**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Motivasi Kerja Guru**
2. **Pengertian motivasi**

Pengertian motivasi tidak lepas dari motif. Chaplin yang dikutip oleh Sari dalam kamus psikologinya menerangkan motif adalah:

1. Suatu keadaan ketegangan di dalam individu, yang membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.
2. Alasan yang disadari, yang diberikan individu bagi tingkah lakunya.
3. Satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku.
4. Suatu dorongan, perangsang.
5. Suatu set atau sikap yang menuntun tingkah laku.[[1]](#footnote-2)

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving* *force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.[[2]](#footnote-3) Abraham Sperling yang dikutip oleh Mangkunegara mendefiniskan motivasi yaitu: *Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*[[3]](#footnote-4) (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Menurut William J. Stanton yaitu: *A Motive is stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*[[4]](#footnote-5) (Motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford yaitu: *Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*[[5]](#footnote-6) (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa motivasi adalah *The proces by which behavior is energized and directed*[[6]](#footnote-7) (Proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan). Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa motivasi adalah usaha/kegiatan dari pimpinan untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para guru-guru/guru-gurunya.[[7]](#footnote-8) Menurut Stephen P. Robbins bahwa motivasi adalah proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.[[8]](#footnote-9) Motivasi kerja didefinisikan oleh Moh. As’ad adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja.[[9]](#footnote-10) Pendapat ini sesuai dengan pendapat Ernest J. Mc Cormick yang mengemukakan bahwa *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings*[[10]](#footnote-11) (Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, Nawawi membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna guruan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Misalnya perilaku yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi

yang mengharuskan guru melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan dan sebagainya.[[11]](#footnote-12)

Menurut George and Jones ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah adalah: arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.[[12]](#footnote-13) Arah perilaku: Perilaku manakah yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan? Dalam pekerjaan manapun, ada banyak perilaku (beberapa tepat, dan beberapa tidak tepat) dimana seorang pekerja dapat terlibat di dalamnya. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih guru untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Jika seorang pialang dalam perusahaan investment banking secara ilegal memanipulasi harga saham, jika seorang kepala sekolah mengangkat karirnya sendiri dengan membebani bawahannya, atau jika seorang engineer menyakinkan pimpinan yang skeptis untuk mengubah spesifikasi desain dari sebuah produk baru dengan tujuan untuk menurunkan biaya produksi – semua tindakan tersebut merefleksikan perilaku yang dipilih guru untuk ditunjukkan.

Sebagai contoh, guru dapat termotivasi dengan cara berfungsi, yang dapat menolong perusahaan dalam mencapai tujuannya, atau dengan tidak berfungsi yang menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan melihat kepada motivasi, kepala sekolah ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berfungsi bagi organisasi. Mereka ingin guru untuk termotivasi datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, datang dengan ide-ide baru, dan menolong sesamanya. Kepala sekolah tidak ingin gurunya untuk datang terlambat, mengabaikan aturan yang mengutamakan kesehatan dan keamanan, atau menggantikan kualitas dengan “mulut manis”.

Tingkat usaha: Seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya? Adalah tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi gurunya untuk menunjukkan perilaku untuk berfungsi bagi perusahaan, organisasi juga harus memotivasi mereka untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Sebagai contoh, jika seorang engineer memutuskan untuk meyakinkan pimpinan yang skeptis untuk perubahan suatu desain, level motivasi engineer tersebut menentukan seberapa jauh ia akan meyakinkan pimpinannya. Apakah engineer tersebut hanya menyebutkan kebutuhan akan perubahan tersebut dalam percakapan biasa, atau ia akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahan tersebut dengan spesifikasi sebenarnya dan mendeskripsikan spesifikasi penurunan biaya baru yang dibutuhkan?

Tingkat kegigihan: Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik? Seandainya pimpinan seorang engineer menyatakan bahwa perubahan spesifikasi adalah hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah engineer tersebut gigih mencoba untuk mendapatkan implementasi perubahan tersebut atau menyerah walaupun dia sangat percaya bahwa hal itu diperlukan? Misalnya, jika mesin pabrik dari salah seorang guru rusak, apakah guru akan berhenti bekerja dan menunggu seseorang untuk datang memperbaikinya, atau ia mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu rekan kerjanya tentang permasalahan tersebut?

Menurut George dan Jones perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik.[[13]](#footnote-14) Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasanya datang dari penunjukkan perilaku itu sendiri. Seorang pemain violin profesional yang menikmati bermain di dalam orkestra tanpa menghiraukan bayaran yang relatif rendah dan seorang yang menghabiskan 12 jam kerja karena mereka menikmati pekerjaan mereka, dan itu adalah motivasi intrinsik. Perilaku dengan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut ditunjukkan bukan untuk kepentingannya sendiri tetapi lebih kepada konsekuensinya. Contoh dari motivasi ekstrinsik termasuk bayaran, pujian, status, dll. Seorang guru dapat termotivasi secara ekstrinsik, termotivasi secara instrinsik, atau keduanya. Ketika guru lebih terutama termotivasi secara ekstrinsik dan melakukan pekerjaan itu sendiri tidak merupakan sumber motivasi, sangat penting bagi organisasi dan kepala sekolah untuk membuat hubungan yang jelas antara perilaku yang diinginkan perusahaan untuk dilakukan guru dan hasil atau penghargaan yang dinginkan guru.

Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (akan di bahas pada sub bab kepuasan kerja). Guru yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapain, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Guru dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa guru dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

Motivasi merupakan daya dorong untuk menggerak dan motivasi yang berasal dari kata motif berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari suatu motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan daripada masing-masing orang itu. Salah satu diantara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Kegiatan manusia dalam berinteraksi dengan lingkungan guruan, senantiasa didasari dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, kebutuhan itu mendorong manusia melakukan kegiatan tertentu dalam usaha memenuhi kegiatan tersebut. Energi atau tenaga yang mendorong individu melakukan kegiatan didalam usaha memenuhi kebutuhan ini lazimnya disebut motivasi.

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

1. **Pengertian motivasi kerja**

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga keija ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi [motivasi untuk hidup](http://motivasibisnisonline.com/motivasi-hidup-itu-mahal). Hidup tentu mampunyai arti yang luas, bukan sekedar bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika seseorang hidup seleranya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi.Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula, jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja, namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan.

Kebutuhan yang tidak terpuaskan adalah motivator utama dari perilaku, dan kebutuhan yang berada pada level terendah dari hirarki akan didahulukan sebelum

level yang lebih tinggi. Di waktu tertentu, bagaimanapun, hanya satu jenis kebutuhan yang memotivasi terjadinya perilaku, dan hal ini tidak mungkin melompati level tertentu. Setelah seorang individu memuaskan satu jenis kebutuhannya, ia akan mencoba untuk memuaskan kebutuhan pada level berikutnya dalam hirarki, dan level ini akan menjadi fokus motivasi. Dengan menspesifikasi kebutuhan yang berkontribusi pada motivasi, membantu kepala sekolah menentukan apa yang akan memotivasi seorang guru. Pelajaran yang sederhana namun penting adalah guru berbeda-beda dalam kebutuhannya dan mencoba memuaskannya di tempat kerja, dan apa yang memotivasi seorang guru mungkin tidak memotivasi yang lainnya. Hal yang dapat kita simpulkan adalah untuk memperoleh pekerja yang termotivasi, kepala sekolah harus mengidentifikasi kebutuhan manakah yang sedang dicari untuk dipuaskan seorang guru di tempat kerja, dan setelah kebutuhankebutuhan ini terpenuhi, kepala sekolah harus memastikan bahwa kebutuhan tersebut terpenuhi jika guru tersebut menunjukkan perilaku-perilaku tertentu.

Steers & Porter menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu :

1. Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
2. Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
3. Komponen pemelihara adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja.[[14]](#footnote-15)

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap guruannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti gaji yang tertunda, pembinaan karier yang tertunda, dan lain-lain menjadikan persepsi yang kurang positif dari guru terhadap sekolahnya sehingga untuk bekerja dengan giat motivasi yang dimiliki oleh guru menurun. Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan guruan.

Maslow yang dikutip dari Sihotang mengemukakan salah satu teori motivasi yang  paling  banyak  diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan".[[15]](#footnote-16) Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini  digunakan  untuk  menunjukkan  butuhan  seseorang  yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya. Kebutuhan  manusia  dibagi  menjadi  lima  tingkatan  *hierarchy  pyramid*, yaitu:

1. *Phycological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan/tempat tinggal.
2. *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan guru.
3. *Social needs* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama.
4. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan.
5. *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya.[[16]](#footnote-17)

Apabila seorang guru dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari organisasi tempat dia mengabdi, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang bekerja giat,tanpa diperintah orang lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori ini adalah untuk memotivasi orang bekerja giat sesuai keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan harapannya. Namun kelemahan dari teori ini adalah bahwa kebutuhan manusia itu tidaklah berjenjang dan hierarkis, tetapi kebutuhan itu perlu dipenuhi secara simultan pada tingkat intensitas tertentu, dengan menentukan apa yang harus dipenuhi lebih dahulu.

Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sebab orang tersebut memang ingin melakukannya. Motivasi menyangkut kerja berat ke arah masa depan guruan, dalam arti sesuatu akan menunjukan sikap yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan dan karir dalam kerja. Charles R. Milton berpendapat bahwa

*Motivation is a process that involves three variables: 1) energizing, 2) behavior or actions, and 3) incentive or goals. Energizing occurs when one has a need or desire for something. Needs and desires are called motives and are the whys for goal-directed behavior. The goal may be some object, person, or activity that satisfies the need.[[17]](#footnote-18)*

Dari pendapat Charles R. Milton dapat disimpulkan bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki dorongan kekuatan, baik kebutuhan maupun keinginan, dalam perilakunya.
2. Memiliki perilaku yang terarah (perilaku yang memiliki tujuan)
3. Memiliki tujuan untuk mencapai prestasi sehingga mampu terpuaskan segala kebutuhannya.

