

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya semua studi tentang motivasi merupakan usaha untuk menjelaskan tingkah laku individu. Berbagai definisi dan pendapat yang dikemukakan para ahli tentang motivasi karena dilatarbelakangi oleh perbedaan-perbedaan dalam pendekatan yang digunakan mereka untuk memahami latar belakang tingkah laku individu. Menurut Koontz, O'Donnell dan Wehrich (1986), motivasi merupakan gabungan dari dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenis yang dimiliki oleh setiap individu. Sementara (Hasibuan, 2005). Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Lebih lanjut Moekiyat (dalam Hasibuan, 2007), motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Menurut Berelson dan Steiner (dalam Hasibuan, 2007), sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan

hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsik*. Motivasi yang bersifat *intrinsic* adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi (Sudarwan Danim, 2009)

Sementara Menurut Luthans (dalam Thoha, 2007), motivasi terdiri tiga unsur, yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*). Motivasi kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *impuls*. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2007).

Sementara (Agus Dharma, 1985) mengatakan bahwa motivasi adalah konsekuensi pengakuan secara formal atas hasil kerja yang baik merupakan motivasi, selanjutnya (Marihot Manullang, 2006) mengatakan bahwa motivasi atau motivation berarti memberikan motif, penimbulan motif berarti menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan dairi diri seseorang baik itu datangnya dari dalam maupun dari luar.

Motivasi perlu diberikan kepada orang-orang yang bekerja karena setiap orang sudah memiliki bekal untuk mengembangkan diri, akan tetapi untuk mencapai tujuan organisasi maka manusia perlu diberikan arahan dan motivasi baik dari luar ekstrinsik dan dari dalam dirinya intrinsik (Husaini Usman, 2011), sementara (Hani Handoko, 1989) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

2. Pengertian Motivasi Berprestasi Belajar

Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan (Sudarwan Danim, 2009), lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi berprestasi proses yang mendorong keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan karena adanya kekuatan yang mendorong yang timbul dari dalam maupun dari luar pribadinya, sementara Mc Clelland dalam (Sudarwan Danim, 2009) mendefinisikan motivasi berprestasi adalah daya penggerak motivasi seseorang (*need for achievement*) akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dalam menyelenggarakan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi optimal.

Setiap seseorang memiliki motivasi berprestasi yang berbeda-beda, meski kadarnya bervariasi akan tetapi seseorang yang memiliki tinggi akan lebih cepat mencapai kemajuan dan hasilnya lebih baik dibandingkan dengan mereka yang bermotivasi rendah. Begitu juga dengan siswa yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang berbeda-beda. Siswa yang memiliki motivasi berprestasi belajar

tinggi akan dominan terlihat kegigihan, kerja keras, selalu mengerjakan tugas rumah, menyelesaikan soal-soal yang rumit, ulet, dan selalu menjadi ingin menjadi terbaik dan juara di sekolah, justru sebaliknya siswa yang memiliki motivasi berprestasi belajar yang rendah akan terlihat seperti biasa.

Memberikan motivasi belajar seperti giat belajar, ulet, mengerjakan tugas tepat waktu, kerja keras kepada siswa merupakan tantangan yang dihadapi guru dalam mengajar, jika murid-murid dimotivasi dengan nilai-nilai, imbalan-imbalan atau hukuman, mereka hanya berkonsentrasi dengan pertemuan-pertemuan didalam kelas yang sangat minim, mereka akan melakukan hal hal yang diperlukan untuk tes tetapi mereka segera melupakan sebagian besar pelajaran yang telah mereka pelajari.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi guru-guru akan memerlukan strategi yang lebih baik lagi untuk memotivasi murid agar terdapat mewujudkan kualitas yang lebih tinggi di dalam aktivitas belajar dalam kelas. Idealnya *self-regulated* dijelaskan oleh Corno dan Rhorkemper, (1995). Empat tugas penting dalam memotivasi murid yang dihadapi guru adalah: 1. Mengatur tugas (PR), 2. Membuat tugas yang sesuai, 3. Membuat/memelihara motivasi sepanjang tahun, 4. Membangun/mengubah kapasitas murid dalam mengevaluasi diri.

