

## BAB II

### KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### 2.1 Prestasi Siswa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Prestasi adalah hasil yang telah dicapai (Prestasi akademik siswa bergantung pada berbagai faktor, yaitu faktor dari guru, siswa, dan sekolah. Prestasi belajar (Masduki, 2017) adalah hasil yang telah dicapai dari suatu proses perubahan tingkah laku secara empiris yang ditunjukkan dengan nilai. Prestasi belajar menurut penulis adalah hasil ataupun tingkat keberhasilan yang dicapai sebagai proses menghasilkan perubahan kebiasaan baik, kegiatan atau usaha yang ditunjukkan dengan nilai dan terukur menggunakan instrument penilaian. Jika dikelompokkan beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi siswa antara lain:

1. Latar belakang siswa

Ketertarikan siswa, kehadiran, jenis kelamin

2. Faktor ekonomi

Penghasilan dan pendidikan orang tua,

3. Struktur sekolah dan sumber daya

Lokasi, ukuran kelas, materi buku cetak, ketersediaan dan penggunaan pusat pendidikan, laboratorium, perpustakaan

4. Variable yang terkait guru

Kualifikasi guru, pengalaman mengajar, kemampuan keilmuan guru, efikasi diri guru, motivasi mengajar

5. Manajemen sekolah

Kualifikasi kepala sekolah, organisasi

6. Orang tua / komunitas

Keterlibatan orang tua menyelesaikan permasalahan sekolah, sikap terhadap pendidikan, guru dan siswa.

## 2.2 Beberapa Study Sebelumnya Terkait Prestasi Siswa

Kajian literatur penelitian ini mendapat referensi dari 41 jurnal ilmiah (Becoats, 2009), (Akiri, 2009). Pada tahun 2010 ditemukan satu penelitian internasional yang dicari dan diunduh menggunakan google cendikia sejak tahun 2000 sampai tahun 2019. Dalam pencarian tersebut penulis menggunakan kata kunci *student achievement* dan *student performance*.

Tahun 2001 diperoleh satu penelitian (Wenglinsky, 2001). Pada tahun 2002 didapat satu riset (Twiford, 2002). Pada tahun 2005 ditemukan satu riset (Hill, 2005). Pada tahun 2007 diperoleh dua riset (Fang, 2007), (Figlio, 2007). Pada tahun 2008 didapat tiga riset (Dial, 2008), (Freeman, 2008), (Vasquez, 2008). Pada tahun 2009 diperoleh dua penelitian (Metzler, 2010). Pada tahun 2011 ditemukan satu riset (Eberle, 2011). Pada tahun 2012 didapati tiga penelitian (Njenga, 2012), (Uluga, 2012), (Gitonga, 2012). Pada tahun 2013 ditemukan enam penelitian (Penney, 2013), (Kosgei, 2013), (Fong -Ye, 2013), (Sugg, 2013), (Adeyinka, 2013), (Daniel, 2013). Pada tahun 2014 ditemukan dua riset (Gerritsen, 2014) dan (Marc, 2014). Pada tahun 2015 ditemukan dua riset (Ewetan, 2015), (Alrefaei, 2015). Pada tahun 2016 ditemukan lima riset

(Igberadja, 2016), (Blazar, 2016), (Cabrera, 2016), (Mahmoodi, 2016), (Oviawe, 2016), (Damar, 2016). Pada tahun 2017 ditemukan lima penelitian (Osagie, 2017), (Bird, 2017), (Johnson, 2017), (Naureen, 2017), (Tastan, 2017). Pada tahun 2018 didapati empat penelitian (Getachew, 2018), (Muema, 2018), (Mahler, 2018), (Chukwudi, 2018). Pada tahun 2019 ditemukan satu penelitian (Hanushek, 2019). Berdasarkan jurnal yang ditemukan, topik mengenai prestasi siswa menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kemampuan berfikir manusia secara global oleh sebab itu masih menjadi topik yang menarik. Hal tersebut ditunjukkan dengan semakin banyaknya jurnal – jurnal baru yang membahas mengenai hal tersebut.