Pendapat yang diungkapkan Tiffin dan Mc. Cormik mengemukakan bahwa ada tidaknya motivasi dalam kerja pada guru dapat diketahui dari:

1. Keuletan: merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.
2. Tingkat presensi: meliputi kehadiran dan ketidakhadiran guru pada waktu bekerja. Maka yang tinggi membuat frekuensi kehadiran guru lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
3. Kemajuan: meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat guru berusaha untuk maju dalam kerja.
4. Pencapaian prestasi: merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat guru dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.[[18]](#footnote-19)

Richard Denny berpendapat bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi kerja tinggi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut:

1. Bersikap positif, yaitu: percaya diri, bertanggung jawab dan disiplin.
2. Memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu, yaitu: karir dan masa depan.
3. Memiliki harapan untuk membuahkan hasil.[[19]](#footnote-20)

Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan bahwa karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya.
3. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
4. Melakukan guruan dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
5. Mempunyai keinginan menjadi orang yang menguasai bidang tertentu.[[20]](#footnote-21)

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik motivasi kerja adalah ulet, hadir pada waktu bekerja, bertanggung jawab, dapat mencapai target yang telah ditentukan dan memiliki dorongan untuk mencapai kemajuan

1. **Pengertian motivasi kerja guru**

Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah dorongan yang ada dalam diri guru sehingga ia mampu melaksanakan pengajaran dengan baik di kelas. Motivasi kerja guru dapat diketahui dengan melihat keuletan, tanggung jawab, prestasi, rencana dan kemajuan yang dicapai oleh guru. Motivasi pada guru memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk dipisahkan dari hasil belajar yang dicapai siswa. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting dalam mempengaruhi perilaku mengajar guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berdampak pada perbaikan hasil belajar siswa. Pekerjaan guru yang sebagian besar waktunya dihabiskan dalam ruangan kelas untuk mengajar berpotensi menghadirkan kejenuhan bagi guru yang bersangkutan. Namun jika guru mampu untuk memotivasi dirinya maka guru tersebut memiliki peluang yang besar untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Motivasi guru dapat berubah dari waktu ke waktu walaupun. Motivasi guru dapat berubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan fisik, psikis, intelektual, emosi dan pekerjaan. Adanya perubahan supervisi, sosial dan pandangan politik serta berbagai kondisi ekonomi dapat mempengaruhi perilaku guru dalam lingkungan kerjanya. Beberapa guru dapat melakukan pekerjaan yang sama tetapi bebeda motivasi yang mendasari perilakunya, guru juga dapat melakukan pekerjaan yang tidak sama dengan motivasi yang sama. Motivasi timbul karena pengalaman guru. Perbedaan pengalaman dapat menyebabkan perbedaan motivasi. Banyak faktor yang mempengaruhi guru dalam mengajar selain faktor gaji (uang). Guru yang bekerja dengan giat tidak hanya karena ingin upah yang tinggi tetapi juga ingin naik pangkat, rasa aman, mendapatkan hadiah atau pujian, dan lain-lainnya.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan

seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki para guru dalam menjalankan tugasnya. Beberapa hal yang dapat diketahui antara lain: a) Dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, b) Dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, belum sesuai waktu yang ditentukan, c) Pada saat guru tidak dapat mengajar, guru hanya memberikan catatan kepada anak didik. Untuk mampu mendorong siswa belajar lebih aktif, sehingga mampu menciptakan visi dan misi sekolah, serta mampu meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi kerja guru perlu ditingkatkan. Guru yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik, sehingga keadaan ini akan menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau akan mempengaruhi efektivitas kerja guru.

Simanjuntak mengungkapkan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kebugaran fisik, pendidikan dan pelatihan dan pengalaman kerja[[21]](#footnote-22):

1. Kebugaran fisik dan kesehatan jiwa : kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan   lama.   Sebaliknya,   pekerja   yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustasi dan masalah – masalah ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.
2. Pendidikan dan pelatihan: pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.
3. Pengalaman    kerja:    pengalaman    kerja    dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin  sering  seseorang  melaukan  pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak  macam  pekerjaan  yang  dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Dengan memeperhatikan penjelasan-penjelasan terdahulu, motivasi kerja guru sebenarnya dimaksudkan untuk mendorong guru untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. Motivasi kerja guru dapat diibaratkan sebagai bahan bakar sedangkan guru adalah mesinnya. Guru tidak akan dapat melaksanakan tugas dengan baik setiap hari, tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apalagi mengingat kerja guru adalah sbuah hal yang sama dan dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang, sehingga memiliki tingkat kebosanan yang tinggi. Fungsi lainnya motivasi kerja guru adalah menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Pekerjaan guru yang terarah akan meningkatkan tingkat efektifitas dan efisiensi kerja guru. Sehingga waktu dan tenaga yang dihabiskan selama kegiata mengajar dapat sesingkatn-singkatnya serta mendapatkan hasil yang setinggi-tingginya. Fungsi lainnya adalah menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Dengan demikian motivasi kerja sangat membantu pelaksanaan kerja guru. Dengan motivasi yang tinggi kerja guru dapat terlaksana dengan baik, serta memiliki arah yang jelas, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