Untuk menciptakan motivasi berprestasi belajar siswa bagi guru tidaklah mudah, karna motivasi berprestasi merupakan suatu proses mendorong siswa untuk giat aktif, menyukai pembelajaran. Dari pandangan diatas maka dalam hal pemerian motivasi maka guru harus mampu menciptakan siswa aktif dan giat

belajar sehingga pencapaian akademik seperti kognitif, afektif dan psikomotorik siswa dapat terpenuhi.

Newstrom & Davis (dalam Husaini, 2011) memberikan pola motivasi dengan asumsi bahwa setiap manusia cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu dalam sikap yang mengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Empat pola motivasi yang sangat penting adalah: prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan. Keempat pola tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Pola Motivasi

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan terbaik, menuju pada kesempurnaan.
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, dorongan ingin, memiliki sahabat sebanyak-banyaknya
Kompetensi	Dorongan untuk mencapai hasil kerja, dengan kualitas tinggi, dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, keterampilan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk berinovasi, tidak mau kalah dengan hasil kerja orang lain.
Kekuasaan	Dorongan untuk memengaruhi orang dan situasi.

Pola Motivasi Newstrom & Davis, (1997)

Dari motivasi berprestasi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu usaha yang mendorong seseorang siswa untuk bersaing dengan suka mengatasi rintangan, ingin maju,

dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, bekerja keras, berusaha menjadi yang terbaik, senang menyelesaikan tugas yang sukar, dan tidak mudah menyerah.

2.1. Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi

a. Faktor Individual

Penelitian Harter (dalam Hawadi, 2003) pada siswa berdasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik menunjukkan bahwa hanya siswa yang mempersepsikan dirinya untuk berkompetensi dalam bidang akademis yang mampu mengembangkan motivasi intrinsik. Siswa-siswa ini lebih menyukai tugas-tugas yang menantang dan selalu berusaha mencari kesempatan untuk memuaskan rasa ingin tahunya. Sebaliknya, pada siswa dengan persepsi diri yang rendah, lebih menyukai tugas-tugas yang mudah dan sangat tergantung pada pengarahan guru. Yang termasuk faktor individual antara lain pengarahan orang tua.

b. Faktor Situasional

Pentingnya peranan motivasi dalam proses pembelajaran perlu dipahami oleh pendidik agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada siswa. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar siswa, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks pembelajaran maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk belajar (Pakdesota, 2008. Jurnal Motivasi dalam Pembelajaran)

Motivasi berprestasi seseorang akan tercermin pada perilaku. Ada beberapa ciri yang menjadi indikator orang yang memiliki motivasi berprestasi

yang tinggi. Individu yang motif berprestasi tinggi akan menampakkan tingkah laku dengan ciri-ciri menyenangkan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut tanggung jawab pribadi, memilih pekerjaan yang risikonya sedang, mempunyai dorongan sebagai umpan balik (*feed back*) tentang perebutannya dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara kreatif.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat dua karakteristik yang membedakan antara seseorang yang motivasi berprestasinya rendah dengan orang yang motivasi berprestasinya tinggi. kedua karakteristik itu ialah:

