

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Robert and Jackson dalam Moenir (2006), menyebutkan bahwa motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Sedangkan menurut Winkel (2000), motif adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya tujuan. Selanjutnya motif baru dapat disebut motivasi apabila sudah menjadi kekuatan yang bersifat aktif. Hal ini senada dengan pendapat Buchori (2004), motivasi berasal dari kata motif yang dalam psikologi berarti tenaga yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.

Slamet (2007) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian tersebut tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Walgito (2007) bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seorang individu yang menyebabkan bertindak atau berbuat. Kekuatan tersebut mendorong seseorang kepada suatu tujuan tertentu. Motivasi pada umumnya mempunyai sifat siklus (melingkar), motivasi yang timbul akan

memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan terhenti setelah tujuan tercapai, yang kemudian muncul kembali saat muncul kebutuhan baru.

Sementara itu Manulang (2006) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Santrock (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah mengapa individu bertindak, berfikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanannya pada aktivasi dan arah dari tingkah laku.

Motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2006). Sedangkan menurut Vroom (dalam Purwanto, 2006) motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam kegiatan yang dikehendaki, antara lain adalah bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat-pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang menggerakkan, mendorong seseorang untuk berperilaku mengerahkan segala kemampuannya seorang diri yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan individualnya.

2.1.2 Pengertian Motivasi Bekerja

Motivasi bekerja, dalam dunia organisasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 2006). Menurut Greenberg & Baron

(2003), motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut As'ad (2008) motivasi bekerja diartikan sebagai keadaan membangkitkan motif, mengembangkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Mc. Clelland (dalam Kaliri, 2008) menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan untuk berprestasi. Manusia bekerja bukan saja untuk memperoleh imbalan materi yang besar, tetapi lebih jauh dari itu manusia bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi (*highly achievement*). Drucker sebagaimana dikutip oleh Koeswara (2008) mengenai motivasi akan kebutuhan-kebutuhan khusus yang diinginkan pegawai dalam lingkungan adalah: (a) upah yang layak; (b) kerja yang tetap; (c) kolega yang baik; (d) kesempatan untuk mendapatkan pengalaman; (e) pimpinan yang baik; (f) suasana kerja yang menyenangkan; dan (g) kesempatan untuk berkembang.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut Maslow (dalam Kaliri, 2008) adalah:

- a. *Physiological needs* (kebutuhan badaniah), meliputi kebutuhan akan sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b. *Safety needs* (kebutuhan keamanan), meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- c. *Social needs (kebutuhan social)*, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan akan dihormati, kebutuhan akan

perasaan maju atau berprestasi, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

- d. *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e. *Sactualization needs* (kebutuhan akan kepuasan diri) yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul dari seseorang untuk berperilaku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan.

2.1.3 Macam-macam Motivasi Kerja

Dimiyati dan Mudjiono (2006), menggolongkan motivasi menjadi:

- a. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif dasar adalah motif yang berkaitan dengan kebutuhan biologis atau kebutuhan jasmani seseorang.
- b. Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari. Motif yang dipelajari adalah motivasi yang diperoleh dari hasil belajar seseorang.

Wahjosumidjo (2010) berpendapat bahwa motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu (instrinsik) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

- a. Motivasi Intrinsik

Yaitu motivasi yang berfungsi atau aktif tanpa adanya dorongan dari luar. Karena dalam diri orang tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan

sesuatu pekerjaan. Yang termasuk faktor intrinsik ini adalah kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri seseorang. Yang termasuk faktor ekstrinsik adalah pengaruh pimpinan, kolega atau teman sejawat, tuntutan organisasi atau tugas dan faktor lain yang sangat kompleks.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa macam-macam motivasi terdiri dari dorongan diri sendiri yang mana bisa dari kebutuhan biologis dan rangsangan dari luar diri seseorang yang bisa diperoleh dengan belajar.

2.1.4 Komponen Utama Motivasi

Ada tiga komponen utama dalam motivasi Hasibuan (2005), yaitu:

a. Kebutuhan

Kebutuhan individu merasa adanya ketidak seimbangan antara output dan input.

b. Dorongan

Merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti motivasi.

c. Tujuan

Hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Tujuan tersebut mengarahkan perilaku individu tersebut.