1. **Hasil Belajar Siswa**
2. **Deskripsi Belajar**

Sebelum mengulas tentang definisi hasil belajar, terlebih dahulu penulis uraikan deskripsi dari belajar. Berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi belajar menurut para ahli, sebagai berikut:

Gagne, dalam bukunya: “*The conditions of learning*” mengemukakan bahwa: “Belajar terjadi apabila suatu situasi stimulus bersama dengan isi ingatan mempengaruhi siswa sedemikian rupa sehingga perbuatannya dari waktu mengalami situasi itu kewaktu sudah ia mengalami situasi tadi. Morgan, dalam bukunya “*Introduction to Psychology*” mengemukakan bahwa: “Belajar adalah setiap perubahan yang relatif menetap dalam tingkah laku yang terjadi sebagai suatu hasil dari latihan atau pengalaman”. Witherington, dalam bukunya “*Educational Psychology*” mengemukakan bahwa: Belajar adalah suatu perubahan di dalam kepribadian yang menyatakan diri sebagai suatu pola baru dari pada reaksi yang berupa kecakapan, sikap, kebiasaan, kepribadian atau suatu pengertian”. Moh. Uzer Usman, mengemukakan pula, pengertian belajar sebagai berikut: “belajar dapat diartikan sebagai perubahan tingkah laku pada diri individu berkat adanya interaksi antara individu dengan individu, dan individu lain dengan lingkungannya”. [[22]](#footnote-23)

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang pengertian belajar, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa belajar merupakan perubahan tingkah laku sebagai akibat atau hasil dari proses latihan-latihan atau pengalaman belajarnya, dengan kata lain belajar adalah proses untuk menambah pengalaman si pembelajar.

Dari pengertian prestasi dan belajar yang telah dikemukakan di atas, maka penulis akan mengemukakan pengertian belajar yaitu hasil yang dicapai dari kegiatan belajar, sebagai hasil potensi seseorang (siswa) dalam menguasai materi pelajaran yang diberikan oleh guru melalui aspek penilaian tugas, kelengkapan, maupun kemampuan bertanya.

1. Fase-Fase Belajar yang Efektif

The Liang Gie, membagi fase belajar ke dalam dua fase yaitu; “fase persiapan belajar dan fase proses belajar”.[[23]](#footnote-24) Dalam tiap-tiap fase tersebut cara atau teknik belajar tersendiri.

1. Fase Persiapan Belajar

Fase ini merupakan fase sebelum belajar, landasan utama bagi pembentukan cara belajar yang baik adalah sikap mental yang baik, yaitu sikap mental yang ditumbuhkan dan dipelihara dengan sebaik-baiknya agar siswa mempunyai kesadaran berupa kesediaan mental. Tanpa kesediaan mental siswa dalam belajar tidak akan bertahan menghadapi berbagai macam kesukaran, terutama pada saat siswa dihadapi pada berbagai masalah yang harus dipecahkan. Sikap mental yang perlu diusahakan oleh setiap siswa dalam rangka persiapan belajar sekurang-kurangnya mencakup empat segi, yaitu: Tujuan belajar, minat terhadap pelajaran, kepercayaan pada diri sendiri dan keuletan.

* Tujuan belajar

Belajar di sekolah perlu diarahkan pada suatu cita-cita tertentu, cita-cita yang diperjuangkan dengan berbagai macam kegiatan belajar. Tujuan belajar perlu diketahui oleh siswa, agar siswa siap menerima materi pelajaran, seperti apa yang dijelaskan Winarno Surachman bahwa:

Tujuan itu penting anda ketahui terlebih dahulu, sebab jika anda sudah mengetahui tujuan itu maka mental anda pun akan siap menerima, mengolah dan mengatur semua mata pelajaran sesuai dengan tujuan itu.[[24]](#footnote-25)

* Minat terhadap mata pelajaran

Setiap siswa seharusnya menaruh minat yang besar terhadap mata pelajaran yang mereka ikuti, karena minat selain memusatkan pikiran juga akan menimbulkan kegembiraan dalam usaha belajar, seperti yang kemukakan oleh The Liang Gie adalah “Keriangan hati akan memperbesar kemampuan belajar seseorang dan juga membentuknya tidak melupakan apa yang dipelajarinya itu”.[[25]](#footnote-26)

Materi pelajaran dapat dipelajari dengan baik bila siswa dapat memusatkan pikirannya dan menyenangi materi pelajaran tersebut. Siswa kurang berhasil dalam menerima materi pelajaran itu disebabkan siswa itu tidak tertarik dengan materi pelajaran yang disampaikan.

