

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Hakikat Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah Motivasi berasal dari kata Motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan serangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.¹ Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya (*Feeling*) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berawal dari kata “motif” itu maka kata motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

“Menurut Nabawi menyatakan Motivasi (*motivation*) berakar dari dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu terwujudkan dalam berbagai tindak-tanduk seseorang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian tercapainya tujuan.”²

Dorongan atau alasan yang dilakukan oleh seseorang dilatar belakangi oleh berbagai tujuan yang akan dicapai oleh individu tertentu. Terkadang dorongan itu muncul mana kala ada desakan yang menuntut agar tercapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

“Menurut Ilyas Motivasi adalah suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Atau dengan kata lain motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu.”³

¹ Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta: Ar-ruzz Media, 2012), h. 332.

² Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2013), h.333.

³ *Ibid*, h.334.

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan yang mendorong individu dalam mewujudkan keinginannya. Motivasi terkadang memaksa individu bekerja keras dan serius melakukan serangkaian kegiatan demi tercapainya keinginan individu yang bersangkutan. Nilai-nilai yang ingin dicapai memiliki berbagai tingkat kesulitan berbeda, tetapi dengan motivasi tinggi mampu melewati kesulitan yang dihadapi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

“Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg terkait dengan pandangan para karyawan terhadap pekerjaannya. Menurutnya para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya dorong yang timbul dari dalam diri) dan yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (dorongan yang datang dari luar diri seseorang) terutama dari organisasi tempat bekerja.”⁴

Motivasi tidak selamanya datang dari diri seseorang tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana seseorang bekerja. Lingkungan terkadang mendorong seseorang untuk mewujudkan hal-hal yang belum tercapai. Maka motivasi tidak hanya muncul karena desakan dari diri sendiri tetapi dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada.

“Rivai mengemukakan motivasi juga berasal dari bahasa latin *Movera* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.”⁵

Menurut Sedarmayanti Motivasi (*motivation*) berakar dari dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu terwujud dalam berbagai tindak-

⁴ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Akasar,2001) , h. 157.

⁵ Veithal Rival, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2011), h. 121

tanduk seseorang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian tercapainya tujuan.⁶

Menurut Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Donald ini mengandung tiga elemen penting :⁷

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “neurophysiological” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “feeling”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkahlaku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi munculnya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah *tujuan*. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dari ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Dalam kegiatan belajar mengajar, apabila ada seseorang siswa, misalnya tidak berbuat sesuatu yang seharusnya dikerjakan, maka perlu

⁶ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara. Jakarta, 2000), h.333.

⁷ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.73-74.

diselidiki sebab-sebabnya. Sebab-sebab itu biasanya bermacam-macam, mungkin ia tidak senang, mungkin sakit, ia lapar, ada problem pribadi dan lain-lain. Hal ini berarti pada diri anak tidak terjadi perubahan energi, tidak terangsang afeksinya untuk melakukan sesuatu, karena tidak memiliki tujuan atau kebutuhan belajar. Keadaan semacam ini perlu dilakukan daya upaya yang dapat menemukan sebab-musababnya kemudian mendorong seorang siswa itu mau melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, yakni belajar. Dengan kata lain, siswa perlu diberikan rangsangan agar tumbuh motivasi pada dirinya atau singkatnya perlu diberi motivasi.

“Menurut Risk yang dikutip oleh Daradjat mengemukakan motivasi dalam kegiatan pembelajaran bahwa “motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri murid yang menunjang kegiatan kearah tujuan-tujuan belajar”.⁸

Sedangkan Rusyan berpendapat, bahwa “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan”.⁹

Motivasi yang dimiliki guru dapat disalurkan kepada peserta didik sebagai bentuk dorongan peserta didik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Motivasi itu, dapat diwujudkan melalui tindakan ataupun melalui kata-kata sehingga mendorong peserta didik melakukan kegiatan belajar dengan penuh semangat dan memiliki kemampuan memecahkan masalah pelajaran sendiri.

“Menurut Chaplin yang dikutip oleh Hidayah mengemukakan bahwa “motivasi adalah variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelolah, mempertahankan dan menyalurkan tingkahlaku menuju suatu sasaran”.¹⁰

Pendapat di atas dapat didefinisikan motivasi merupakan usaha dalam mengelolah tingkah laku dan mempertahankannya yang disalurkan melalui tindakan sehingga memiliki kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan

⁸ Zakiah Daradjat, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008), h.158.

⁹ Tabrani Rusyan, dkk., *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : CV. Remaja Rosdakarya, 1989), h.95.

¹⁰ Hidayah, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), h.99.

tertentu. Motivasi selalu berhubungan dengan keinginan yang dicapai maka keinginan tersebut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut Ravianto adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.”¹¹

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa seseorang melakukan aktivitas itu didorong oleh adanya faktor-faktor kebutuhan biologis, insting, unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Sebenarnya semua faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan, kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis. Dengan demikian, dapatlah ditegaskan bahwa motivasi, akan selalu berkaitan dengan soal kebutuhan. Sebab seseorang akan terdorong melakukan sesuatu bila merasa sesuatu ada kebutuhan. Kebutuhan ini timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau ketegangan yang menuntut suatu kepuasan kalau sudah seimbang dan terpenuhi kepuasannya berarti tercapailah suatu kebutuhan yang diinginkannya.

Motivasi kerja bukan timbul dari dalam diri guru saja melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi guru untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Faktor motivasi sangat berperan dalam tercapainya peningkatan profesionalisme guru.¹²

“Menurut George dan Jones dalam Leonando dan Eddy, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau

¹¹ Jurnal penelitian, Dr. Seger Handoyo, hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun, Vol.2, No.3, 2013.

¹² e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013)

masalah (*level of persistence*)". Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu."¹³

Beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari seseorang sebelum melakukan sesuatu. Dorongan yang dimiliki dapat muncul dari diri sendiri maupun pengaruh lingkungan. Dari kedua faktor tersebut, ada hal yang ingin dicapai sehingga menuntut seseorang melakukan sesuatu dengan beragam tingkatan tergantung kebutuhan yang diinginkan. Kebutuhan dalam arti luas dapat diartikan kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis. Maka dari itu, motivasi akan selalu berhubungan dengan kebutuhan yang ingin dicapai. Motivasi dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Motivasi intrinsik

"Menurut Siagian motivasi Instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan."¹⁴

Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu didorong oleh faktor kepuasan dan ingin tahu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan yang lain, tetapi atas dasar kemauan diri sendiri yang kemudian disebut juga dengan motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik ini merupakan motivasi yang berasal dari rangsangan di dalam diri setiap individu. Dorongan dan minat individu untuk melakukan suatu aktivitas tanpa mengharapkan atau meminta ganjaran. Bagaimanapun, bukan semua motivasi intrinsik dapat diwujudkan secara nyata, akan tetapi ada juga motivasi yang dibentuk melalui pembelajaran dan pengalaman yang membawa kepuasan. contohnya, kebiasaan membaca buku cerita dan membuat alat peraga dalam pembelajaran merupakan gerakan motivasi intrinsik yang dibentuk berdasarkan pembelajaran dan pengalaman.

