

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Motivasi Kerja

Secara bahasa istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yakni *move* artinya dorongan atau daya penggerak. Dalam istilah Indonesia istilah motivasi sering disebut motif. Motivasi kerja adalah bagaimana mengharapkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerjasama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Ajabar, 2020).

Menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Wahjosumidjo, motivasi adalah suatu usaha yang sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2015). Motivasi menurut Suparno Eko Widodo adalah kekuatan yang ada di dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015). Motivasi dapat memiliki dua sumber. Dalam tulisannya, Hamzah B. Uno mengungkapkan motivasi adalah dalam diri dan eksternal seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku (Uno, 2014).

Berdasarkan definisi diatas motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan bersama. Sumber motivasi berasal dari dalam diri dan luar atau eksternal.

2.2 Aspek Motivasi Kerja

Ada berbagai aspek motivasi, dikelompokkan Kinlaw (dalam Hastuti, 1992) kedalam tiga aspek. Ketiga aspek tersebut adalah:

a. Kesesuaian (*Match*)

Aspek kesesuaian didasarkan pada teori tentang kebutuhan seseorang. Kinlaw mengasumsikan bahwa kebutuhan berfungsi sebagai faktor

pendorong. Selain menilai kebutuhan atau tujuan pokoknya, individu juga menilai berbagai tujuan alternatifnya yang ingin dicapai. Pertimbangan dilakukan dengan cara menilai derajat kesesuaian antara kebutuhan yang ada dengan apa yang dapat dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Dengan perkataan lain individu menilai apakah pelaksanaan tugas tertentu akan menghasilkan tercapainya tujuan. Semakin jelas seseorang menganggap bahwa suatu tugas atau tujuan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang dimilikinya, maka ia akan semakin terdorong untuk mengerjakan tugas tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam menentukan kebutuhan yang dimiliki dan tujuan yang ingin dicapai pada berbagai karakteristik individu yang turut berperan, yaitu: nilai, kepercayaan dan prioritas terhadap berbagai tujuan individu. Faktor kesesuaian berkaitan dengan berbagai Teori Kebutuhan seperti teori yang diajukan oleh Maslow (Munandar, 2006). Hanya saja Kinlaw tidak merinci jenis kebutuhan yang dimiliki oleh individu, ia hanya mempertimbangkan seberapa besar kemungkinan bahwa kebutuhan tersebut dapat terpenuhi jika individu melaksanakan suatu tugas tertentu. Pertimbangan mengenai kesesuaian ini juga berkaitan erat dengan dimensi instrumentally pada teori harapan dari Vroom (Hasibuan, 2008). Dimensi ini menguraikan sejauh mana individu melihat kedekatan antara pelaksanaan suatu tugas tertentu dengan imbalan yang diharapkannya.

b. Keuntungan (*return*).

Aspek keuntungan berhubungan jumlah manfaat atau keuntungan yang akan diperoleh jika mengerjakan suatu tugas. Individu menilai ganjaran ekstrinsik yang akan diperoleh seperti upah, gaji, keselamatan status dan lain-lain. Kemudian ganjaran ini dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, kemungkinan sakit, kejenuhan yang mungkin timbul, serta besarnya usaha yang harus dikerahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Jika individu menilai bahwa keuntungan yang dapat diperoleh dari suatu tugas