- a) Kemauan untuk melakukan aktivitas yang menunjukkan suatu prestasi orang yang motivasi berprestasinya tinggi akan mempunyai anggapan bahwa keberhasilan disebabkan oleh kemampuan dan usaha yang sungguh-sungguh. Anggapan seperti ini akan menyebabkan orang tersebut bangga apabila dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Rasa bangga ini menyebabkan bertambahnya keinginan untuk melakukan aktifitas yang lain.
- b) Kegigihan berusaha. Usaha adalah faktor yang tidak stabil karena bertanggung pada kemampuan seseorang, orang yang motivasi berprestasi tinggi akan cenderung bekerja keras sesudah mengalami kegagalan untuk mencapai sukses pada waktu-waktu selanjutnya, ia akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang sebelumnya gagal di capai. Sebaliknya orang yang motivasi berprestasi rendah menganggap kegagalan disebabkan oleh ketidakmampuan. Kemampuan adalah faktor yang stabil, tidak dapat di ubah oleh kemampuan semata-mata. Oleh karena itu, dalam

anggapannya kegagalan akan diikuti oleh rentetan kegagalan pula. Pada individu yang rendah motivasi berprestasinya, usahanya untuk berprestasi juga lemah dan mudah menyerah.

Dalam proses belajar, motivasi seseorang tercermin melalui ketekunan yang tidak mudah patah untuk mencapai sukses, meskipun dihadap banyak kesulitan. Motivasi juga ditunjukkan melalui intensitas unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas. McClelland menunjukkan bahwa motivasi berprestasi (*achievement motivation*) mempunyai kontribusi sampai 64 persen terhadap prestasi belajar (Triluqman BS, 2007).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (Akhmad Sudrajat, 2008.)

Dari uraian tentang ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi, akhirnya dapat dinyatakan bahwa individu akan mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mempersepsikan bahwa keberhasilan adalah merupakan akibat dari kemauan dan usaha. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah akan mempersepsikan bahwa kegagalan adalah sebagai akibat kurangnya kemampuan dan tidak melihat usaha sebagai penentuan keberhasilan.

3. Pengertian Kompetensi Pedagogik

3.1. Pengertian

Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu (Rustyah, 1982). Kompetensi dimaknai sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula dimaksudkan sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan (Herry, 1998).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan (KBBI, 1986) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. selanjutnya Finch dan Crunkilton (dalam Mulyasa, 2004) bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Broke dan Stone (Uzer Usman, 2007 kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Jika dilihat dari UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

3.2. Kompetensi Pedagogik

Apabila ditinjau dari segi bahasa, kompetensi adalah “(kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal” (W.J.S Purwardarminta, 1976). Sedangkan dalam kamus komtemporer menjelaskan bahwa Kompetensi adalah “Kewenangan, wewenang, kekompetenan”. (Al-Barry dan Sofyan H.A.T, 2000)

Hal ini pun diungkapkan oleh Muhibbin Syah menyatakan bahwa pengertian dasar kompetensi adalah (*competency*) “kemampuan atau kecakapan”. Sejalan dengan itu Loise Moqvist (2003) menyatakan bahwa “*Competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work*” (kemampuan telah digambarkan dipandang dari sudut keadaan nyata berkenaan dengan individu dan pekerjaan). Hal ini pun dikemukakan oleh Len Helmos (1992) yang menyatakan bahwa : *A competence is a description of something which a person which works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behavior or outcome which a person should be able to demonstrate.* Suatu kemampuan atau kewenangan adalah suatu uraian sesuatu yang mana seseorang bekerja di dalam *occu-pational area* ditentukan harus bisa dilakukan. ini merupakan suatu uraian dari suatu tindakan, hasil atau perilaku yang mana seseorang harus bisa mempertunjukkannya.

Menurut McLeod (Muhibbin Syah, 2008) Kompetensi disamping diartikan sebagai kemampuan, Kompetensi juga dapat berarti :...*the state of being legally competent or qualified*, yakni keadaan berwenang atau memenuhi syarat

menurut ketentuan hukum’. Sedangkan menurut Kapmendiknas No. 045/U/2002 (Farida Sarimaya, 2008) menyebutkan ‘Kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu’.

E. Mulyasa, 2004 menyebutkan bahwa “Kompetensi perpaduan dari pengetahuan, keterampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. Pendapat ini pun didukung oleh Mc Ashan (E.Mulyasa, 2004: 38) mengatakan bahwa : *is a knowledge, skills and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the action he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviours.* (diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik sebaik-baiknya).

