

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Belajar

Belajar merupakan proses perubahan dari tidak tau menjadi tau. Perubahan tingkah laku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidup yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena sejak lahir manusia sudah mulai melakukan kegiatan belajar untuk mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya.

Seseorang dikatakan belajar, jika diasumsikan dalam dirinya sendiri telah terjadi proses yang mengakibatkan suatu perubahan tingkah laku. Slameto (2016:2) menyatakan belajar ialah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Sardiman dalam Istarani & Intan Pulungan (2017:35) menyatakan bahwa “Belajar adalah usaha penguasaan materi ilmu pengetahuan yang merupakan sebagian kegiatan menuju terbentuknya kepribadian seutuhnya”. Belajar merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membuat yang tidak tau menjadi tau. R.Gagne dalam Slameto (2016:13) menyatakan dua defenisi tentang belajar yaitu: (1) “Belajar ialah suatu proses untuk memperoleh motivasi dalam pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku. (2) Belajar ialah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang di peroleh intruksi.

Dari beberapa defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses mencari ilmu yang dilakukan seumur hidup dan dialami sendiri melalui latihan maupun pembelajaran atau pengalaman yang dapat menghasilkan perubahan pada diri seseorang yang melakukan dengan sengaja dalam keadaan sadar untuk memperoleh suatu konsep, pemahaman, atau

pengetahuan baru sehingga memungkinkan seseorang terjadinya perubahan perilaku yang relative tetap baik dalam berpikir, merasa, maupun dalam bertindak.

2. Tujuan Belajar

Sardiman (2016: 25) menyatakan bahwa ada 3 jenis tujuan belajar yaitu :

a. Untuk Mendapatkan Pengetahuan

Untuk dapat mengembangkan kemampuan berpikir perlu pengetahuan, kemampuan berpikir akan memperkaya pengetahuan.

b. Penanaman Konsep dan Keterampilan

Penanaman konsep memerlukan suatu keterampilan. Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan yang bersifat jasmani ataupun rohani.

c. Pembentukan Sikap

Pembentukan sikap mental, perilaku dan pribadi anak didik, guru sebagai contoh atau model dalam mengarahkan motivasi dan berpikir.

3. Pengertian Hasil Belajar

Hasil belajar adalah suatu kemampuan atau prestasi belajar yang di capai oleh seorang siswa akibat proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan dengan menunjukkan suatu perubahan dan pembentukan tingkah laku. Seorang guru memegang peranan penting menentukan hasil belajar peserta didik. Jadi seorang guru harus menggunakan strategi yang sesuai sehingga peserta didik dapat memperoleh hasil belajar yang baik.

Juliah dalam Asep jihad dan Abdul Haris (2013: 15) menyatakan bahwa “Hasil belajar adalah segala sesuatu yang menjadi milik siswa sebagai akibat dari kegiatan belajar yang di lakukannya. Purwanto (2013 : 23) mengemukakan tiga hasil belajar yaitu :(1) Hasil belajar adalah perubahan perilaku akibat proses pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan.(2) Hasil belajar merupakan pencapaian tujuan pendidikan pada siswa yang mengikuti peroses belajar mengajar. (3) Hasil belajar merupakan realisasi tercapainyatujuan pendidikan, sehingga hasil belajar yang di ukur sangat tergantung pada tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan hasil belajar merupakan hasil pencapaian melalui tes setelah melakukan proses pembelajaran sehingga

menghasilkan perubahan, kemampuan dan pengetahuan yang terjadi pada diri siswa melalui proses mengajar”.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar

Menurut Slameto (2016:54) ada dua faktor yang mempengaruhi hasil belajar adalah:

a. Faktor internal yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, yaitu:

1. Faktor jasmaniah (kesehatan dan cacat tubuh)
2. Faktor psikologis (intelegensi, perhatian, minat, bakat, kematangan, dan kesiapan).
3. Faktor kelelahan.

b. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, yaitu:

1. Faktor keluarga (cara orangtua mendidik, anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi).
2. Faktor sekolah (metode mengajar, kurikulum, alat pengajaran, dll).
3. Faktor masyarakat.