Berdasarkan kondisi negara tempat jurnal diterbitkan, 19 jurnal berasal dari negara maju, (Twiford,2002), (Hill,2005), (Figlio, 2007), (Dial,2008), (Freeman,2008), (Vasquez, 2008), (Becoats, 2009), (Eberle, 2011), (Penney, 2013), ( Fong-Ye, 2013), (Sugg, 2013), (Gerritsen, 2014), (Marc, 2014), (Alrefaei, 2015), ( Blazar, 2016), (Bird, 2017), ( Johnson, 2017), (Mahler, 2018), (Hanushek, 2019) dan 22 jurnal berasal dari Negara berkembang (Wenglinsky, 2001), (Fang, 2007), (Akiri, 2009), (Metzler, 2010), (Njega, 2012), (Uluga, 2012), (Gitonga, 2012), (Kosgei, 2013), (Adeyinka, 2013), (Daniel, 2013), (Ewetan, 2015), ( Igberadja, 2016), (Cabrera, 2016), ( Mahmoodi, 2016), (Oviawe, 2016), (Damar, 2016), ( Osagie, 2017), (Naureen, 2017), (Tastan, 2017), (Getachew, 2018), (Muema, 2018) . Hal ini menunjukkan bahwa masalah kualitas sumber daya manusia yang diukur melalui prestasi belajar siswa masih menjadi topic yang hangat untuk diteliti.

### 2.3 Motivasi Guru

Motivasi menurut Okumbe (1998) adalah “proses yang dimulai dari kekurangan fisiologis atau kebutuhan yang dapat mengaktifkan perilaku tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu”. Motivasi (Khan, 2003) adalah proses yang membuat seorang individu melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut Dornyei, Z., Ushioda, E., (2001) motivasi berfokus pada arah dan kualitas perilaku manusia yaitu pilihan dari suatu tindakan, keteguhan hati untuk melakukannya dan usaha untuk mewujudkannya, atau dengan kata lain, motivasi merupakan alasan mengapa seseorang memutuskan untuk melakukan sesuatu, berapa lama seseorang berkeinginan untuk tetap melakukan aktivitas tertentu, dan seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai sesuatu.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang membuat individu mau melakukan sesuatu, bertahan terhadap sesuatu, dan berusaha lebih keras, demi mencapai kondisi tertentu.

Motivasi terdiri atas kebutuhan (kekurangan) yang membuat bergerak (motif) yang mana membantu dalam mencapai tujuan (target). Motif berorientasi pada aksi sedangkan tujuan / target merupakan hal - hal yang menghasilkan kebutuhan. Chukwudi (2018), terdapat 3 (tiga) komponen utama untuk motivasi yaitu:

1. aktivasi

Aktivasi melibatkan keputusan untuk memulai perilaku, seperti mendaftar di kelas pendidikan.

## 2. Persistensi

Persistensi adalah upaya berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan walaupun mungkin ada hambatan, seperti mengambil lebih banyak kursus pendidikan untuk mendapatkan gelar meskipun itu membutuhkan investasi waktu, energi dan sumber daya yang signifikan.

## 3. Intensitas

Kegigihan dalam belajar dapat dilihat dalam ketekunan dan semangat tinggi yang digunakan untuk mengejar mencapai tujuan. Misalnya satu siswa dapat meluncur tanpa banyak usaha, sementara siswa lain harus belajar secara teratur, berpartisipasi dalam diskusi dan memanfaatkan peluang penelitian di luar kelas.

Jenis motivasi berdasarkan asal timbulnya dapat dibagi menjadi

### **2.3.1 Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul dari luar diri seseorang yang berkaitan dengan imbalan seperti piala, uang, pengakuan sosial atau pujian. Motivasi ekstrinsik meliputi penghargaan yang diberikan secara eksternal seperti gaji, akomodasi gratis, makanan gratis, tugas mingguan dan tunjangan mengajar tambahan, pembayaran di muka apabila ada masalah keuangan, cuti dan perawatan medis tidak berbayar.

Jenis motivasi berdasarkan asal timbulnya dapat dibagi menjadi:



### 2.3.2 Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang keluar dari dalam diri seseorang, seperti melakukan teka-teki silang kata yang rumit semata-mata untuk kepuasan pribadi dalam menyelesaikan suatu masalah.