Menurut Majmudin, 2003 Kompetensi adalah “Spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan Standar Kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan”. Sedangkan menurut Finch Crunkilton (E. Mulyasa, 2004) menyebutkan bahwa : ‘Sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan’.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah kependidikan. Guru memegang peranan utama dalam

pembangunan kependidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Dalam Undang- Undang RI No.14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam standar pendidikan nasional pada penjelasan 28 ayat 3 butir a dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Mulyasa, 2007)

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. (Mulyasa, 2006)

Kompetensi adalah serangkaian tindakan dengan penuh rasa tanggungjawab yang harus dipunyai seseorang sebagai persyaratan untuk dapat

dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi seorang pendidik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional Tahun 2003 tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi;

1. Kemampuan dalam memahami peserta didik, dengan indikator antara lain;
 - (a). Memahami karakteristik perkembangan peserta didik, seperti memahami tingkat kognisi peserta didik sesuai dengan usianya. (b). Memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik, seperti mengenali tipe-tipe kepribadian peserta didik, mengenali tahapan perkembangan kepribadian peserta didik, dan lainnya. (c). Mampu mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik, seperti mengukur potensi awal peserta didik, mengenali perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik, dan lain sebagainya.
2. Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain;
 - (a). Mampu merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, seperti mampu menelaah dan menjabarkan materi yang tercantum dalam kurikulum, mampu memilih bahan ajar yang sesuai dengan materi, mampu menggunakan sumber belajar yang memadai, dan lainnya. (b). Mampu merencanakan pengelolaan pembelajaran, seperti merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, memilih jenis strategi/metode pembelajaran yang cocok, menentukan langkah-langkah pembelajaran,

- menentukan cara yang dapat digunakan untuk memotivasi peserta didik, menentukan bentuk-bentuk pertanyaan yang akan diajukan kepada peserta didik, dan lainnya. (c). Mampu merencanakan pengelolaan kelas, seperti penataan ruang tempat duduk peserta didik, mengalokasikan waktu, dan lainnya. (d). Mampu merencanakan penggunaan media dan sarana yang bisa digunakan untuk mempermudah pencapaian kompetensi, dan lainnya, (e). Mampu merencanakan model penilaian proses pembelajaran, seperti menentukan bentuk, prosedur, dan alat penilaian.
3. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, dengan indikator antara lain;
 - (a). Mampu menerapkan ketrampilan dasar mengajar, seperti membuka pelajaran, menjelaskan, pola variasi, bertanya, memberi penguatan, dan menutup pelajaran. (b). Mampu menerapkan berbagai jenis pendekatan, strategi, metode pembelajaran, seperti aktif learning, CTL, pembelajaran portofolio, pembelajaran kontekstual dan lainnya. (c) Mampu menguasai kelas, seperti mengaktifkan peserta didik dalam bertanya, mampu menjawab dan mengarahkan pertanyaan siswa, kerja kelompok, kerja mandiri, dan lainnya. (d). Mampu mengukur tingkat ketercapaian kompetensi peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung
 4. Kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar, dengan indikator antara lain;
 - (a). Mampu merancang dan melaksanakan asesmen, seperti memahami prinsip-prinsip assesment, mampu menyusun macam-macam instrumen evaluasi pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi, dan lainnya. (b). Mampu menganalisis hasil assesment, seperti mampu

mengolah hasil evaluasi pembelajaran, mampu mengenali karakteristik instrumen evaluasi. (c). Mampu memanfaatkan hasil asesment untuk perbaikan kualitas pembelajaran selanjutnya, seperti memanfaatkan hasil analisis instrumen evaluasi dalam proses perbaikan instrumen evaluasi, dan mampu memberikan umpan balik terhadap perbaikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

5. Kemampuan dalam megembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator antara lain; (a). Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik, seperti menyalurkan potensi akademik peserta didik sesuai dengan kemampuannya, mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi akademik peserta didik. (b). Mampu memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi non-akademik, seperti menyalurkan potensi non-akademik peserta didik sesuai dengan kemampuannya, mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi non-akademik peserta didik.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disintesisikan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran baik dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pemebelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, mampu mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil, belajar, pengembangan pembelajaran.