Sumiati dan Asra (2016:59) menyatakan beberapa factor yang mempengaruhi hasil belajar, yaitu : (1) Motivasi dalam belajar, (2) tujuan yang hendak di capai ,dan (3) situasi yang mempengaruhi hasil belajar. Dimiyati dan mudjiono (2015:236) menyatakan dua factor yang mempengaruhi hasil belajar yaitu : (1) Faktor intern yang mencakup sikap belajar, menyimpan perolehan hasil belajar, menggali hasil belajar yang tersimpan, kemampuan berprestasi, rasa percaya diri, intelegensi, kebiasaan belajar, dan cita-cita siswa. (2) Faktor Ekstrn yang mencakup guru, media pembelajaran, sarana dan prasarana pembelajaran, kebijakan penilaian lingkungan sosial, serta kurikulum.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas belajar seorang siswa selain yang berasal dari dalam diri siswa itu sendiri. Lingkungan sekitar siswa juga mempengaruhi aktivitas belajar siswa baik di sekolah, lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, agar siswa dapat belajar dengan baik maka

diperlukan kerja sama antara orang tua, guru dan masyarakat dalam memberikan pengaruh yang positif bagi anak (siswa) untuk dapat belajar dengan baik.

5. Pengertian Guru

Pekerjaan guru sangatlah mulia dan sungguh berat. Peran seorang guru sangat besar, ia seseorang yang berpengaruh dalam keberhasilan seseorang. Guru membagikan seluruh ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik guna menambah ilmu kepada anak didik. Naim (2016:1) “Guru adalah sosok yang rela mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengajar dan mendidik siswa, sementara penghargaan dari sisi material, misalnya, sangat jauh dari harapan”.

Ngalim Purwanto dalam Husien (2017: 21) “Guru adalah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seorang atau kelompok orang, sedangkan guru sebagai pendidik adalah seseorang yang berjasa terhadap masyarakat dan negara”. Selanjutnya Sadulloh dalam Ambros, Dkk (2017: 54) “Guru adalah pihak yang membantu anak didik sebagai orang yang belum berdaya untuk menjadi manusia yang berdaya sebagaimana yang dimiliki oleh pendidik itu sendiri, membantu anak agar potensinya dapat berkembang”.

Noor Jamaluddin dalam Iswadi (2014:129) menyatakan :

Guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuannya kepada peserta didik untuk mengubah peserta didik dari tidak bisa menjadi bisa, dari tidak tahu menjadi tahu dan berperilaku lebih baik.

6. Peran dan Fungsi Guru

Pullias dan Young, Manan serta Yelon dan Weinstein dalam Iswadi (2014:130-134), mengemukakan ada beberapa peran dan fungsi guru sebagai berikut: (a) Guru sebagai pendidik, (b) Guru sebagai pengajar, (c) Guru sebagai

pembimbing, (d) Guru sebagai pemimpin, (e) Guru sebagai pengelola pembelajaran, (f) Guru sebagai model dan teladan, (g) Guru sebagai anggota masyarakat, (h) Guru sebagai administrator, (i) Guru sebagai penasehat, (j) Guru sebagai pembaharu (inovator), (k) Guru sebagai pendorong kreatifitas, (l) Guru sebagai emansipator, (m) Guru sebagai evaluator, (n) Guru sebagai kuminator.

7. Pengertian Motivasi Kerja

Sebelum menguraikan pengertian motivasi kerja terlebih dahulu perlu dibedakan antara motif dan motivasi. Hal ini penting dilakukan, mengingat keduanya memiliki hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Motif, menurut Uzer Usman dalam Eko Setiawan (2018 : 114), adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan timbulnya kesiapan untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan. Buchari Alma dalam Eko Setiawan (2018 : 114) mendefinisikan motif sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls. Menurut Uzer Usman dalam Eko Setiawan (2018 : 114), motivasi adalah suatu proses menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Atau, dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah keadaan dan kesiapan individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Siagian dalam Eko Setiawan (2018 : 114) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan defenisi di atas motivasi kerja dapat didefenisikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat pada diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan dalam lingkup kerjanya sebagai upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasinya. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas

dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

a. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno (2013: 73) juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Dimensi dan indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang - Ada umpan balik atas hasil pekerjaan - Memiliki perasaan senang dalam bekerja - Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif - Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman atasan

b. Sumber Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi kerja tumbuh dan berkembang di dalam diri individu yang bersangkutan sebagai pekerja, dan dapat pula datang dari luar diri individu tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Uzer Usman dalam Eko Setiawan (2018 : 114). Motivasi kerja yang timbul dalam diri individu yang bersangkutan merupakan potensi yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Hal ini dimungkinkan karena motivasi kerja yang timbul dari dalam diri memiliki hubungan yang erat dengan minat individu. Dengan adanya minat, seseorang akan menekuni suatu pekerjaan dengan baik.

