan dukungan sosial mereka dapat meredakan permasalahan yang dihadapi. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa dihargai, diperhatikan, dicintai, dan menimbulkan rasa percaya diri pada individu. Guru yang mendapatkan dukungan sosial cenderung merasa lebih bahagia dalam menjalankan tugasnya.³⁶

³⁵ Ma'ruf dan Fitri, "Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Honorer di Kampung Terisolir (Studi Kasus di MIS Ulupus Sa'adah Hulu Sungai Utara).": 363-382

³⁶ Anes Julia Nuldela, Yossy Dwi Erliana, dan Imammul Insan, "Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work Family Conflict pada Guru yang Sudah Menikah," *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 5, no. 3 (2024): 4174-4187, <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1458>.

B. Guru TPQ

Guru merupakan pekerjaan mulia. Menurut Al-Ghazali guru adalah orang yang berilmu, beramal, dan mengajar.³⁷ Guru ialah seorang tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik dan mengajar peserta didik dengan pengalaman yang ia miliki, baik dalam lembaga formal maupun non formal. Dengan upaya ini maka peserta didik bisa menjadi orang yang cerdas dan beretika tinggi sesuai dengan tuntunan ajaran Islam.³⁸

Guru ialah seorang pendidik yang memiliki peran penting dalam membimbing dan mengajar. Mereka tidak hanya berperan sebagai pengajar, namun juga sebagai pembimbing spiritual yang bertugas mengembangkan akhlak dan pemahaman agama peserta didik. Adapun peran guru atau pendidik sebagai berikut:

1. Peran pendidik sebagai pembimbing

Untuk menjalankan peran sebagai pembimbing, seorang pendidik perlu memperlakukan peserta didik dengan penuh rasa hormat dan kasih sayang. Sikap pendidik seharusnya mencerminkan sikap orang tua terhadap anaknya yang dilandasi rasa penuh kasih sayang serta memberikan perlindungan, sehingga para peserta didik akan merasa senang dalam menerima pelajaran dari pendidiknya tanpa ada paksaan dan tekanan.

³⁷ Bunaya dan Ilham Abdul Jalil, "Character Transformation through Islamic Education: Literature Study of Al-Ghazali and Ibnu Miskawaih's Thoughts," *Elementaria: Journal of Educational Research* 2, no. 1 (2024): 61–72, <https://doi.org/10.61166/elm.v2i1.42>.

³⁸ Basri, Khairinal, dan Firman, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (2021): 1-13, <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>.

2. Peran pendidik sebagai teladan

Sebagai teladan dalam proses pembelajaran memiliki peranan penting dalam pembentukan akhlak mulia peserta didik. Karena setiap gerak-gerik pendidik selalu diperhatikan oleh peserta didik. Tindak-tanduk, perilaku, dan bahkan gaya pendidik dijadikan contoh oleh peserta didiknya.

3. Peran pendidik sebagai penasehat

Peran pendidik tidak hanya sekedar menyampaikan pelajaran yang di kelas. Namun, lebih dari itu pendidik juga harus mampu pendidik juga harus mampu memberikan nasehat bagi peserta didik yang membutuhkannya, baik diminta maupun tidak.³⁹

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan nonformal dalam bidang keislaman yang bertujuan untuk mengajarkan peserta didik membaca Al-Qur'an sejak usia dini. Selain itu, TPQ juga berperan dalam memberikan pemahaman mengenai pokok-pokok ajaran Islam kepada peserta didik, mulai dari jenjang anak usia Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Madrasah Ibtidaiyah, hingga jenjang yang lebih tinggi.⁴⁰

Guru TPQ merupakan tenaga pendidik yang bertugas mengajarkan ilmu keagamaan di lembaga pendidikan nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Guru TPQ bertanggung jawab untuk membimbing peserta didik dalam membaca dan menulis Al-Qur'an dengan baik dan benar. Selain itu, guru TPQ juga berperan dalam memberikan pemahaman tentang ajaran

³⁹ Herawati, "Peran Guru Tpq Baitul Ibadah Dalam Membina Akhlak Anak Di Desa Braja Indah.": 24-26.

⁴⁰ Zendra Rosada Naska dkk., "Kemampuan Tajwid Guru-Guru TPQ / MDTA Bersertifikasi di Kecamatan Payakumbuh Utara," *Jurnal Ilmiah Al-Furqan* 11, no. 2 (2023): 111-123.

agama Islam agar peserta didik mampu menjalankan ibadah dengan baik sesuai dengan tuntutan agama.⁴¹

C. Kualitas Mengajar Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “kualitas” berarti tingkat baik atau buruknya suatu hal. Selain itu, kualitas juga diartikan sebagai derajat atau taraf, khususnya dalam hal kepandaian atau keterampilan. Sementara itu, “berkualitas” berarti memiliki mutu atau kualitas yang baik.⁴² Dalam dunia pendidikan, pemahaman tentang kualitas menjadi sangat penting karena berhubungan dengan tujuan pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

Pada Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) kualitas mengajar guru merujuk pada sejauh mana guru mampu mengajarkan Al-Qur’an dengan baik, efektif, dan berdampak terhadap pemahaman dan perilaku santri. Guru TPQ tidak hanya mengajarkan membaca Al-Qur’an akan tetapi juga membentuk kecintaan santri terhadap Al-Qur’an dan mengamalkannya, serta mengarahkan mereka pada akhlak yang mulia.⁴³

Salah satu indikator yang mencerminkan kualitas mengajar guru adalah proses dan hasil belajar. Hasil belajar menjadi tolak ukur yang sangat penting untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai.⁴⁴ Hasil belajar santri di TPQ tidak hanya diukur berdasarkan kemampuannya dalam

⁴¹ Bimo, Mustofa, dan Vambudi, “Optimalisasi Profesionalisme Guru TPQ Melalui Program Training.”33-47

⁴² Melkius Ayok, “Pentingnya Kualitas Guru dan Keterlibatan Orang tua dalam Meningkatkan Kualitas Siswa,” *LOGON ZOES: Jurnal Teologi, Sosial dan Budaya* 4, no. 1 (2021): 77–88, <https://doi.org/10.53827/lz.v4i1.27>.

⁴³ Masnawati dan Fitria, “Peran Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) dalam Pengembangan Akhlak Anak.”: 214.

⁴⁴ Ida Rohmah Susiani dan Nur Diny Abadiyah, “Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia,” *Jurnal Modeling* 8, no. 2 (2021): 293–294.

membaca Al-Quran tetapi juga mencakup pemahaman mengenai ajaran-ajaran yang terkandung dalam Al-Qur'an. Selain itu, perubahan perilaku, sikap dan nilai-nilai yang diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari juga dapat menjadi indikator dari hasil belajar yang berkualitas.

Untuk menilai kualitas mengajar guru secara komprehensif dapat digunakan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Model ini membantu dalam menilai kualitas mengajar dari empat aspek:

1. *Contexts* atau konteks, aspek ini berfokus pada pemahaman latar belakang dan kebutuhan yang mendasari pelaksanaan program.
2. *Input*, sumber daya apa saja yang digunakan dalam program.
3. *Process* atau proses, pada tahap ini mengamati bagaimana program dilaksanakan. Tahap ini sangat penting untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
4. *Product* atau Produk, merujuk ada hasil dari pelaksanaan suatu program.⁴⁵

⁴⁵ Lilis Aenun Zariah, "Analisis Kebijakan Program Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru di SDN Lulut 2: Dampaknya terhadap Kinerja dan Motivasi dengan CIPP," *JURNAL ARJUNA* 3, no. 1 (2025): 33–41.