4. Efikasi Diri

4.1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan satu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris, *self efficacy*. Konstruk tentang *self efficacy* diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. *Efficacy* didefinisikan sebagai kapasitas untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya, dan *self* sebagai orang yang dirujuk (Wallatey, 2001). Defenisi ini merujuk pada orang yang mempunyai kapasitas yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya. Namun defenisi yang dikemukakan tersebut nampak masih bersifat umum. Defenisi lain yang lebih spesifik dikemukakan oleh (Jones,1998) efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil.

Sedangkan (Norwich, 1987) mengatakan bahwa efikasi diri dikembangkan oleh Bandura berdasarkan teori belajar sosial (*social learning theory*) yang menekankan hubungan kausal timbal balik (*reciprocal determinism*) antara faktor lingkungan, perilaku dan faktor personal yang saling berkaitan. Ia menemukan suatu sistem yang tersusun dari struktur-stuktur kognitif, sub fungsi persepsi, evaluasi, dan pengendalian perilaku. Sedangkan (Bandura,1986) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan yang dirasakan untuk mengatasi situasi khusus yang menghubungkan penilaian yang dibuat orang mengenai kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Lebih lanjut (Bandura,1994) menjelaskan bahwa efikasi diri yang kuat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Seseorang yang memiliki kepastian akan kapasitasnya akan lebih menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi seperti itu akan membantu perkembangan minat intrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat dengan tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran (Robbins, 2001) mengatakan bahwa semakin tinggi efikasi seseorang semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut dengan kesanggupannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Efikasi diri yang tinggi juga akan membuat lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapat umpan balik yang negatif.

Lebih lanjut Bandura, (1994) mengatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. Efikasi diri yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai.

Pada sisi lain, (Robbins, 2001) mengatakan bahwa efikasi diri yang rendah akan membuat seseorang mengurangi upayanya ketika harus menghadapi tantangan atau mendapat umpan balik negatif. (Bandura,1994) menjelaskan bahwa seseorang yang meragukan kapasitas diri mereka sendiri akan melarikan diri dari tugas-tugas sukar yang mereka pandang sebagai ancaman pribadi. Selanjutnya (Bandura,1994) mengatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan memandang prestasinya kurang sebagai akibat dari kelemahan kecerdasan otaknya yang tidak mungkin lagi diperbaiki. Pandangan yang pesimis tersebut akhirnya membuat seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan semakin kehilangan kepercayaan dengan kapasitas dirinya. Mereka mudah menjadi korban stres dan depresi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang dengan kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali dengan keadaan-keadaan disekitarnya demi mencapai hasil tersebut.

4.2. Sumber - Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura, (1994) pengetahuan tentang efikasi diri seseorang akurat atau tidak, tergantung pada:

- a. Pencapaian performansi. Hasil pencapaian prestasi sebelumnya akan mempengaruhi penghayatan akan efikasi diri yang pada gilirannya akan mempengaruhi usaha dengan ketekunannya dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi akan memandang performansi yang rendah sebagai ketidakmampuan diri melainkan lebih dipandang sebagai

kesalahan dalam menentukan strategi sebelumnya atau karena faktor situasional atau usaha yang kurang mendukung pada saat ini. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efikasi yang utama karena didasarkan pada pengetahuan langsung yang dialami oleh individu. Apabila individu pernah berhasil mencapai suatu prestasi tertentu maka efikasi diri akan meningkat.