* Kepercayaan kepada diri sendiri

Setiap siswa perlu yakin mereka mempunyai kemampuan kepercayaan kepada diri sendiri perlu dipupuk sebagai salah satu kesiapan sepenuhnya bahwa tidak ada mata pelajaran yang tidak dapat dipahami bila ia mau belajar dengan giat setiap hari.

* Keuletan

Hidup seorang siswa selama belajar di sekolah penuh kesukaran-kesukaran, oleh karena itu setiap siswa perlu memiliki keuletan baik jasmani maupun rohani. Untuk memupuk keuletan tersebut hendaknya siswa selalu menganggap setiap persoalan muncul sebagai tantangan yang harus diatasi. Materi pelajaran yang diberikan guru di sekolah masih mengharuskan siswa melaksanakan aktifitas mental, untuk menanamkan konsep pelajaran yang lebih baik. Untuk itu Herman Hudoyo, menyarankan bahwa:

Belajar haruslah aktif, tidak sekedar pasif saja menerima apa yang diberikan. Dapat mengharapkan jika siswa aktif melibatkan diri dalam menemukan suatu prinsip dasar, anak itu akan mengerti konsep yang lebih baik, ingatannya lebih lama dan akan mampu menggunakan konsep tersebut dikonteks yang lain.[[26]](#footnote-27)

1. Fase Proses Belajar

Fase ini sangat menentukan seorang siswa berhasil tidaknya di sekolah, pada fase proses belajar ini dituntut kepada siswa untuk menerapkan cara-cara belajar yang sebaik mungkin. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam fase ini antara lain:

* Pedoman dalam belajar

Pedoman dalam belajar perlu dibuat untuk menjadi petunjuk dalam melakukan kegiatan belajar. Karena setiap usaha apapun tentu ada azas-azas yang dijadikan sebagai pedoman demi suksesnya usaha tersebut. Demikian pula dalam belajar, The Liang Gie, mengemukakan bahwa; “Prinsip-prinsip belajar itu sekurang-kurangnya menyangkut tiga hal, yaitu keteraturan, disiplin dan konsentrasi”.[[27]](#footnote-28)

Keteraturan dalam belajar sangat penting artinya, bila siswa ingin belajar dengan baik, maka hendaknya siswa dapat menjadikan keteraturan di dalam belajar itu sebagai hal pokok sesuai dengan saran Al-Falasany, bahwa; “Keteraturan belajar adalah pangkal utama dari cara belajar yang baik”.[[28]](#footnote-29)

Di dalam belajar siswa akan berhadapan dengan bermacam-macam rintangan yang dapat menangguhkan usaha belajarnya, tetapi dengan mendisiplinkan dirinya sendiri ia akan dapat mengatasi semua hal dalam belajar.

* Cara mengikuti pelajaran

Untuk dapat mengikuti pelajaran dengan baik di sekolah, maka diharapkan kepada siswa agar dapat memusatkan pikiran dan perhatiannya pada materi pelajaran yang sedang disajikan oleh guru. Karena seperti ET Ruseffendi mengemukakan bahwa; “Anak-anak harus belajar berbuat sendiri dan merasakan sendiri. Makin banyak indera yang dipakai makin efesien anak belajar”.[[29]](#footnote-30) Siswa akan memperoleh pengalaman belajar yang lebih banyak bila ia dapat mengikuti pelajaran dengan tertib, penuh perhatian, mencatat dengan baik, serta mau bertanya jika ada penjelasan yang kurang dimengerti.

Dengan demikian dapat diharapkan, jika siswa aktif melibatkan diri dalam menemukan prinsip-prinsip dasar siswa itu akan mengerti konsep yang lebih baik. Namun untuk mempermudah siswa memahami konsep-konsep yang diajarkan di sekolah, sebaiknya siswa sudah mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan tentang materi-materi sebelumnya.