¹³ Jurnal Penelitian, Lenando Agusta & Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv haragon surabaya*, Vol 1, No.3, 2013.

¹⁴ Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 Mei 2015, h.3.

“Menurut Sardiman, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.”¹⁵

Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorong, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung didalam perbuatan belajar itu sendiri.

Hasibuan berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain : a.) Tanggung jawab b.) Penghargaan c. Pekerjaan itu sendiri d.) Pengembangan dan kemajuan¹⁶

2. Motivasi Ektrinsik

“Permana mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal”¹⁷.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.¹⁸ Sebagai contoh seseorang belajar , karena tahu besok pagi akan ujian dengan harapan mendapatkan nilai baik, sehingga mendapat pujian dari temannya.

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang adalah : a.) Gaji. b.) Kebijakan

Motivasi dibagi kedalam dua ranah yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua motivasi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan dari dalam diri individu dan tujuan yang akan dicapai.

¹⁵ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.89.

¹⁶ Hasibuan, *Motivasi Kerja*, (<http://arsury.blogspot.com/2017/02/motivasi-kerja.html> diakses tanggal 01/02/20017).

¹⁷ *Ibid*, Jurnal Administrasi Bisnis, h.3

¹⁸ *Ibid*, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, h.90.

Tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dimana individu itu berada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Fremot yang menyatakan : Motivasi kerja mengacu pada dorongan didalam individu yang berpengaruh pada tingkat arah dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.¹⁹ Selanjutnya Fremot mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu.”²⁰

Triguna mengatakan bahwa motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok.²¹ Motivasi dalam hal ini dapat menciptakan suatu usaha untuk menjalankan suatu usaha untuk menjalankan suatu fungsi dari tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara individual maupun secara kelompok dalam hal ini tidak diperhitungkan apakah aktifitas itu dilakukan untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi untuk menjalankan rencana/program kerja atau tujuan dari organisasi tersebut.

Kohar menyatakan motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motif kerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan dengan efisien.²²

Selanjutnya Winard menyatakan motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.²³

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. pernyataan

¹⁹ Fremot. E, kast. James dan erosenweig, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), h. 28.

²⁰ *Ibid.*, 30.

²¹ Triguna, *Manajemen Personalia*, Cet.I.(Citra Media: Jakarta, 1996).h.58.

²² Kamaruddin, Kohar. 2001. *Manajemen Tenaga Guru*. (Aksara Baru: Jakarta), h. 31

²³ J winard, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Cet. II (Kencana Media Group: Jakarta, 2004), h. 347.

ini mengandung pengertian yaitu : 1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu, 2) motivasi ditandai oleh adanya rasa, afeksi seseorang karena motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, 3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjukkan pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh karena adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu yang didasarkan pada keinginan yang lahir dari dalam diri seseorang untuk berbuat dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, walaupun pada dasarnya manusia belum mengetahui secara pasti apa yang akan diperolehnya namun manusia diwajibkan untuk berusaha dan menyisipkan doa dalam setiap usahanya guna mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Teori-Teori Motivasi Kerja.

Robbins mengelompokkan teori motivasi menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).²⁴ Teori ini dikenal dengan nama konsep *Higiene*, yang mana cakupannya adalah:

²⁴ Robbins, Stephen P, *Organizational Behavior : Concept, Controversies, Application*. (Eight Edition, Prentice Hall, Inc. Shields, 2010), h. 87.

a. Teori motivasi berdasarkan isi (*Content*)

Teori isi (*Content Theory*) pada motivasi berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi : Prestasi; upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif di dalam pekerjaannya, pengakuan; pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.²⁵

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Menurut teori ini faktor pendorong yang menyebabkan seseorang mau bekerja keras adalah motivasi. Motivasi berasal dari aneka kebutuhan manusia untuk memenuhi kehidupan dan tersusun secara hirarkis menurut kepentingannya.²⁶

Menurut Robins kebutuhan pertama adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan dasar sebelum seseorang berkeinginan memenuhi kebutuhan yang lainnya atau di atasnya. Kebutuhan dasar (*Fiological need*) harus terpenuhi terlebih dahulu sebab kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar (*Fundamental*) untuk dapat hidup. Kebutuhan dasar seperti: pangan, sandang, papan, istirahat, tidur, hubungan seks dan kebutuhan lain yang merupakan kebutuhan dasar agar dapat bertahan hidup. Kebutuhan kedua adalah rasa aman (*safety need*) baik secara fisik maupun mental. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan rasa memiliki (*belonging need*) kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial seperti cinta kasih, penerimaan dan persahabatan. Kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan diri (*self esteem*) kebutuhan ini dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan pujian, ucapan selamat, terima kasih, mendapat penghargaan, dan hadiah. Dalam organisasi pemenuhan kebutuhan ini dapat berupa penghargaan finansial, kenaikan gaji, mendapat bonus, atau insentif sosial, seperti mendapat pelatihan dan sebagainya.

²⁵ *Ibid*, h. 91.

²⁶ *Ibid*, h. 96

Kebutuhan kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan untuk terus berkembang dan mencapai prestasi penuh individu, kebutuhan ini berfokus pada pengembangan individu, usaha untuk mengoptimalkan potensi diri secara kreatif dan aktif, meraih taraf hidup yang sempurna, mendapatkan sesuatu yang bergengsi dan lain-lain.²⁷

Tabel 2.1. Teori Kebutuhan Maslow

No	Kebutuhan Manusia	Wujud
1	Aktualisasi diri Memaksimalkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.	Otonomi Mengambil resiko Kreativitas
2	Penghargaan diri (Self-Estem) dari yang lain	Sosial Profesional Imbalan
3	Rasa memiliki (belongingnes) Penerimaan Apresiasi	Keluarga Teman Kelompok sosial
4	Rasa aman (Safety) Keamanan Aturan dan ketentuan	Gaji dan upah Asuransi, kesehatan, pensiun dan kecelakaan
5	Kebutuhn Dasar (Basic need) Pangan, sandang, papan	Tersedia dengan layak. ²⁸

Pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini telah memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

2) Teori X dan Y Douglas Mc. Gregor.