- b. Pengalaman orang lain. Individu tidak hanya mengandalkan atas pencapaian performansi dirinya sendiri saja sebagai sumber informasi, melainkan juga dipengaruhi oleh penilaiannya dengan pengalaman orang lain. Bila orang lain mampu mencapai prestasi tertentu mengapa dirinya tidak. Melalui pengamatan dengan performansi orang lain tersebut yang dipandanginya memiliki kemampuan sebanding maka motivasi individu mencapai performansi tertentu akan meningkat. Hal ini tergantung pula pada karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional dan keanekaragaman hasil yang mampu dicapai oleh model. Dengan mengamati keberhasilan orang lain yang sama dengan dirinya maka seseorang dapat memiliki kemampuan dirinya sesuai dengan keyakinannya.
- c. Persuasi verbal. Persuasi verbal diterapkan secara luas untuk meyakinkan pada seseorang dengan mengatakan bahwa dirinya memiliki kemampuan yang sepadan guna mencapai suatu prestasi atau target sebagaimana yang telah ditetapkan. Performansi verbal memiliki hubungan dengan peningkatan efikasi diri terutama dengan individu yang memiliki keraguan

diri dan tinggal dalam defisiensi personal, namun demikian peningkatan efikasi diri tetap bergantung pada keyakinan diri seseorang. Melalui persuasi verbal individu diarahkan lewat sugesti dan bujukan agar percaya bahwa dirinya dapat mengatasi masalah-masalah dimasa yang akan datang dengan cara didorong agar giat, ulet dan tekun serta berusaha lebih keras untuk meraih sukses.

- d. Kondisi psikologis. Individu harus bisa membaca “*somatic arousal*” nya dalam kondisi stres dan juga situasi-situasi yang tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pengharapan efikasi. Individu akan lebih mengharapkan berhasil jika tidak mengalami gejala fisiologis daripada jika mereka mengalami tekanan, guncangan, dan kegelisahan yang mendalam. Hal ini disebabkan pengalaman tersebut akan menurunkan performasinya. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami akan memberikan suatu isyarat akan terjadinya sesuatu yang tidak diharapkan. Oleh sebab itu situasi-situasi yang menekan akan kecenderungan dihindari.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keyakinan efikasi diri merupakan produk dari suatu proses persuasi diri yang mengandalkan bermacam-macam sumber informasi efikasi yang harus dipilih dan ditimbang secara terpadu. Bila keyakinan efikasi diri orang sungguh-sungguh dikembangkan maka ia akan tetap ulet dan tekun dalam menghadapi rintangan. Sebaliknya individu yang lemah dalam mengembangkan keyakinan dirinya sangat rentan dengan perubahan. Akibatnya dengan pengalaman negatif sedikit saja mengembalikan keyakinan kemampuan dirinya.

4.3. Dimensi-Dimensi Efikasi Diri

Pendapat (Schwarzer dan Renner,1995) mengurutkan ada tiga dimensi yang menggambarkan efikasi diri seseorang. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

- a. Keyakinan untuk bertahan yaitu keyakinan untuk tetap melaksanakan tugas tertentu dalam segala situasi dan kondisi.
- b. Keyakinan untuk meningkatkan kemampuan yaitu keyakinan untuk dapat mempelajari suatu kemampuan tertentu dalam segala situasi dan kondisi.
- c. Keyakinan untuk mengendalikan diri yaitu keyakinan untuk mengekang perasaan atau keinginan-keinginan demi mencapai tujuan tertentu.

Sementara (Bandura,1997) mengatakan bahwa efikasi diri seseorang dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting dengan prestasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

- a. *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas. Hal ini berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba mau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya.
- b. *Generality* atau luas bidang perilaku. Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa penghargaan terbatas pada bidang perilaku khusus sedangkan beberapa penghargaan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku.