Dari komponen motivasi yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa tiga komponen yang mempengaruhi motivasi, yaitu Kebutuhan, Dorongan, dan Tujuan.

2.1.5 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Gage & Barliner (dalam Patriana, 2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang individu untuk melakukan pekerjaan dibagi menjadi lima faktor, yaitu:

- a. Kebutuhan. Proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan. Kebutuhan yang muncul membuat individu bertingkah laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. Sikap. Sikap seorang individu terhadap suatu objek melibatkan emosi serta elemen kognitif, yaitu bagaimana seorang individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu akan mempengaruhi motivasinya dalam bertingkah laku.
- c. Minat. Suatu minat yang besar akan mempengaruhi atau menimbulkan motivasi, sehingga motivasi akan lebih tinggi jika ada minat yang mendasari.
- d. Nilai, yaitu suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan yang diinginkan atau dianggap penting dalam hidup individu tersebut.
- e. Aspirasi, yaitu harapan individu akan sesuatu. Aspirasi yang tinggi akan membuat seorang individu mencoba dan berusaha mencapai suatu hal yang diharapkan.

Dari faktor motivasi yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu Kebutuhan, Sikap, Minat, Nilai, dan Aspirasi.

2.1.6 Aspek-Aspek Motivasi

Menurut Walgito (2007), motivasi terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. Keadaan terdorong dalam diri individu, yaitu kesiapan bergerak karena kebutuhan.
- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena adanya kebutuhan tersebut.
- c. Goal/ tujuan yang dituju oleh perilaku tersebut.

Purwanto (2006) mengemukakan tiga aspek yang mendasari motivasi seorang individu untuk bekerja, yaitu:

- a. Menggerakkan, menimbulkan kekuatan, memimpin individu untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku: motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan.
- c. Menjaga dan menopang tingkah laku: diperlukan juga dukungan dari lingkungan sekitar selain kekuatan dari individu.

Menurut Greenberg & Baron (2003) motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Greenberg & Baron (2003) menyatakan bahwa motivasi seorang individu untuk bekerja terdiri atas tiga aspek. Ketiga aspek tersebut adalah:

a. Kekuatan (*Arousal*)

Aspek ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku seseorang dalam bekerja. Ketertarikan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut. Dorongan biasanya adalah suatu kebutuhan. Kebutuhan seseorang meliputi fisiologis, rasa aman, rasa cinta dan kasih sayang, harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap pekerjaannya.

b. Arah (*Direct behavior*)

Aspek ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang ingin diraih. Berbagai macam usaha yang dapat digunakan untuk memenuhi suatu kebutuhan dan dari berbagai alternatif tersebut seseorang harus memutuskan jalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Usaha tersebut meliputi melaksanakan tugas perusahaan, disiplin, berprestasi, dan hubungan interpersonal di perusahaan.

c. Pemeliharaan (*Maintaining behavior*)

Aspek yang terakhir adalah *maintaining behavior* atau mempertahankan perilaku, maksudnya adalah seberapa lama seorang individu mampu mempertahankan perilakunya dalam bekerja sehingga tujuan mereka dapat tercapai. Seorang individu yang menyerah dalam mencapai tujuan mereka, serta orang yang tidak tahan berusaha dalam mempertahankan usaha mencapai tujuan disebut sebagai individu yang motivasi kerjanya kurang atau rendah. Usaha pemeliharaan meliputi pengembangan diri, ketabahan,

keuletan, dan kemampuan, serta pengabdian dan pengorbanan di perusahaan.

Dari aspek-aspek motivasi yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi adalah adanya dorongan dari individu, kemampuan untuk mengarahkan dan menyalurkan tingkah laku sesuai dengan tujuannya, dan menjaga serta mempertahankan perilaku dalam mencapai tujuannya.