Motivasi intrinsik guru meliputi kepuasan kerja yang berasal dari pengajaran, kenikmatan mengajar, sifat mengajar yang menantang dan kompetitif, pengakuan, pengembangan karier, kontrol terhadap orang lain, dan mengajar sebagai tujuan hidup seseorang.

Menurut Asemah (2012), motivasi guru adalah istilah umum yang berlaku untuk seluruh kelas. Dorongan, kebutuhan, keinginan dan kekuatan serupa yang diprakarsai guru, mendorong mereka untuk bertindak sesuai yang diinginkan secara akademis yang produktif.

Menurut Hicks (2011) motivasi internal guru terdiri dari kebutuhan, keinginan yang berasal dari dalam diri guru tersebut, dengan demikian

mempengaruhi pemikiran guru yang kemudian mengarah pada perubahan perilaku positif menuju peningkatan pembelajaran. Motivasi tersebut dapat berupa terpenuhinya kebutuhan dasar seorang

guru seperti makanan, air, tempat tinggal dan lain-lain. Begitu juga kebutuhan penting lain seperti asuransi, tunjangan medis, tunjangan pensiun dan lain-lain. Implikasinya adalah (motivasi eksternal)

manajemen sekolah harus lebih peduli dengan memberikan pekerjaan yang bermakna dan menantang, perasaan atau pencapaian, tanggung jawab tambahan, pengakuan atas pencapaian (baik berupa penghargaan berupa insentif maupun penghargaan dalam bentuk lain),

peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan (pelatihan/promosi), yang mendorong guru untuk bertindak mencapai target pencapaian tertentu.

#### **2.4 Hubungan motivasi guru dengan prestasi akademik siswa**

Sebelum penelitian ini dibuat, penulis menemukan beberapa jurnal yang meneliti tentang korelasi motivasi kerja guru dengan prestasi akademik atau hasil belajar siswa (Gitonga, 2012; Adeyinka, 2013; Daniel, 2013; Tastan, 2017; Chukwudi, 2018; Njega, 2012) jurnal – jurnal tersebut menyatakan korelasi motivasi kerja guru memberikan dampak positif terhadap prestasi akademik hasil belajar siswa.

#### **2.5 Efikasi Diri**

Berdasarkan Wikipedia, definisi efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri seorang akan potensi dirinya dalam mengimplementasikan suatu kegiatan atau tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Sedangkan efikasi diri menurut Ormrod, 2006 adalah keyakinan pribadi bahwa seseorang mampu melakukan menggunakan cara yang tepat dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan pribadi guru (yaitu persepsi diri) tentang kemampuan untuk merencanakan pengajaran dan mencapai tujuan pengajaran.

Menurut teori Bandura ada empat poin untuk dapat mengembangkan keyakinan diri seorang guru yaitu :

### 1. Penguasaan pengalaman mengajar

Penguasaan pengalaman mengajar adalah situasi di mana guru menunjukkan keberhasilan mengajar mereka, sehingga membuktikan bahwa mereka adalah guru yang kompeten. Jika kegiatan ini berhasil secara konsisten, mereka cenderung meningkatkan efikasi diri namun sebaliknya, jika aktivitas ini gagal, efikasi diri cenderung turun. Karena itu, jika seorang guru pada awalnya memiliki tingkat keyakinan diri yang rendah, hal ini dapat membangun keraguan tentang kemampuannya. Keraguan tersebut mengakibatkan kegagalan dalam mengajar.

### 2. Pengalaman orang lain yang dapat dicontoh,

Guru juga dapat meningkatkan efikasi diri dengan jalan mengamati dan meniru guru - guru lain yang sukses. Hal ini dapat meningkatkan efikasi diri seorang guru.

### 3. Persuasi sosial

Lingkungan sosial juga dapat mengembangkan efikasi diri guru. Kolega dan atasan yang mendukung guru agar dapat mengajar dengan sukses dapat meningkatkan efikasi diri guru. Beberapa hal yang dapat dilakukan misalnya, pembinaan dan pemberian hadiah. Pada dasarnya, dukungan emosional membangun kepercayaan guru dalam mengembangkan efikasi diri.

### 4. Keadaan psikis

Psikis seorang guru dapat berakibat terhadap penilaian efikasi diri.