- c. *Strenght* atau kemantapan keyakinan. Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati dengan keyakinan pada diri individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Dimensi ini seringkali harus menghadapi rasa frustrasi, luka dan berbagai rintangan lainnya dalam mencapai suatu hasil tertentu

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas maka efikasi diri dalam penelitian ini akan diungkap berdasarkan ketiga dimensi yang diuraikan oleh (Bandura,1997) yaitu *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas, *generality* atau luas bidang perilaku, dan *strenght* atau kemantapan dan keyakinan.

4.4. Pengaruh Efikasi Diri

Bandura (1997) menguraikan ada empat proses psikologis yang terjadi ketika efikasi diri mempengaruhi fungsi manusia. Keempat proses tersebut adalah proses kognitif, proses motivasional, proses afektif dan proses seleksi.

Dampak efikasi diri pada proses kognitif terjadi dalam beberapa bentuk. Banyak perilaku manusia yang diatur oleh pemikiran untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang bernilai. Penetapan tujuan seseorang dipengaruhi oleh penilaian diri dengan kapasitas. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya dengan tujuan tersebut. Mereka akan tetap mengarahkan orientasi pemikirannya dengan tugas ketika menghadapi situasi yang menekan, kegagalan dan umpan balik yang negatif, sebab mereka senantiasa membayangkan skenario keberhasilan yang mendukung penampilannya.

Sebaliknya seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah tidak akan menyukai tujuan-tujuan yang menantang. Mereka senantiasa membayangkan skenario kegagalan dan serba salah, sehingga orientasi dan analisa pemikirannya jadi tidak jelas (Bandura, 1997).

Efikasi diri memainkan peran utama dalam pengaturan motivasi. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan oleh kognitif. Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipasi-antisipasi tindakannya melalui pemikiran. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang dapat mereka lakukan. Efikasi diri memberi sumbangan dengan motivasi melalui beberapa cara yaitu dengan menentukan tujuan-tujuan bagi diri mereka sendiri, menentukan besar usaha yang akan diberikan, menentukan kegigihan dalam menghadapi kesulitan, kegagalan yang akhirnya mempengaruhi pula kinerja mereka. Bandura (1994) mengemukakan efikasi diri dengan kapasitas dalam mengatasi permasalahan akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang akan dialami seseorang ketika menghadapi situasi-situasi yang sukar dan mengancam. Efikasi diri untuk mengatasi stresor, memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kecemasan yang berpengaruh dengan kinerja.

Seseorang yang yakin dalam mengatasi ancaman-ancaman tidak akan mengalami gangguan pola pikir dan berani menghadapi tekanan dan ancaman. Sebaliknya mereka yang tidak yakin dalam mengatasi ancaman akan mengalami tingkat kecemasan yang tinggi (Bandura, 1994).

Jenis-jenis aktivitas dengan lingkungan yang dipilih oleh seseorang akan mempengaruhi efikasi dirinya. Seseorang akan menghindari berbagai kegiatan

dan situasi yang mereka anggap melampaui kapasitas untuk mengatasinya. Sebaliknya mereka siap melakukan kegiatan-kegiatan dalam situasi menantang yang mereka tentukan berdasarkan keyakinan dan kapasitas mereka untuk mengatasi situasi tersebut. Lingkungan sosial tersebut secara terus menerus akan mempromosikan kompetensi-kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tertentu yang akan lebih menentukan efikasi diri selanjutnya (Bandura, 1994).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri terjadi melalui empat proses psikologis yaitu proses kognitif, proses motivasional, proses afektif dan proses seleksi.