2.2 Guru

2.2.1 Pengertian Guru

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Djamarah, 2000). Guru dituntut untuk peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, menunjang hubungan sebaik-baiknya, dalam kerangka menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut kebudayaan dan keilmuan (Nurdin, 2003). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa seorang guru dengan segala keilmuannya mampu mengembangkan potensi dari setiap anak didiknya dan sebagai tenaga pendidik yang memiliki kemampuan kualitatif, guru harus menguasai ilmu keguruan dan mampu menerapkan strategi pembelajaran untuk mengantarkan siswanya pada tujuan pendidikan.

2.2.2 Peran Guru

Ketika berbicara mengenai pendidikan, maka tidak bisa terlepas dari istilah guru. Setelah mengetahui pengertian guru dari uraian di atas, bahasan selanjutnya mengkaji mengenai peran guru. Guru bagi siswa adalah resi spiritual yang mengenyangkan diri dengan ilmu. Guru adalah pribadi yang mengagungkan akhlak siswanya. Guru merupakan pribadi penuh cinta terhadap anak-anaknya (siswanya). Hidup dan matinya pembelajaran bergantung sepenuhnya kepada guru. Guru merupakan pembangkit listrik kehidupan siswa di masa depan (Barizqi dan Idris, 2010). Guru merupakan pemimpin bagi murid-muridnya. Guru adalah pelayan bagi murid-muridnya. Guru adalah orang terdepan dalam memberi contoh sekaligus juga memberi motivasi atau dorongan kepada murid-muridnya (Alantaqi, 2010). Di sinilah peran dan fungsi guru begitu mulia.

Mulyasa (2011), mengidentifikasi sedikitnya 19 peran guru, yakni:

a. Guru sebagai pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

b. Guru sebagai pengajar

Guru membantu peserta didik yang masih berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membantu kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari.

c. Guru sebagai pembimbing

Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.

d. Guru sebagai pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih.

e. Guru sebagai penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang.

f. Guru sebagai pembaharu (inovator)

Guru menerjemahkan pengalaman yang telah lalu ke dalam kehidupan yang bermakna bagi peserta didik.

g. Guru sebagai model dan teladan

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang disekitar lingkungannya yang menganggapnya sebagai guru.

h. Guru sebagai pribadi

Sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan, guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Ungkapan yang sering dikemukakan adalah bahwa “guru bisa digugu dan ditiru”.

Guru sering dijadikan panutan oleh masyarakat, untuk itu guru harus mengenal nilai-nilai yang dianut dan berkembang di masyarakat tempat melaksanakan tugas dan bertempat tinggal.

i. Guru sebagai peneliti

Pembelajaran merupakan seni, yang dalam pelaksanaannya memerlukan penyesuaian-penyesuaian dengan kondisi lingkungan. Untuk itu diperlukan berbagai penelitian, yang didalamnya melibatkan guru. Oleh karena itu guru adalah seorang peneliti.

j. Guru sebagai pendorong kreativitas

Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut.

k. Guru sebagai pembangkit pandangan

Guru harus terampil berkomunikasi dengan peserta didik di segala umur dalam mengembangkan peran ini. Guru tahu bahwa ia tidak dapat membangkitkan pandangan tentang kebesaran kepada peserta didik jika ia sendiri tidak memilikinya.

l. Guru sebagai pekerja rutin

Guru bekerja dengan keterampilan, dan kebiasaan tertentu, serta kegiatan rutin yang amat diperlukan dan seringkali memberatkan.

m. Guru sebagai pemindah kemah

Pemindah kemah yang dimaksud yakni membantu peserta didik meninggalkan hal lama menuju sesuatu yang baru yang bisa mereka alami. Guru dan peserta didik bekerjasama mempelajari cara baru, dan

meninggalkan kepribadian yang telah membantunya mencapai tujuan dan menggantinya sesuai dengan tuntutan masa kini.

n. Guru sebagai pembawa cerita

Guru, dengan menggunakan suaranya, memperbaiki kehidupan melalui puisi, dan berbagai cerita tentang manusia. Guru tidak takut menjadi alat untuk menyampaikan cerita-cerita tentang kehidupan, karena ia tahu sepenuhnya bahwa cerita itu sangat bermanfaat bagi manusia, dan ia berharap bisa menjadi pembawa cerita yang baik.