Sebagai contoh, kebahagiaan dan antusiasme yang tinggi menunjukkan



keberhasilan dalam mengajar, di sisi lain, stress, cemas, dan kondisi emosional yang bersikap negative lainnya dapat menyebabkan penilaian negative guru terhadap efikasi dirinya

## **2.6 Hubungan Efikasi Diri Guru dengan Prestasi Akademik Siswa**

Penulis menemukan 5 (lima) jurnal yang mengkaji hubungan antara efikasi diri guru dengan prestasi siswa. Jurnal (Freeman, 2008; Eberle, 2011; Vasquez, 2008; Naureen, 2017) menyatakan adanya keterikatan yang kuat pada kepercayaan diri guru atau efikasi diri guru prestasi akademik siswa sedangkan pada penelitian Alrefaei, 2005 tidak ditemukan korelasi atau keterikatan yang kuat pada efikasi diri guru terhadap prestasi akademik siswa.

## **2.7 Pengalaman Mengajar**

Pengalaman dalam KBBI yaitu segala sesuatu yang pernah dialami. Sedangkan mengajar adalah (1) memberi pelajaran; (2) melatih; (3) memarahi (memukul, menghukum, dan sebagainya) supaya jera. Pengalaman mengajar diartikan berapa lama mengajar sebagai seorang guru.

Jaime, 2000 dalam disertasinya yang berjudul pengaruh pengalaman guru dan tingkat pendidikan guru terhadap pencapaian siswa pada mata pelajaran matematika dan seni komunikasi menyatakan, sebagian besar sekolah yang sukses memiliki kombinasi yang sehat antara guru berpengalaman dan guru baru. Guru yang berpengalaman meningkatkan stabilitas sekolah dan berfungsi sebagai mentor bagi guru baru. Guru-guru baru membawa ide-ide baru dan antusiasme. Pengalaman memang penting, tetapi cukup menarik, beberapa studi telah menunjukkan manfaat pengalaman menjadi jelas setelah

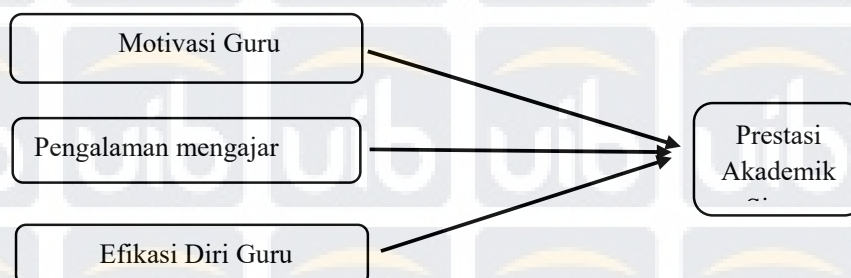
hanya beberapa tahun mengajar dan tampaknya memuncak pada empat atau lima tahun.

## 2.8 Hubungan pengalaman mengajar dengan prestasi akademik siswa

Penulis menemukan beberapa jurnal yang membahas hubungan antara pengalaman mengajar dengan prestasi akademik siswa. Beberapa jurnal yakni Ewetan, 2015; Getachew, 2018; Alrefaei,2015; Dial, 2008; bird,2017 menemukan korelasi yang signifikan antara pengalaman mengajar dengan prestasi siswa sedangkan Becoats, 2009; Alrefaei,2015; tidak menemukan signifikansi hubungan antara pengalaman mengajar dengan prestasi akademik dalam penelitiannya.

## 2.9 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan jurnal prestasi akademik siswa terdapat beberapa variabel yang paling banyak diuji yaitu: Motivasi Guru (Gitonga, 2012; Adeyinka, 2013; Daniel, 2013; Tastan, 2017; Chukwudi, 2018; Njega, 2012), pengalaman mengajar (Ewetan, 2015; Getachew, 2018; Alrefaei,2015; Dial, 2008; bird, 2017; Becoats, 2009; Alrefaei,2015) dan efikasi diri (Freeman,2008 ; Eberle, 2011; Vasquez, 2008; Naureen, 2017, Alrefaei, 2015). Penelitian ini menguji kembali variabel tersebut guna mengetahui pengaruhnya kepada prestasi akademik siswa SMP Negeri di Kota Tanjungpinang.



**Gambar 2.1** Model Penelitian