Ovidie Decroly, seorang tokoh pendidikan Belgia, mengemukakan bahwa minat merupakan modal dasar seseorang dalam melakukan suatu kegiatan Uzer Usman dalam Eko Setiawan (2018 : 115). Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja seseorang. Jika memiliki minat terhadap suatu pekerjaan, seseorang akan menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan lembaganya.

c. Ranah Motivasi Kerja

Dalam konteks ini, motivasi mewakili proses-proses psikologis yang menyebabkan timbulnya pengarahannya dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela guna mencapai tujuan. Komponen-komponen dasar motivasi adalah kebutuhan, keinginan atau ekspektasi, perilaku, tujuan, dan umpan balik (feedback).

d. Teori Motivasi Kerja

Seiring perkembangannya, teori motivasi mengalami kemajuan yang pesat, hingga mencakup segala aspek kehidupan manusia, mulai dari teori yang dikemukakan Jean Piaget, Abraham Maslow, Sigmund Freud, B.F. Skinner, dan lain sebagainya. Berikut ini beberapa teori yang berhubungan dengan motivasi kerja.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang populer adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa hierarki

kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya.

Teori Maslow didasarkan oleh dua asumsi. Pertama, kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dimilikinya. Kedua, kebutuhan merupakan hierarki yang dilihat dari kepentingannya. Menurut Maslow dalam siagian dalam Eko Setiawan (2018 : 115), ada lima kategori kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik (*physiological need*)
- b) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security atau safety need*)
- c) Kebutuhan bermasyarakat (*social belonging*)
- d) Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan (*esteem*)
- e) Kebutuhan untuk membuktikan diri pada orang lain (*self-actualization*), dan
- f) Kebutuhan untuk berperilaku mulia (*self-transcendence*).

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital, serta mencakup fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan; kesehatan fisik; dan lain-lain. *Kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan* mencakup kebutuhan untuk terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan lain sebagainya. *Kebutuhan sosial* meliputi kebutuhan untuk dicintai, diperhitungkan sebagai individu, diakui sebagai anggota kelompok, dan lain sebagainya.

Sementara itu, kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan diharagi atas prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri meliputi kebutuhan mengembangkan potensi yang dimiliki, mengaktualisasikan diri secara maksimal, menunjukkan kreatifitas serta ekrpresi diri, dan sebagainya. Selain itu, kebutuhan tertinggi, menurut Maslow, adalah kebutuhan untuk transendasi diri, yang meliputi berperilaku muia, serta memberi arti bagi orang lain, terhadap sesame, terhadap alam dan sebagainya.

2. Teori X dan Teori Y McGregor

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang motivasi bekerja manusia, yang dia sebut Teori X dan Teori Y. Dalam Teori X, yang mengemukakan ancangan tradisional, McGregor berasumsi bahwa “manusia pada dasarnya tidak senang bekerja, tidak

bertanggung jawab, dan harus dipaksa bekerja”. Teori Y, yang mengambil ancangan modern, didasarkan pada asumsi bahwa “manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja, dan bertanggung jawab” Manullang dalam Eko Setiawan (2018:117).

Dalam ancangan Teori X, manusia merupakan salah satu unsur produksi selain uang, material, serta peralatan; yang semuanya dikendalikan oleh manajemen. Manusia adalah makhluk hedonistis dan cenderung ingin bersenang-senang, tidak senang bekerja dan akan menghindari kerja jika mampu. Karena benci bekerja, sebagian besar orang harus dipaksa dan diancam dengan hukuman untuk membuatnya mengerahkan upaya guna mencukupi dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam masyarakat dengan taraf hidup yang relative rendah dan kurangnya lapangan pekerjaan, teori manajemen ini cenderung dapat diterapkan dengan baik. Akan tetapi, dalam masyarakat dengan taraf hidup yang lebih tinggi serta memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan, ancangan teori X akan menemui kegagalan.

Sementara itu, Teori Y menyatakan bahwa individu pada dasarnya ingin bekerja, mencari tanggung jawab, dan menyalurkan kreativitas melalui organisasi. Dalam Teori Y, penekanan terletak pada motivasi internal positif, sedangkan pada teori X, penekanan terletak pada motivasi eksternal negatif. Dapat dikatakan bahwa teori X menawarkan suatu nasionalisasi mengenai kinerja organisasi, dan pada hakikatnya, manusia merupakan unsur yang tidak efektif dalam perilaku sebuah organisasi. Sebaliknya, teori Y menunjukkan bahwa ketidakefektifan perilaku organisasi terletak pada berbagai konteks dan proses organisasi.

Prinsip utama organisasi dalam teori X adalah arah dan control. Prinsip dari teori Y menuntut pengakuan atas kebutuhan organisasi maupun individu. McGregor dalam Eko Setiawan (2018:117) sendiri mengakui bahwa pengendalian dan pengarahan eksternal merupakan cara yang paling sesuai untuk diterapkan. Dalam hal ini, teori Y hanya menunjukkan bahwa teori X tidak dapat diterapkan dalam semua kasus.

3. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Teori dua faktor Frederick Herzberg disebut juga sebagai teori motivasi dan Higiene Siagian dalam Eko Setiawan (2018:118). Hasil temuannya menunjukkan

bahwa jika karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang negative pekerjaannya, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Yang dimaksud bukanlah ketidakpuasan seperti yang umum dikemukakan para pakar motivasi lainnya. Menurut teori ini, jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting; sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek higienelah yang menonjol.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol ialah hubungan dengan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, melalui teori Herzberg dapat disimpulkan bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor yang intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut David McClelland dalam Eko Setiawan (2018:118), suatu kebutuhan menitikberatkan pada tiga kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi, dan berjuang untuk sukses. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki hasrat yang tinggi pula untuk menyelesaikan berbagai hal secara lebih baik, lebih efisien dari sebelumnya, serta terus mencari situasi untuk mencapai tanggung jawab pribadi guna menemukan pemecahan atas masalah, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka, dan dapat menentukan tujuan-tujuan yang memiliki tantangan.

David McClelland juga mengungkapkan enam karakteristik orang yang mempunyai motif prestasi tinggi, yaitu: 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) berani mengambil dan memikul resiko, 3) memiliki tujuan realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan

tujuan, 5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, seseorang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, yang diwujudkan melalui kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, mereka yang memiliki kinerja rendah mungkin disebabkan karena tingkat motivasi yang rendah pula.

2) Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang tidak akan dilakukan oleh orang tersebut jika tidak dipaksa. Orang-orang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan menikmati perasaan dibebani, berjuang untuk memengaruhi orang lain, lebih menyukai situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

5. Teori Evaluasi Kognitif P. C. Jordan

Inti teori ini mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Pakar teori motivasi umumnya berasumsi bahwa motivasi intrinsik, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan kompetensi terlepas dari motivator ekstrinsik, seperti tingkat upah, kenaikan jabatan, hubungan supervisor yang baik, dan kondisi tempat kerja yang menyenangkan. Artinya, pendorong satu motivasi tidak akan memengaruhi motivasi lainnya.

Namun, teori kognisi menunjukkan sebaliknya. Teori ini berpendapat bahwa bila imbalan ekstrinsik diberikan pada seseorang untuk melakukan suatu tugas yang menarik, imbalan tersebut menyebabkan turunnya ketertarikan intrinsik atau tugas itu sendiri. Hal ini terjadi karena orang tersebut kehilangan kendali atas perilakunya sendiri, sehingga motivasi intrinsik sebelumnya menjadi berkurang. Lebih lanjut lagi, berkurangnya imbalan ekstrinsik dapat menyebabkan pergeseran dalam persepsi individu terkait alasannya mengerjakan suatu tugas.

B. Kerangka Berpikir

Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari masing-masing sekolah akan tercapai. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari hati nurani seseorang, baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar. Dengan timbulnya suatu motivasi yang ada pada seorang guru, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan supaya pendidikan yang ada dapat berkembang sesuai yang diharapkan oleh Negara.

Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukannya, karena dia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Motivasi kerja guru sangat berhubungan terhadap kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja guru tersebut meningkat. Akan tetapi, apabila seorang memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja guru tersebut mengalami penurunan. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Oleh karena itu, motivasi yang timbul diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada pada guru di SD Negeri 018440 Lalang.

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Meilia Nur (2019:230) “ Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis pada penulisan ini adalah: adanya Hubungan Motivasi Kerja Guru Dengan Hasil Belajar Siswa di SD Negeri 018440 Lalang.

D. Defenisi Oprasional

Agar tidak terjadi persepsi terhadap judul penelitian ini, maka perlu didefenisikan hal-hal sebagai berikut:

1. Belajar adalah kegiatan belajar siswa untuk mencari ilmu atau menambah pengetahuan.
2. Hasil belajar adalah perubahan, kemampuan dan pengetahuan yang terjadi pada diri siswa melalui proses belajar mengajar yang tergantung dari nilai yang diperoleh.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar yaitu : 1) faktor intern adalah faktor yang dialami secara langsung dan berpengaruh terhadap proses pembelajaran dalam pencapaian prestasi belajar. Faktor intern ini meliputi: sikap, motivasi, konsentrasi belajar, rasa percaya diri. 2) faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri siswa yang mempengaruhi prestasi belajar, antara lain: guru sebagai pembimbing siswa, kondisi pembelajaran, sarana dan prasarana belajar, lingkungan sosial siswa.
4. Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik.