masih lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan, maka ia terdorong melaksanakan tugas tersebut. Pertimbangan yang kedua ini berkaitan dengan dimensi *valence* pada Teori Harapan dari Vroom (Hasibuan, 2008). Pada dimensi ini diperhitungkan seberapa besar hasil atau keuntungan yang ingin diperoleh individu setelah ia melakukan suatu tugas tertentu. Semakin besar keuntungan yang diperoleh, maka semakin besar motivasi seseorang. Teori Yang juga berhubungan dengan pertimbangan mengenai keuntungan ini adalah Teori Persamaan, yang asumsi utamanya adalah keinginan individu. agar usaha dan masukan yang diberikannya dihargai dengan imbalan yang adil. Selanjutnya Kinlaw juga mempertimbangkan teori penguatan. Dalam Teori ini individu mempertimbangkan untung-ruginya melakukan suatu tindakan. Jika tindakan memiliki suatu konsekuensi negatif yang lebih besar dibandingkan konsekuensi positif, maka motivasi individu untuk melakukan tindakan tersebut akan menurun. Tindakan tersebut tidak lagi dianggap memiliki nilai penguat (*reinforcement*), bahkan dapat diasumsikan sebagai mengandung efek hukuman (*punishment*).

c. Pengharapan (*expectation*)

Aspek pengharapan berhubungan dengan penilaian seseorang mengenai perbandingan antara faktor-faktor yang membuat lancar suatu tugas dengan faktor-faktor yang menghambat. Dalam hal ini, seseorang mempertimbangkan sampai sejauh mana lingkungan pekerjaan akan memperlancar usahanya untuk menyelesaikan tugas. Pertimbangan ketiga ini individu memperhitungkan sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya.

2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2015):

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja yang baik.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel

2.4 Teori Motivasi Kerja

Banyak teori motivasi yang bisa dikaji dalam bidang peminatan Manajemen SDM. Menurut Husein Umar teori motivasi pada salah satu motivasi menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi C. proses (Sunyoto, 2015).

a. Teori Motivasi Kepuasan (*Content Theory*)

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan. Menurut teori ini setiap manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan secara berjenjang. Teori motivasi Maslow terdiri dari lima tingkatan kebutuhan, terdiri dari: kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).
- 2) Teori ERG. ERG adalah *Existence*, *Relatednes* dan *Growth*. Teori ini dikembangkan oleh Alderfer, yang menyatakan bahwa seseorang cenderung meningkat setelah terpuaskan kebutuhan di bawahnya. Ada tiga kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan keberadaan (*existence*

needs), kebutuhan akan memasak (*relatedness needs*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).

- 3) Teori Dua Faktor. Teori dari Frederick Herzberg ini mengungkapkan ada dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dua faktor tersebut terdiri dari faktor pemuas (faktor motivator) termasuk: prestasi, promosi, pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, pertumbuhan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan faktor ketidakpuasan (faktor higienis) termasuk: gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antarpribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan.
- b. Teori Motivasi Prestasi. Menurut teori dari Me.Clelland ini, manusia memiliki tiga kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kebutuhan dan kebutuhan akan kekuasaan,
- c. Teori Motivasi Proses (*Process Theory of Motivation*)

- 1) Teori Pengharapan Teori

Victor H. Vroom mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu.

- 2) Teori Keadilan

Menurut teori keadilan merupakan daya penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi menurut teori ini pemimpin harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif.

- 3) Teori Penguatan

Menurut teori ini ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan atasan untuk meningkatkan motivasi bawahan, terdiri dari: penguatan positif, penguatan negatif dan hukuman.

2.5 Pengertian Guru

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Undang-Undang nomor 20 tahun 2003). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003) guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Menurut Suparlan (2008), guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Suparlan (2008) juga menambahkan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar. Sedangkan menurut Imran (2010: 23), guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Menurut Djamarah (2015) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Djamarah dan Zain (2016) menambahkan Guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari pengertian-pengertian mengenai guru di atas dapat dirangkum bahwa guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus yang berkewajiban untuk mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga dia dapat menjadikan orang lain menjadi orang yang cerdas. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan

2.6 Peran guru

Guru memiliki peran yang sangat penting, tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Peran Guru Seorang guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Menurut Habel (2015) Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan atau status. Apabila seseorang menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia telah menjalankan suatu peran. Seperti halnya guru dan peserta didik, guru memiliki peranan yang sangat penting di dalam dunia pendidikan khususnya pada saat kegiatan belajar mengajar, karena pada dasarnya peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Tanpa adanya bimbingan dan arahan dari guru mustahil jika seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada

pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan bantuan dari orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Mulyasa (2007) mengidentifikasikan sedikitnya sembilan belas peran guru dalam pembelajaran. Kesembilan belas peran guru dalam pembelajaran yaitu, guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansipator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.