o. Guru sebagai aktor

Sebagai seorang aktor, guru harus melakukan apa yang ada dalam naskah yang telah disusun dengan pertimbangan pesan yang akan disampaikan kepada penonton. Penampilan yang bagus dari seorang aktor akan mengakibatkan para penonton tertawa, mengikuti dengan sungguh-sungguh, dan bisa pula menangis terbawa oleh penampilan sang aktor.

p. Guru sebagai emansipator

Guru melaksanakan peran sebagai emansipator, ketika peserta didik yang telah menilai dirinya sebagai pribadi yang tak berharga, merasa dicampakkan orang lain atau selalu diuji dengan berbagai kesulitan sehingga hampir putus asa, dibangkitkan kembali menjadi pribadi yang percaya diri.

q. Guru sebagai evaluator

Seorang guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat.

r. Guru sebagai pengawet

Salah satu tugas pendidikan adalah mewariskan kebudayaan dari generasi ke generasi selanjutnya, karena hasil karya manusia terdahulu masih banyak yang bermakna bagi kehidupan manusia sekarang maupun di masa depan. Untuk mengawetkan pengetahuan sebagai salah satu komponen kebudayaan, guru harus mempunyai sikap positif terhadap apa yang harus diawetkan.

s. Guru sebagai kulminator

Guru adalah orang yang mengarahkan proses belajar secara bertahap dari awal hingga akhir (kulminasi). Dengan rancangannya peserta didik akan melewati tahap kulminasi, suatu tahap yang memungkinkan setiap peserta didik bisa mengetahui kemajuan belajarnya. Di sini peran sebagai kulminator terpadu dengan peran sebagai evaluator.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa guru memiliki peranan yang sangat sentral, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun evaluator pembelajaran. Hal ini berarti bahwa kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan guru, terutama dalam memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik secara efektif, dan efisien

2.3 Motivasi Kerja Guru di Les Baca Anak Hebat

Proses pembelajaran dalam mencapai maksud dan tujuan pendidikan, banyak anak didik yang menghadapi banyak masalah dan sekaligus mengganggu tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan

prestasi yaitu dengan memberikan bimbingan belajar. Bimbingan belajar adalah suatu bantuan dari pembimbing kepada terbimbing (anak) dalam menghadapi dan memecahkan masalah-masalah belajar (Tohirin, 2007). Pemberian bimbingan sendiri bertujuan untuk membantu anak-anak yang mengalami masalah di dalam memasuki proses belajar dan situasi belajar yang dihadapinya. Salah satu bimbingan belajar tersebut adalah bimbingan belajar Anak Hebat (Ahe), dimana bimbingan belajar tersebut membantu anak-anak usia dini yang belum bisa membaca dan menulis. Dalam mendorong keberhasilan mewujudkan tujuan belajar sebagian besar murid dibutuhkan guru yang menginspirasi, memberikan tantangan, dan menstimulasi mereka.

Perkembangan di dunia pendidikan, guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Djamarah (2008) berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga yang mampu di bidangnya. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Winardi (2002) berpendapat motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, itu semua tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan sedangkan Santrock (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah mengapa individu bertingkah laku, berpikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanannya pada aktivasi dan arah dari tingkah laku.

Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Realitanya terdapat banyak guru yang kurang termotivasi, hal itu disebabkan rendahnya pemahaman guru tentang bagaimana mengaktualisasikan profesi dan kualitas dirinya, dan banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Guru mengajar hanya untuk memenuhi tuntutan atau kewajibannya dalam mengajar tanpa memperhatikan kemampuan siswa dalam memahami materi pembelajaran, sedangkan guru dituntut tidak hanya bisa mengajar saja tetapi juga harus bisa mendidik dan meningkatkan kompetensi dalam mengajar, sehingga berhasil tidaknya tujuan pembelajaran akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja guru. Berdasarkan paparan di atas, penulis kemudian menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru khususnya di Les Baca Anak Hebat sangat penting untuk memajukan anak didik sehingga lulusan Les Baca Anak Hebat nantinya bisa selalu menerapkan apa yang telah diajarkan oleh guru.

2.4 Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian yang diajukan ini. Penulis mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di Les Baca Anak Hebat?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja guru di Les Baca Anak Hebat ?
3. Apa saja macam-macam motivasi kerja guru?