Teori motivasi menurut Husaini didasari atas asumsi bahwa pegawai dalam bekerja terbagi dalam dua tipe, yaitu tipe X dan tipe Y.

²⁷ *Ibid.*, h. 102-103

²⁸ Robbins, Stephen P, *Organizational Behavior : Concept, Controversies, Application*. (Eight Edition, Prentice Hall, Inc. Shields, 2010), h. 89

(a) Teori X

- (1) Bila pegawai tidak senang bekerja , mereka harus dipaksa, diawasi dan diancam dengan tindakan agar dapat mencapai tujuan organisasi.
- (2) Pada dasarnya para pegawai tidak senang bekerja dan bila mungkin mereka akan mengelak.
- (3) Pada dasarnya, pegawai akan mengelak dari tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- (4) Kebanyakan para pegawai akan menempatkan pemuasan kebutuhan psikologis dan keamanan diatas kebutuhan yang lain tidak akan menunjukkan keinginan untuk maju.

(b) Teori Y.

- (1) Para pegawai memandang kegiatan bekerja sebagai kebutuhan, hal yang alamiah.
- (2) Para pegawai berusaha melakukan tugas tanpa diperintah, tanpa diarahkan dan berusaha mengendalikan dirinya.
- (3) Pada umumnya, para pegawai akan menerima tugas yang dibebankan.

Para pegawai akan menunjukkan kreativitasnya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan lembaga adalah tanggungjawab mereka juga, bukan semata-mata tanggung jawab pimpinan.²⁹

Implementasi teori ini dilapangan adalah bahwa untuk memotivasi karyawan dengan tipe X, akan lebih berhasil dengan menggunakan motivasi yang bersifat negatif yaitu dengan memberikan imbalan disertai dengan ancaman. Sedangkan untuk karyawan dengan tipe Y bentuk pemberian motivasi positif berupa pujian atau penghargaan akan merupakan senjata yang ampuh untuk meningkatkan kinerjanya.

²⁹ *Ibid.*, h. 107

Tabel. 2.2 Asumsi teori X dan Y Terhadap Manusia

Asumsi Teori X terhadap Manusia	Asumsi teori Y terhadap Manusia
<ul style="list-style-type: none"> - Malas dan tidak menyukai/menghindar kerja - Tidak jujur - Harus dipaksa diancam dengan hukuman agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. - Pasif dan menunggu perintah - Tidak menerima dan mengambil tanggung jawab. - Hanya dapat dimotivasi dengan insentif yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis atau rasa aman. - Mempunyai kapasitas terbatas untuk pemecahan masalah serta kreatif. - Harus diamati dan dikontrol dengan baik. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menemukan pekerjaan adalah alami seperti permainan. - Suka menolong anggota lain dan terbuka. - Sangat termotivasi oleh kepuasan pekerjaan, bukan oleh ancaman. - Jujur mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi lewat imbalan, yang bersifat inisiatif atau aktivitas individual. - Menerima dan mencari tanggung jawab kreatif untuk memecahkan masalah organisasi. - Semakin cocok tujuan organisasi dengan tujuan personil semakin ingin dan mampu bekerja dengan baik.³⁰

3) Teori Motivasi menurut Frederick Harzberg.

Teori motivasi ini didasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg terkait dengan pandangan para karyawan terhadap pekerjaannya. Menurutnya para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya dorong yang timbul dari dalam diri) dan yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (dorongan yang datang dari luar diri seseorang) terutama dari organisasi tempat bekerja.³¹

4) Teori Motivasi Desler dikenal dengan "Model Dua Faktor" Faktor Motivasional dan Faktor *Hygiene* atau pemeliharaan. Faktor

³⁰ Didin dan Imam, *Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, h. 342.

³¹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Akasar,2001) , h. 157.

motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *Hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang, seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.³²

Tabel 2.3. Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator menurut Desler

Faktor <i>Hygiene</i> (penyehat)=lingkungan pekerjaan=memelihara orang(<i>Management by Movement</i>)	Faktor motivator (kepercayaan dan kemendirian)=pekerjaan= menggunakan orang (<i>management by motivator</i>)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan menarik(gaji, upah, honorarium, uang perjalanan, bonus dan lain-lain. 2. Keamanan pekerjaan 3. Keuntungan tambahan (kendaraan, perumahan, pakaian dinas, biaya listrik, biaya telepon dan perawatan kesehatan) 4. Hubungan antara manusia baik. 5. Perencanaan hari tua terjamin (uang pesangon) 6. Kesempatan untuk mengikuti diklat. 	<p>Kesempatan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lebih ahli dan terampil dalam pekerjaannya. 2. Menangani tugas yang diperlukan. 3. Melatih inisiatif dan melakukan percobaan untuk pengembangan metode kerja. 4. Menangani persolan yang timbul 5. Mengawas pekerjaannya sendiri. 6. Menghadapi pekerjaan yang mempunyai tantangan. 7. Memikul tanggung jawab 8. yang wajar. 9. Kemungkinan untuk berkembang dalam karier.³³

³² Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Permata Puri Media, 2011), h. 104

³³ *Ibid*, h. 145.

5) Teori ERG (Clyton Alderfer)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG. Akronim ERG dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah. Yaitu E=*Existence* (kebutuhan akan eksistensi); R=*Relatedness* (kebutuhan untuk hubungan dengan pihak lain) G=*Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).³⁴

Ketiga istilah tersebut mempunyai dua hal penting, pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori dan model yang dikembangkan oleh Maslow dalam Alderfer. *Existence* dapat dikatakan identik dengan hirarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; *Relatedness* senada dengan hirarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan *Growth* mengandung makna sama dengan *self actualization* menurut Maslow. Kedua teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak sebagai berikut:

- a. Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

6) Teori Motivasi Menurut Mc Clelland

"Teori kebutuhan Mc Clelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan

³⁴ *Ibid*, h. 98

hubungan merupakan keinginan antarpersonal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.”³⁵

Teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merujuk pada adanya kondisi yang mendorong tindakan individu. Individu yang mempunyai motivasi akan bersedia mencurahkan energi fisik dan mentalnya untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dapat juga dirumuskan sebagai perilaku yang mengarah pada tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan, dalam hal ini guru akan termotivasi dalam bekerja jika ada faktor-faktor yang mendorong timbulnya semangat kerja yang menyentuh kebutuhan hidup.