* Cara mengulangi materi pelajaran/membaca buku

Setelah di sekolah siswa mengikuti pelajaran dengan baik, tentu usaha siswa untuk mendapat pengertian tentang konsep materi pelajaran dengan baik tidak cukup sampai di sini, tetapi siswa perlu lagi mengkaji, mengulangi dan membaca kembali materi tersebut. Belajar memang tidak lepas dari membaca dan ternyata membaca sebenarnya tidak sederhana yang kita bayangkan. Membaca mempunyai teknik-teknik tersendiri, sebagaimana juga menulis. Dengan mengikuti teknik membaca sistimatis dan cepat, kita dapat menghemat waktu dan belajar lebih banyak. Banyak siswa sekolah menengah maupun mahasiswa masih mempunyai kebiasaan yang jelek. Mereka membaca sangat lamban, kurang memahami makna kata dan ungkapan-ungkapan tertentu lebih-lebih dengan bacaan yang berat. Di samping itu tidak dapat merefleksikan apa yang telah dibaca. Kesukaran belajar banyak ditentukan oleh keterampilan membaca. Memang banyak faktor yang menentukannya. Hal pertama kali yang harus diperhatikan adalah jarak mata dengan buku atau tulisan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudarmanto yaitu: “Jarak membaca yang baik adalah 16 inci (+ 30 cm). Bila dalam membaca jarak itu tidak dapat dijangkau maka ada ketidak-beresan dengan mata”.[[30]](#footnote-31) Adapun tujuan yang dihadapkan dalam usaha mengulangi kembali pelajaran di rumah itu adalah untuk memperkuat ingatan siswa terhadap materi pelajaran yang akan digunakan untuk memecahkan masalah atau soal-soal khususnya pada bidang studi pendidikan

Pembelajaran merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai komponen yang saling berinteraksi dalam usaha mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Setiap proses pembelajaran berlangsung, penting bagi seorang pengajar maupun peserta didik untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan tersebut. Hal ini hanya dapat diketahui jika pengajar melakukan evaluasi.

1. **Pengertian Hasil Belajar**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang pengajar dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyu­sunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Menurut Dimyati dan Mudjiono hasil belajar adalah:

Merupakan hal yang dapat dipandang dari dua sisi yaitu sisi siswa dan dari sisi guru. Dari sisi siswa, hasil belajar merupakan tingkat perkembangan mental yang lebih baik bila dibandingkan pada saat sebelum belajar.[[31]](#footnote-32)

Tingkat perkembangan mental tersebut terwujud pada jenis-jenis ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Sedangkan dari sisi guru, hasil belajar merupakan saat terselesikannya bahan pelajaran.

Setiap proses belajar mengajar bermula pada suatu hasil belajar. Hasil belajar itu harus digunakan juga dikemudian hari, baik selama siswa masih disekolah maupun sudah meninggalkan sekolah. Penggunaan hasil belajar terutama menyangkut kemampuan yang diperoleh siswa dibandingkan studi yang bersangkutan khususnya kemampuan kognitif juga digunakan diluar bidang studi yang bersangkutan.[[32]](#footnote-33)

Berdasarkan teori Taksonomi Bloom hasil belajar dalam rangka studi dicapai melalui tiga kategori ranah antara lain kognitif, afektif, psikomotor. Perinciannya adalah sebagai berikut:

1. Ranah Kognitif

Berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari 6 aspek yaitu pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis dan penilaian.

1. Ranah Afektif

Berkenaan dengan sikap dan nilai. Ranah afektif meliputi lima jenjang kemampuan yaitu menerima, menjawab atau reaksi, menilai, organisasi dan karakterisasi dengan suatu nilai atau kompleks nilai.

1. Ranah Psikomotor

Meliputi keterampilan motorik, manipulasi benda-benda, koordinasi neuromuscular (menghubungkan, mengamati).[[33]](#footnote-34)

Oleh kebanyakan guru penilaian atas hasil belajar kognitif lebih dominan dari afektif dan psikomotor, namun hasil belajar psikomotor dan afektif juga harus menjadi bagian dari hasil penilaian dalam proses pembelajaran di sekolah.  
 Hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya. Hasil belajar digunakan oleh guru untuk dijadikan ukuran atau kriteria dalam mencapai suatu tujuan pendidikan. Hal ini dapat tercapai apabila siswa sudah memahami belajar dengan diiringi oleh perubahan tingkah laku yang lebih baik lagi.

Howard Kingsley membagi 3 macam hasil belajar:

* 1. Keterampilan dan kebiasaan
  2. Pengetahuan dan pengertian
  3. Sikap dan cita-cita[[34]](#footnote-35)

Pendapat dari Horward Kingsley ini menunjukkan hasil perubahan dari semua proses belajar. Hasil belajar ini akan melekat terus pada diri siswa karena sudah menjadi bagian dalam kehidupan siswa tersebut.

Arikunto menyatakan bahwa, “hasil belajar merupakan suatu hasil yang menggambarkan tingkat penguasaan siswa terhadap materi pelajaran yang dilakukan.”[[35]](#footnote-36)

Hasil belajar adalah perubahan yang terjadi pada diri individu yang belajar, bukan saja perubahan mengenai pengetahuan tetapi kemampuan untuk membentuk kecakapan, kebiasaan sikap, pengertian, penguasaan, dan penghargaan dalam diri individu yang belajar. Hasil belajar merupakan suatu hasil belajar yang dicapai oleh siswa setelah pembelajaran dalam selang waktu tertentu yang diukur dengan menggunakan alat evaluasi.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa hasil belajar adalah suatu penilaian akhir dari proses dan pengenalan yang telah dilakukan berulang-ulang. Serta akan tersimpan dalam jangka waktu lama atau bahkan tidak akan hilang selama-lamanya karena hasil belajar turut serta dalam membentuk pribadi individu yang selalu ingin mencapai hasil yang lebih baik lagi sehingga akan merubah cara berpikir serta menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik.