Sedangkan menurut Sofan Amri, (2013) Guru memiliki peran dalam aktivitas pembelajaran, yaitu sebagai:

1. Korektor Guru menilai dan mengoreksi semua hasil belajar, sikap, tingkah, dan perbuatan siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah evaluator.
2. Inspirator Guru memberikan inspirasi kepada siswa mengenai cara belajar yang baik.
3. Informator Guru memberikan informasi yang baik dan efektif mengenai materi yang telah diprogramkan serta informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Organisator Guru berperan mengelola berbagai kegiatan akademik baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi anak didik.
5. Motivator Guru dituntut untuk dapat mendorong anak didiknya agar senantiasa memiliki motivasi tinggi dan aktif belajar.
6. Inisiator Guru menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran

7. Fasilitator Guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan anak didik dapat belajar secara optimal
8. Pembimbing Guru memberikan bimbingan kepada anak didiknya dalam menghadapi tantangan maupun kesulitan belajar.
9. Demonstrator Guru dituntut untuk dapat memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga anak didik dapat memahami pelajaran secara optimal.
10. Pengelola kelas Guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun guru dan siswa
11. Mediator Guru dapat berperan sebagai penyedia media dan penengah dalam proses pembelajaran peserta didik.
12. Supervisor Guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki dan menilai secara kritis proses pembelajaran yang dilakukan sehingga dapat optimal
13. Evaluator Guru dituntut untuk mampu menilai produk pembelajaran serta proses pembelajaran. Setiap guru pasti memiliki tugas untuk mengembangkan sebuah materi pembelajaran.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 40 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban untuk :

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli diatas guru memiliki peran,tanggung jawab dan kewajiban yang besar dalam mendidik penerus bangsa.

2.7 Belajar dan Pembelajaran

2.7.1 Pengertian belajar

Menurut Sanjaya (2015) belajar adalah proses aktivitas mental seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga menghasilkan perubahan tingkah laku yang bersifat positif , baik perubahan dalam aspek pengetahuan, afektif maupun psikomotor. *Learning is the process by which an activity originates or changed through training procedures (weather in the laboratory or in the natural environment) as distinguished from changes by factors not attributable to training (Hilgard, 2013).* Belajar itu adalah proses perubahan melalui kegiatan atau prosedur latihan di dalam laboratorium maupun lingkungan alamiah.

2.7.2 Pengertian pembelajaran

Pembelajaran menurut Gagne (2013) adalah *instruction is a seat of event that effect in such a way that learning is a facilitated.* Dari pernyataan tersebut menurut Gagne, mengajar merupakan bagian dari pembelajaran (*instruction*), dimana peran guru lebih ditekankan pada cara merancang atau mengaransemen berbagai sumber serta fasilitas yang tersedia untuk kemudian dimanfaatkan siswa dalam mempelajari sesuatu. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan oleh pendidik agar proses perolehan ilmu dapat terjadi. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi antara siswa, guru dan sumber belajar pada satu lingkungan belajar.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mengamanatkan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan menantang dan memotivasi siswa untuk berperan secara aktif. Dilihat dari teori diatas, belajar merupakan aktivitas atau kegiatan yang dapat merubah perilaku seseorang menjadi lebih baik, sedangkan mengajar merupakan bagian dari pembelajaran. Pembelajaran merupakan proses interaksi antara guru, siswa dan sumber belajar pada satu lingkungan belajar. Dimana guru bertindak sebagai fasilitator yang memfasilitasi siswa untuk belajar, kemudian dapat dimanfaatkan siswa dalam mempelajari sesuatu.