Teori Mc Clelland yang paling terkenal adalah tentang penjelasan 3 jenis motivasi yang diidentifikasi dalam karyanya buku "The Achieving Society" yaitu

1. Motivasi untuk berprestasi (N-Ach)

Need For Achievement (N-Ach) {hasrat untuk meraih setinggi-tingginya prestasi dalam hidup} adalah motivasi untuk berprestasi, contohnya karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya untuk mencapai tujuannya. N-ach juga merupakan dorongan untuk mengungguli dengan cara bertarung untuk mencapai kesuksesan. Selain itu prestasi atau Achievement adalah suatu istilah yang diperkenalkan oleh David Mc Clelland ke dalam bidang psikologi yang menunjukkan keinginan individual untuk berprestasi, menguasai skill, pengendalian atau standard tinggi.

N-Ach berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Contohnya seseorang yang memiliki N-Ach tinggi cenderung memiliki karakteristik untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi. Orang yang

³⁵ Harrell, A. M./Stahl, M. J. (1984): *McClelland's Trichotomy of Needs Theory and the Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals. Accounting, Organizations and Society. Volume 9, Issues 3-4, 1984, Pages 241-252*

mempunyai high achiever harus diberikan pekerjaan yang menantang dengan sasaran akhir yang masih dapat dicapai. Bagi mereka uang bukanlah suatu motivator yang penting, yang lebih efektif adalah umpan balik atas apa yang telah dilakukannya. Sedangkan jika seseorang mempunyai N-Ach rendah memungkinkan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi resiko kegagalan. Orang-orang yang berprestasi tinggi menghindari situasi dengan resiko rendah. Karena jika jalan yang ditempuh untuk mencapai kesuksesan itu mudah, maka mereka menganggap itu bukan pencapaian kesuksesan yang sungguh-sungguh. Dan individu yang mempunyai n-ach yang tinggi cenderung bekerja pada situasi dengan tingkat kesuksesan yang moderat. Dan mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang lain yang mempunyai achievers yang tinggi juga. Dapat kita ketahui banyak pengusaha yang mungkin gagal didalam kelompoknya tetapi tidak pada pekerjaannya mereka sangat puas dengan prestasi yang dicapainya. Sumber n-ach meliputi:

- a. Orangtua yang mendorong kemandirian dimasa kanak-kanak
- b. Menghargai dan memberi hadiah dan kesuksesan
- c. Asosiasi prestasi dengan perasaan positif
- d. Asosiasi prestasi dengan orang-orang yang memiliki kompetensi dan usaha sendiri bukan karena keberuntungan
- e. Kekuatan pribadi
- f. Suatu keinginan untuk menjadi efektif atau rancangan

Mc Clelland pernah menyebutkan bahwa dongeng dan cerita anak inggris abad ke-16 terdapat virus yang dapat menyebabkan terjangkitnya n-ach. Adapun cerita spanyol justru meninabobokan rakyatnya. Dongeng dan cerita di Inggris memperlihatkan optimisme tinggi, keberanian mengubah nasib, dan sikap tidak cepat menyerah. Cerita-cerita itu dianggap memiliki nilai n-ach tinggi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi

pun selalu diawali oleh n-ach. Cerita atau dongeng yang mengandung nilai n-ach tinggi selalu diikuti pertumbuhan ekonomi yang tinggi di negara itu dalam kurun waktu 25 tahun kemudian.

2. Motivasi untuk berkuasa (N-Pow)

N-Pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Kebutuhan akan kekuasaan menurut saya adalah Kebutuhan untuk mengekspresikan diri dan untuk mengendalikan dan memengaruhi oranglain tanpa ada paksaan. Sedangkan menurut McClelland kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat oranglain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi oranglain. Menurut McClelland kebutuhan kekuasaan sangat berhubungan dalam pencapaian posisi kepemimpinan. Karena seorang pemimpin membutuhkan kekuasaan yang besar untuk dapat mengendalikan anggota atau rakyatnya agar dapat terwujud tujuannya sebagai seorang pemimpin. Contoh dari n-pow adalah karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya dan memiliki karakter kuat untuk memimpin dan mempunyai ide serta hasrat untuk menang.

3. Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (N-Affil)

N-Affil adalah motivasi terhadap persahabatan/afiliasi. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antara pribadi yang ramah dan akrab. Individu mempunyai keinginan untuk mempunyai hubungan erat atau bersahabat dengan pihak lain. Biasanya jika individu mempunyai afiliasi yang tinggi dalam dia bekerja dapat berhasil atau sukses karena dalam pekerjaan membutuhkan interaksi sosial yang tinggi. Contohnya, Karyawan

dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerjasama yang prima. Menurut Mc Clelland kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Karakteristik dan sikap motivasi ala McClelland yaitu:

- a. Pencapaian adalah lebih penting dari pada materi
- b. Mencapai tujuan atau tugas kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan
- c. Umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran sukses (umpan balik yang diandalkan, kuantitatif dan factual)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dipengaruhi oleh tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul dari seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu itu bekerja serta adanya tujuan yang ingin dicapai untuk memenuhi kebutuhannya.

B. Hakikat Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

“Menurut istilah dalam bahasa Inggris, kata disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu sebagai kemampuan mental atau karakter moral; hukuman yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki; kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku.”³⁶

“Dalam bahasa Indonesia istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena istilah disiplin sebagai kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu.”³⁷

³⁶ M Rizal Firdousy, *Pengaruh kompetensi profesional guru, Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja guru Ekonomi-akuntansi sma negeri Se-kabupaten banjarnegara*, h.40.

³⁷ *Ibid*, *profesional guru, Motivasi kerja dan disiplin kerja*....h. 40

Disiplin merupakan aturan yang mengikat seseorang dalam melakukan tindakan dengan kesadaran yang tinggi yang muncul dari dalam diri seseorang. Aturan-aturan yang mengikat tersebut sebagai pengontrol tingkah laku dalam berbuat dalam keadaan apapun.