Oemar Hamalik menyatakan bahwa hasil belajar adalah bila seseorang telah belajar akan terjadi perubahan tingkah laku pada orang tersebut, misalnya dari tidak tahu menjadi tahu, dan dari tidak mengerti menjadi mengerti.[[36]](#footnote-37) Sukmadinata menyatakan bahwa hasil belajar (*achievement*) merupakan realisasi/bukti dari kecakapan-kecakapan potensial atau kapasitas yang dimiliki seseorang. Penguasaan hasil belajar seseorang dapat dilihat dari perilakunya, baik perilaku dalam bentuk penguasaan terhadap pengetahuan, sikap atau keterampilan motorik.[[37]](#footnote-38)

Suryabrata mengemukakan bahwa hasil belajar menunjuk sesuatu yang dicapai oleh seseorang yang belajar dalam selang waktu tertentu. Hasil belajar termasuk dalam kelompok atribut kognitif yang respon hasil pengukurannya tergolong pendapat (*judgment*), yaitu respon yang dapat dinyatakan benar atau salah.[[38]](#footnote-39)

Hamalik menyatakan bahwa hasil belajar tampak sebagai proses terjadinya perubahan tingkah laku pada diri peserta didik yang dapat diamati dan diukur dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Perubahan tersebut dapat diartikan terjadinya peningkatan dan pengembangan yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya, misalnya dari tidak tahu menjadi tahu, sikap kurang sopan menjadi sopan, dan sebagainya.[[39]](#footnote-40)

**Menurut Sudjana hasil belajar yang dicapai peserta didik melalui proses belajar mengajar yang optimal ditunjukkan dengan ciri-ciri sebagai berikut:**

1. **Kepuasan dan kebanggaan yang dapat menumbuhkan motivasi belajar intrinsik pada diri peserta didik.**
2. **Menambah keyakinan dan kemampuan dirinya.**
3. **Hasil belajar yang dicapai bermakna bagi dirinya.**
4. **Hasil belajar yang diperoleh peserta didik secara menyeluruh (komprehensif).**
5. **Kemampuan peserta didik untuk mengontrol atau menilai dan mengendalikan diri terutama dalam menilai hasil yang dicapainya maupun menilai dan mengendalikan proses dan usaha belajarnya.**[[40]](#footnote-41)

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 57 menyatakan bahwa: *pertama*, evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. *Kedua*, evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal untuk semua jenjang, satuan dan jenis pendidikan.

Isi undang-undang tersebut pada dasarnya mengisyaratkan bahwa fungsi penilaian dalam pendidikan tidak dapat dilepaskan dari tujuan penilaian pembelajaran. Suatu proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam suatu satuan pendidikan tidak akan dapat diketahui hasilnya apabila pengajar tidak mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didiknya. Dengan dilakukannya pengukuran hasil belajar pengajar akan mengetahui keberhasilan belajar peserta didiknya dan menjadi umpan balik bagi pengajar dan peserta didik dalam melaksanakan prosese pembelajaran selanjutnya.

Hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki peserta didik setelah ia menerima pengalaman belajarnya. Hasil belajar digunakan oleh pengajar untuk dijadikan ukuran atau kriteria dalam mencapai suatu tujuan pendidikan. Hal ini dapat tercapai apabila peserta didik sudah memahami belajar dengan diiringi oleh perubahan tingkah laku yang lebih baik lagi. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disintesiskan bahwa hasil belajar adalah perubahan yang terjadi pada diri individu yang belajar, bukan saja perubahan mengenai pengetahuan tetapi kemampuan untuk membentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penguasaan, dan penghargaan dalam diri individu yang belajar. Hasil belajar merupakan suatu hasil yang dicapai oleh peserta didik setelah pembelajaran dalam selang waktu tertentu yang diukur dengan menggunakan alat evaluasi.

1. **Penelitian yang Relevan**

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sudianto, melakukan penelitian pada tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Akhlak dan Prestasi Belajar Siswa: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Persatuan Islam (PERSIS) Kec. Cikijing Kab. Majalengka”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap akhlak dan prestasi belajar siswa.
2. Siti Fatimah, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kinerja dan Motivasi Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa MTsN Bibrik Kabupaten Madiun Tahun Ajaran 2011/2012”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja dan motivasi guru terhadap hasil belajar siswa.
3. Kafin Muhdiyatin, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri se Kabupaten Kediri”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru.

1. Anita Purnama Sari, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon* (*Skripsi*, Universitas Esa Unggul, 2012), h. 32-33. [↑](#footnote-ref-2)
2. Moh. As’ad, *Psikologi Industri,* cet. 8(Yogyakarta: Liberty, 2003), h. 45 [↑](#footnote-ref-3)
3. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* cet. 5(Bandung: Rosda Karya, 2004), h. 93 [↑](#footnote-ref-4)
4. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-5)
5. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-6)
6. As’ad, *op. cit.*, h. 45 [↑](#footnote-ref-7)
7. Alex S. Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), h. 126 [↑](#footnote-ref-8)
8. Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi,*ed. 9(terj. Tim Indeks), (Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2003), h. 208 [↑](#footnote-ref-9)
9. As’ad, *loc. cit.* [↑](#footnote-ref-10)
10. Mangkunegara, *loc. cit.* [↑](#footnote-ref-11)
11. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997), h. 48. [↑](#footnote-ref-12)
12. George and Jones, *Understanding and Managing Behaviour 4th edition* (Prentice Hall: Pearson, 2005), h. 175-176. [↑](#footnote-ref-13)
13. *Ibid*., h. 177-179. [↑](#footnote-ref-14)
14. Anonim, *Motivasi Kerja* (online) (arsip.uii.ac.id/files//2012/08/05.2-bab-297.pdf, diakses pada 6 April 2013), 2013 [↑](#footnote-ref-15)
15. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), h. 247. [↑](#footnote-ref-16)
16. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-17)
17. Charles R. Milton, *Human Behavior in Organizations* (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1981), h. 60- 61. [↑](#footnote-ref-18)
18. Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S, Industry Psychology (New Jersey: Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis, 1965), h. 83. [↑](#footnote-ref-19)
19. Richard Denny, *Sukses Memotivasi* (Jakarta: PT. Gramedia, 1992), h. 24. [↑](#footnote-ref-20)
20. Mangkunegara, *op. cit.*, h. 104. [↑](#footnote-ref-21)
21. Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: FE UI, 2005), h. 138. [↑](#footnote-ref-22)
22. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 1999), h. 84 [↑](#footnote-ref-23)
23. The Liang Gie (online) ([*http://nilaieka.blogspot.com/2009/04/macam-macam-metode-pembelajaran.html*](http://nilaieka.blogspot.com/2009/04/macam-macam-metode-pembelajaran.html), diakses pada 17 September 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-24)
24. Winarno Surachman, (online) (<http://yastaki56.spaces.live.com/Blog/cns!669E85C7CBD2F075!946.entry>, diakes tanggal 18 September 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-25)
25. The Liang Gie, (online) ([*http://nilaieka.blogspot.com/2009/04/macam-macam-metode-pembelajaran.html*](http://nilaieka.blogspot.com/2009/04/macam-macam-metode-pembelajaran.html)*,* diakses tanggal 18 September 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-26)
26. Herman Hudoyo, (online) ( [*http://.blogspot.com/2009/06/hasil-belajar-pengertian-dan-definisi.html*](http://.blogspot.com/2009/06/hasil-belajar-pengertian-dan-definisi.html), diakses tanggal 18 September 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-27)
27. The Liang Gie, (online) ([*http://nilaieka.blogspot.com/2009/04/macam-macam-metode-pembelajaran.html*](http://nilaieka.blogspot.com/2009/04/macam-macam-metode-pembelajaran.html), diakses tanggal 18 September 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-28)
28. Al-Falasany, (online) ([*http://www.anneahira.com/motivasi/index.htm*](http://www.anneahira.com/motivasi/index.htm)*,* diakses tanggal 18 september 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-29)
29. ET Ruseffendi, (online) ([*http://wordpress.com/2009/05/01/daya-serap-seorang-siswa-terhadap-mata-pelajaran/*](http://wordpress.com/2009/05/01/daya-serap-seorang-siswa-terhadap-mata-pelajaran/), diakses tanggal 19 september 2013), 2013. [↑](#footnote-ref-30)
30. Sudarmanto, (online) ([*http://www.anneahira.com/motivasi/index.htm/03/07/2009.html*](http://www.anneahira.com/motivasi/index.htm/03/07/2009.html), diakses tanggal 20 September 2013), 2013.

    [↑](#footnote-ref-31)
31. Indra, *Hasil* *Belajar* *(Pengertian dan Definisi)* (online) (<http://indramunawar.blogspot.com>, diakses 2 September 2013) 2013. [↑](#footnote-ref-32)
32. Winkel. W. S, *Psikologi Pengajaran* (Jakarta: Gramedia, 1989), h. 289. [↑](#footnote-ref-33)
33. Indra, *loc. cit.* [↑](#footnote-ref-34)
34. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-35)
35. Suharsini Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 21. [↑](#footnote-ref-36)
36. Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Bumi Aksara, 2006), h. 30. [↑](#footnote-ref-37)
37. Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 102. [↑](#footnote-ref-38)
38. Sumadi Suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis* (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 19. [↑](#footnote-ref-39)
39. Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 155. [↑](#footnote-ref-40)
40. Sudjana, *op. cit.,* h. 56-57. [↑](#footnote-ref-41)