Masalah disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang besar di dalam setiap diri guru maka alam kelabu akan selalu menutupi dunia pendidikan dan pengajaran. Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja. Ada beberapa pengertian disiplin, antara lain sebagai berikut: a) Kreasi dan persiapan kondisi pokok untuk bekerja. b) Kontrol diri sendiri. c) Persiapan sebagai warga negara yang dewasa. d) Penurutan yang sadar. e) Melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima. f) Sejumlah pengontrolan guru terhadap murid. g) Penurutan yang dipaksakan. h) Pengontrolan dan pengarahan energi yang menghasilkan tingkah laku yang produktif.³⁸

“Menurut Fathoni dalam jurnal pendidikan, disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.”³⁹

Jadi dari uraian diatas dapat jelaskan bahwa disiplin merupakan cara pengontrolan tingkah laku dalam melakukan sesuatu. Sehingga dapat diterima oleh lingkungan sekitar serta sebagai wujud kedewasaan.

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.⁴⁰

“Menurut Soekanto “Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku

³⁸ Subari, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. I,),h. 163-164.

³⁹ Fathoni, Abdurrahmat . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h.172

⁴⁰ Poerdaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), h. 53.

seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.⁴¹

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah segala peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh setiap lembaga baik keluarga, sekolah dan lain-lain. Dan kesemuanya itu harus dijalankan, ditegakkan, dan dipatuhi oleh individu yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga kedisiplinan dapat berjalan dengan baik.

Kemudian dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia pengertian kerja adalah “perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil; hal pencarian nafkah”.⁴² Dari definisi tersebut dapat pula diartikan bahwa kerja adalah fungsi hidup manusia untuk mendapatkan kebahagiaan lahir dan batin. Manusia bekerja adalah untuk menghasilkan suatu alat pemuas kebutuhannya.

Bila kedua kata tersebut yaitu kata “disiplin” dan kata “kerja” digabungkan, maka disiplin kerja dapat bermakna suasana batin yang berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Kata disiplin kerja bila digilir dalam ranah pendidik memiliki pengertian, suasana perasaan guru dalam melakukan tugas baik senang maupun tidak senang atau bergairah dan tidak. Maka guru harus tetap menjalankan tugas seperti biasa. Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut.

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Remaja dan Masalahnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), Cet. 2, h.79.

⁴² Kasmisa, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya, Kartika, 1997, Cet. 1), h. 310.

Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembanya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.⁴³

1. Fungsi dan Aspek-Aspek Disiplin Kerja Guru

Sebagai kunci keberhasilan suatu sekolah/madrasah guru agama dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai bebrapa fungsi. Diantaranya disiplin berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Disisi lain disiplin kerja guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bai guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. Dengan demikian betapa pentingnya disiplin kerja guru. Sehingga jelas guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Jadi, produktifitas kerja ditentukan oleh disiplin kerja.

⁴³ Al-Rasidin dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta, PT. Ciputat Press, 2005, Cet. 2), h. 41.

Agar seseorang dapat melaksanakan disiplin maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh IG. Wursanto, meliputi:

a. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan mempengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif.

b. Faktor kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku manusia (guru) dalam segala kegiatan/pekerjaan, kebutuhan manusia yang diperlukan adalah kebutuhan yang materil dan moril. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, maka hal itu merupakan andil yang cukup besar bagi usaha menegakkan disiplin guru dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terabaikan maka individu guru akan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang cenderung melanggar disiplin.

c. Faktor pengawasan

Faktor pengawasan/*controlling* sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif.⁴⁴

Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja guru yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

⁴⁴ IG. Wursanto, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta:Pustaka Dian, 1988, Cet.2.) h.151

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam disiplin kerja di antaranya : 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan 2) Disiplin terhadap waktu 3) Disiplin terhadap suasana kerja 4) Disiplin dalam melayani masyarakat 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku

“Menurut Hasibuan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.”⁴⁵

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan guru yang bersedia secara sadar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan sekolah.

2. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

“Menurut Rusyan ada beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain:

- a. Disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi.
- b. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut.
- c. Disiplin memperteguh guru di sekolah dasar untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.
- d. Disiplin memberi kesiapan bagi guru sekolah dasar melaksanakan proses kinerja
- e. Disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.”⁴⁶

Dari uraian diatas jelaslah bahwa disiplin kerja merupakan aturan yang mengikat seseorang dalam keadaan apapun, suka atau tidak suka aturan tersebut harus dipatuhi. Dengan ikatan aturan yang dibuat seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta sebagai pengontrol tingkahlaku individu yang bersangkutan. Maka sejatinya guru sebagai

⁴⁵ Hasibuan S, Pamalayu. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003),h.193

⁴⁶ A. Tabrani Rusyan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*,(Jakarta: Cipta Nusantara, 2001, Cet. 2), h. 56.

teladan bagi siswa dan masyarakat harus menjunjung tinggi dan melaksanakan aturan-aturan yang dibuat seperti datang dan pulang sekolah tepat waktu, membuat perangkat pembelajaran serta hal-hal yang berhubungan dengan proses pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

C. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. 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.

“Profesi yang merupakan akar dari kata professional sehingga Tilaar mengemukakan pandangannya mengenai definisi professional adalah sesuatu yang bersangkutan dengan profesi , memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.”⁴⁷

“Yutmini berpendapat bahwa profesi adalah kedudukan atau jabatan yang memerlukan ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan atau perkuliahan yang bersifat teoritis dan disertai praktek, diuji dengan berbagai bentuk ujian di Universitas atau lembaga yang diberi hak untuk dan diberi kepada orang-orang yang memilikinya (sertifikat, lisensi, brafet) suatu kewenangan tertentu dalam hubungannya dengan kliennya yang dipelihara dengan hati-hati dan selalu ditingkatkan melalui organisasinya.”⁴⁸

Menurut Mangkunegoro kualifikasi utama profesi yaitu: (1) memiliki ilmu pengetahuan yang luas dalam bidang yang dikerjakan, (2) memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai

⁴⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi da Kompetensi Guru*, h.50

⁴⁸ Yutmini Sri. *Strategi Belajar Mengajar*. (FKIP UNS Surakar,1992), h. 78

bidangnya, (3) memiliki karakter atau keperibadian yang membuatnya dihargai, dibanggakan dan diterima kliennya.⁴⁹

Profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan mensyaratkan studi dan pengetahuan khusus yang mendalam, seperti bidang hukum, militer, keperawatan, kependidikan dan sebagainya. Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi biasanya berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi pemcaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

“Profesional berasal dari kata profesi, istilah profesi menurut Arifin berasal dari kata profesion mengandung arti sama dengan *occupation* yaitu suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Menurutnya profesi sebagai bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan pekerjaan tertentu yang membutuhkannya.”⁵⁰

Sementara itu, yang dimaksud profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang

⁴⁹ Mangkunegoro. *Profesionalisme Guru*. (Bumi Aksara, 2005), h. 92

⁵⁰ Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*. (Jakarta: Quantum Teaching PT Ciputat Press, 2005), h. 27.

pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Ali dalam Kunandar menjelaskan bahwa Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni:⁵¹ (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Guru profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta membanggakan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai

⁵¹ Kunandar , *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*,(jakarta : PT Persada grafindo , 2009),h.47.

perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain : memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar dan sebagainya. Dengan persyaratan semacam ini, maka tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti sekarang ini, tetapi lebih bersifat *competency based* yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai-nilai etika dan moral.

Dengan profesionalisme guru, maka guru masa depan tidak tampil lagi sebagai pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbingan (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*). Sebagai pelatih, seorang guru akan berperan seperti pelatih olahraga. Ia mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya, dan membantu siswa menghargai nilai belajar dan pengetahuan. Sebagai pembimbing atau konselor, guru akan berperan sebagai sahabat siswa, menjadi teladan dalam pribadi yang mendukung rasa hormat dan keakraban dari siswa. Sebagai manajer belajar, guru akan membimbing siswanya belajar, mengambil prakarsa, dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya. Dengan ketiga peran guru ini, maka diharapkan para siswa mampu mengembangkan potensi diri masing-masing, mengembangkan kreativitas, dan mendorong adanya penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif sehingga para siswa mampu bersaing dalam masyarakat global

Sementara itu, departemen pendidikan Amerika Serikat menggambarkan bahwa guru yang baik adalah dengan ciri-ciri sebagai berikut.⁵²

1. Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda.
2. Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya.
3. Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologis lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya dapat ditaksir.
4. Mereka memiliki seni dalam hubungan-hubungan manusiawi yang diperolehnya dari pengamatannya tentang bekerjanya psikologi, biologi, dan antropologi kultur didalam kelas.
5. Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa dibawah pengaruhnya, sumber-sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Sifat-sifat atau karakteristik guru-guru yang disenangi oleh para siswa adalah guru-guru yang : (1) demokratis, yakni guru yang memberikan kebebasan kepada anak disamping mengadakan pembatasan-pembatasan tertentu, tidak bersifat otoriter, dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk berperan serta dalam berbagai kegiatan. (2) suka bekerja sama (kooperatif), yakni guru yang bersikap saling memberi dan saling menerima serta dilandasi oleh kekeluargaan dan toleransi yang tinggi. (3) baik hati, yakni suka memberi dan memberi untuk kepentingan anak didiknya. (4) sabar, yakni guru yang tidak suka marah dan lekas tersinggung dan suka menahan diri. (5) adil, yakni tidak membeda-bedakan anak didik dan memberi anak didik sesuai dengan kesempatan yang sama bagi semuanya. (6) konsisten, yakni selalu berkata dan bertindak sama dengan ucapannya. (7) bersifat terbuka, yakni bersedia menerima kritik dan saran serta mengakui kekurangan dan kelemahannya. (8) suka menolong, yakni siap membantu anak-anak yang mengalami kesulitan atau masalah tertentu. (9) ramah-tamah, yakni mudah bergaul dan disenangi oleh semua orang, tidak sombong dan bersedia bertindak sebagai pendengar yang baik disamping sebagai pembicara yang menarik. (10) suka humor, yakni pandai membuat anak-anak menjadi gembira dan tidak tegang atau terlalu serius. (11)

⁵² Departemen Pendidikan Amerika Serikat, diakses tanggal/20/September/2015.

memiliki berbagai macam minat, artinya dengan beragam minat akan dapat merangsang siswa dan melayani berbagai minat anak. (12) menguasai bahan pelajaran, yakni dapat menyampaikan materi pelajaran dengan lancar dan menumbuhkan semangat dikalangan anak. (13) fleksibel, yakni tidak kaku dalam bersikap dan berbuat serta pandai menyesuaikan diri dengan lingkungannya. (14) menaruh minat yang baik kepada siswa, yakni peduli dan perhatian kepada minat siswa.⁵³

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pribadi seorang guru merupakan panutan bagi semua orang dimanapun guru berada dan dalam kondisi apapun seorang guru harus tetap menjaga sikap dan perilakunya, baik dilingkungan sekolah maupun dimasyarakat. Terutama ketika berada dilingkungan sekolah, segala hal yang dilakukan harus selalu berhati-hati karena perilaku guru yang baik akan tercermin dari sikap dan tingkahlakunya.

“Sedangkan kriteria profesi menurut Syafaruddin dan Irwan menyatakan bahwa (1) memiliki keahlian, (2) sebagai panggilan hidup (3) memiliki teori-teori baku, (4) profesi untuk masyarakat, (5) memiliki kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif, (6) memiliki otonomi dalam melakukan profesi, (7) mempunyai kode etik (8) mempunyai klien yang jelas (murid/peserta didik), (9) ada organisasi profesi, (10) memiliki hubungan dengan bidang-bidang lain.”⁵⁴

Dari beberapa pengertian diatas tentang profesi, maka nampaklah bahwa guru dalam menjalankan peran/profesi harus memiliki beberapa kriteria dalam menunjang keberhasilan dan beberapa kriteria tersebut saling berkaitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keahlian guru dalam melaksanakan tugas bukan hanya aspek kognitif saja tetapi kecakapan dalam menjalin hubungan yang antarpeserta didik, orangtua, dan masyarakat merupakan satu rangkaian yang harus dimilikinya. Teori yang dimiliki tidak hanya sebatas mentransfer kepada peserta didik tetapi juga mewujudkan melalui perilaku sehari-hari dengan kode etik yang baik.

Ketajaman dalam membaca situasi dalam melakukan profesinya merupakan salah satu kriteria yang harus dimiliki oleh seorang guru.

⁵³ *Sifat-Sifat/Karakteristik Guru*/diakses tanggal/17/September/2015.

⁵⁴ Syafaruddin & Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta : Quantum Teaching, 2005),h.29-30.

Tantangan global menuntut adanya perubahan sejalan dengan perubahan zaman, maka gurupun demikian harus memiliki kepekaan dalam menganalisis fenomena-fenomena sosial yang terjadi. Salah satunya adalah guru sering melakukan penelitian untuk mengatasi permasalahan dalam proses belajar mengajar. Semakin sering guru melakukan penelitian maka semakin besar perubahan pendidikan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan berimbas pada peningkatan profesionalisme guru.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (kompetensi) yang beraneka ragam. Dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 2 ayat 3, menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki sebagai agen jenjang pembelajaran pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi “kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”. Hal ini dipaparkan sebagai berikut :

1. Kompetensi paedagogik

“Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelolah pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal sebagai berikut : a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan. b) Pemahaman terhadap peserta didik. c) Pengembangan kurikulum/silabus. d) Perancangan pembelajaran. e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran. g) Evaluasi hasil belajar. h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.”⁵⁵

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru sering dianggap sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan. Untuk itu guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian, diantaranya :

⁵⁵ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta :Kencana.2008), ket ke 5, h.19-20.

- a) Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianut.
- b) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar-umat beragama.
- c) Kemampuan berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem nilai yang berlaku dimasyarakat.
- d) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru.
- e) Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampulkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya :

- a) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan
- b) Pemahaman dalam bidang psikologi kependidikan
- c) Kemampuan dalam menguasai materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan
- d) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran
- e) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar
- f) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
- g) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran
- h) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang
- i) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah dalam meningkatkan kinerja⁵⁶

4. Kompetensi sosial

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi :

- a) Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.

⁵⁶ Ibid, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, h.18-19.

- b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan
- c) Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk :

- a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali, peserta didik, dan
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Secara teoritis keempat kompetensi tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena apabila salah satu tidak terpenuhi maka imbasnya adalah guru menjadi kurang profesional dalam menjalankan tugasnya.

“Suprihatiningrum menyatakan kompetensi profesional guru adalah kewenangan melaksanakan tugas dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan. Selanjutnya Usman menyatakan kompetensi menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru, artinya kemampuan yang ditampilkan itu menjadi ciri keprofesionalannya.”⁵⁷

Profesionalisme guru adalah segenap kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru baik itu dari aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan. Kemampuan yang dimiliki tidak hanya ilmu yang mempunyai saja akan tetapi, antara sikap dengan ilmu pengetahuan harus saling berbaringan. Disamping itu, keterampilan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan pendidikan. Melalui kompetensi keterampilan yang dimilikinya, guru dapat memecahkan berbagai masalah. Dengan demikian, guru profesional harus dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain : memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai,

⁵⁷ *Ibid*, h. 114.

memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, penelitian pendidikan, internet, buku, seminar dan sebagainya. sehingga mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan berimbas pada peningkatan profesionalisme guru.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya serta memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ona Lusmana dengan judul “Hubungan Antara Diklat Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Se Kota Raha Kabupaten Muna”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu : 1) terdapat hubungan yang positif antara diklat dengan profesionalisme guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{y1})=0,589 dengan koefisien determinasi 0,347. 2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{y2}) = 0,749, dan koefisien determinasi 0,561, 3) terdapat hubungan yang positif antara diklat dan motivasi kerja guru secara bersama dengan profesionalisme guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{y12}) = 0,637 dan koefisien determinasi 0,406.

Sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan setelah dilakukan pengujian hipotesis adalah 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara diklat guru dan profesionalisme guru. Begitu pula penelitian yang akan dilakukan diduga memiliki hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi. 2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru. Seperti halnya disiplin kerja sebagai variabel kedua dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan profesionalisme guru. 3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara

diklat dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan profesionalisme guru. Bila dikaitkan dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki hubungan yang signifikan antara motivasi kerja sebagai variabel 1 dan disiplin kerja sebagai variabel 2 dengan profesionalisme guru sebagai variabel Y. Sehingga jika diamati penelitian yang dilakukan oleh Lusmana hasil penelitiannya menunjukan hubungan yang signifikan antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y.

2. Saputra dengan Judul “ Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru Agama Se-Kabupaten Konawe Selatan”. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Konawe Selatan, hal ini dapat dilihat dari F hitung $44,632 > F$ tabel 3,12. Artinya kompetensi Profesional Guru berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru. Koefisien korelasi kompetensi profesional guru sebesar 0,670 menyatakan bahwa besarnya kontribusi profesional guru Terhadap Kepuasan kerja guru sebesar 67%.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja guru agama SMA Negeri se-Kabupaten Konawe Selatan, hal ini dapat dilihat dari hasil F hitung $23,127 > F$ tabel 3,12. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru akuntansi. Koefisien korelasi Motivasi kerja guru sebesar 0,501 menyatakan bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja guru akan mencapai Kepuasan kerja guru sebesar 50,1%. Kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja guru agama SMA Negeri se-Kabupaten Konawe Selatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja berhubungan signifikan terhadap profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi berbeda halnya dengan penelitian terdahulu dimana kompetensi profesional guru mempengaruhi kepuasan kerja.

Kemudian disiplin kerja berhubungan erat dengan profesionalisme guru SD sekecamatan wawotobi, hal ini juga dalam penelitian terdahulu motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Selanjutnya antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan profesionalisme guru juga memiliki hubungan signifikan. Sedangkan penelitian terdahulu antara kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Hidayati dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kedisiplinan Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa MTs An-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang ”Motivasi belajar siswa MTs An-Nawawi 02 Purwosari tahun pelajaran 2014/2015, yang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 60%, adapun yang berada dalam kategori sedang sebesar 40%, dan yang berada dalam kategori rendah sebesar 0%, dengan demikian, motivasi belajar siswa MTs An-Nawawi 02 Purwosari tergolong dalam kategori tinggi yaitu sebesar 60%. Berdasarkan analisis data, ada pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa.

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti melihat bahwa hubungan motivasi kerja dengan profesionalisme guru memiliki hubungan yang signifikan dan penelitian terdahulu menunjukkan kompetensi profesionalisme guru mempengaruhi motivasi belajar siswa. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa antara profesionalisme dengan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Kemudian antara disiplin kerja dengan profesionalisme guru memiliki hubungan yang kuat dan disiplin kerja mempengaruhi motivasi belajar siswa. Sehingga antara disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan profesionalisme guru, begitu pula dengan disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa. Selanjutnya, antara motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme guru dan sama halnya dengan

penelitian terdahulu dimana kompetensi profesionalisme guru dan disiplin kerja mempengaruhi motivasi belajar siswa.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.

1. Hubungan motivasi kerja dengan profesionalisme guru

Menurut Ilyas Motivasi adalah suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Atau dengan kata lain motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu. Misalnya guru sering terlambat datang ke sekolah dan pulang lebih cepat, cara mengajar monoton, tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum mengajar. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya motivasi guru dalam pelaksanaan tugas di sekolah karena berbagai faktor. Diantaranya adalah rendah upah/gaji guru yang diterima dan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Perhatian pimpinan (kepala sekolah) terhadap bawahannya (guru) untuk memberi motivasi kepada bawahan dan berbagai hal lainnya yang memicu rendahnya motivasi kerja. Berdampak pada kurang profesional guru dalam pelaksanaan tugas di sekolah.

Motivasi kerja yang merupakan variabel dalam penelitian ini serta menjadi faktor penting dalam mempengaruhi profesionalisme guru SD sekecamatan wawotobi kabupaten konawe. Pengaruh motivasi yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerja agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru bekerja tidak hanya ingin dipuji atau sekedar mendapatkan imbalan, akan tetapi lebih dari itu dorongan serta masukan dari pimpinan memberi kontribusi besar dalam bekerja. Semakin besar motivasi guru maka semakin profesional guru dalam bekerja, maka dapat diduga terdapat

pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

2. Hubungan disiplin kerja dengan profesionalisme guru

Kata disiplin kerja bila digilir dalam ranah pendidik memiliki pengertian, suasana perasaan guru dalam melakukan tugas baik senang maupun tidak senang atau bergairah dan tidak. Maka guru harus tetap menjalankan tugas seperti biasa. Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Disiplin kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi. Diantaranya disiplin berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Disisi lain disiplin kerja guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan baik guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. Dengan demikian betapa pentingnya disiplin kerja guru. Sehingga jelas guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja yang pada akhirnya menjadi guru yang profesional. Sehingga dari penjelasan diatas diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja seseorang terhadap profesionalisme guru.

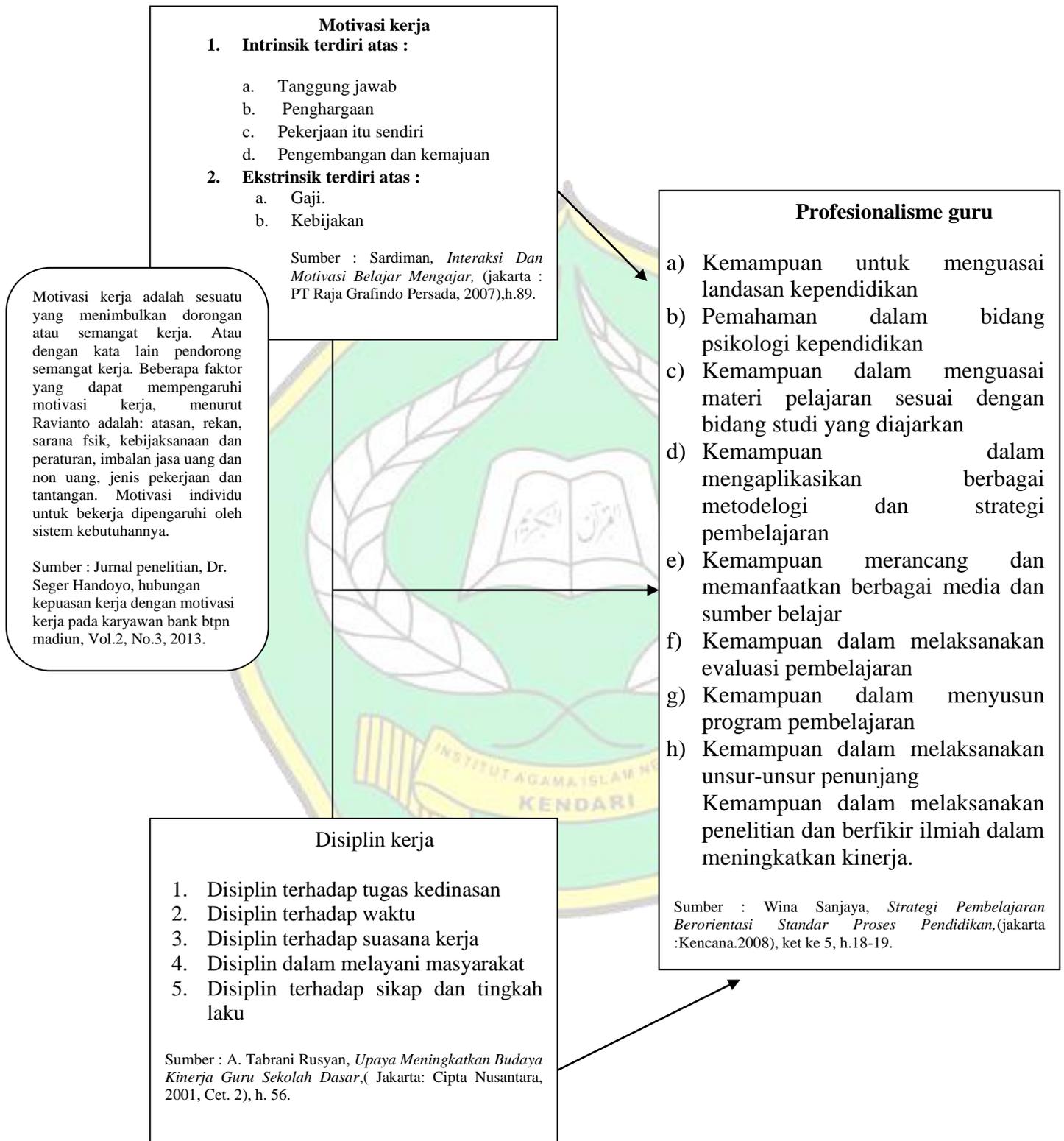
3. Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan profesionalisme guru

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memberikan efek positif terhadap kinerjanya. Maka motivasi guru dapat diwujudkan melalui memberikan perhatian dan

dorongan, memberikan upah/gaji yang layak sehingga muncul perasaan yang mendorong pelaksanaan tugas yang tepat dan benar. Selain motivasi kerja yang tinggi, tidak kalah penting disiplin dalam bekerja karena antara motivasi dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap profesionalisme guru. Tercapainya profesionalisme guru tentu tidak terlepas dari motivasi kerja dan disiplin kerja. Dorongan dan ketaatan untuk menjadikan guru profesionalisme nampaknya tidak dapat dipisahkan dari kedua aspek tersebut tanpa mengabaikan aspek yang lain.



Skema Kerangka Pikir



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.
2. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.
3. Terdapat hubungan positif secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.