B. Penelitian Relevan

1. Hasil penelitian jurnal Ridiaul Inayah (2012) Pengaruh kompetensi guru, motivasi belajar siswa, dan fasilitas belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi pada siswa kelas XI IPS SMA Negeri Lasem Jawa Tengah tahun pelajaran 2011/2012, terdapat pengaruh langsung antara variabel kompetensi guru terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi yaitu sebesar 0,40 atau 40 %
2. Hasil penelitian yang dilakukan Trijoko Lestiyanto (2013) dengan judul hubungan antara efikasi diri dengan motivasi belajar pada siswa RSBI kelas VIII SMP NEGERI 3 Pati. Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan motivasi belajar pada siswa RSBI kelas VIII SMP Negeri Pati. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan motivasi belajar siswa sebesar 0,36 dengan alfa 0,05

3. Penelitian yang dilakukan Eko Ferridiyanto (2012) Pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan prestasi belajar kewirausahaan terhadap motivasi *bertechnopreneurship* siswa jurusan teknik instalasi tenaga listrik SMK 1 Sedayu. Terdapat pengaruh yang positif efikasi diri (*Self Efficacy*) terhadap motivasi *bertechnopreneurship* siswa kelas XI TITL SMK 1 Sedayu dengan bukti $t_{hitung} 6,913 > t_{tabel} 1,664$, besarnya pengaruh efikasi diri (*Self Efficacy*) terhadap motivasi *bertechnopreneurship* sebesar 32,6%.)
4. Hasil penelitian yang dilakukan Fitri Yulianita (2012) hubungan kompetensi pedagogik guru PAI dengan prestasi belajar pada mata pelajaran (2012) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi pedagogik guru dengan motivasi berprestasi belajar siswa dengan koefisien korelasi sebesar 0,82.
5. Hasil penelitian yang dilakukan Rahmad Rasuli (2012) dengan judul kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa terhadap mata pelajaran sosiologi SMA Darut Tauhid. Terdapat hubungan. Bahwa dengan kompetensi pedagogik yang dimiliki guru SMA Darut Tauhid dapat meningkatkan motivasi berprestasi belajar siswa ini ditandai dengan pelaksanaan pembelajaran dilakukan guru sesuai dengan perencanaan pembelajaran sehingga motivasi belajar siswa dapat meningkat.
6. Hasil penelitian yang dilakukan Ahmad Chumaedi (2011) hubungan kompetensi pedagogik guru dengan motivasi belajar siswa kelas X pada mata pelajaran tarikh di SMA Muhammadiyah Sewon Bantul Yogyakarta. jurusan pendidikan agama islam fakultas tarbiyah dan

keguruan UIN Sunan Kalijaga, Hasil penelitian ini menunjukkan adapun besarnya hubungan antara kompetensi pedagogik guru dengan motivasi belajar siswa ditunjukkan dengan nilai *R Square* adalah 0.0289 atau sama dengan 2,89%.

C. Kerangka Konsep Penelitian

3.1. Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru Dengan Motivasi Berprestasi Belajar Siswa

Kompetensi pedagogik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi pedagogik adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Guru sebagai tenaga pengajar harus mampu mengaplikasikan ilmu pedagogiknya dalam mengajar sehingga pembelajar dapat menarik, kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi siswa, sehingga siswa termotivasi untuk lebih serius dan semangat dalam menerima dan mengerjakan pembelajaran yang diberikan gurunya. Ini berarti bahwa jika kompetensi pedagogik guru semakin baik maka motivasi berprestasi belajar siswa pun akan semakin tinggi.

3.2. Hubungan Efikasi Diri Dengan Motivasi Berprestasi Belajar Siswa

Efikasi diri adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang dengan kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali dengan keadaan-keadaan disekitarnya demi mencapai hasil tersebut. Dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan potensi dirinya maka tingkat kepercayaan seseorang dalam dirinya pun akan semakin tinggi sehingga seseorang dapat termotivasi berkat keyakinan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga beban belajar, tugas belajar, dalam menerima pembelajaran mudah terselesaikan oleh siswa. dengan adanya kepercayaan diri sebagai kekuatan dan modal seseorang dengan kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. Ini artinya bahwa semakin tinggi tinggi tingkat kepercayaan dan kemampuan siswa maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi belajarnya

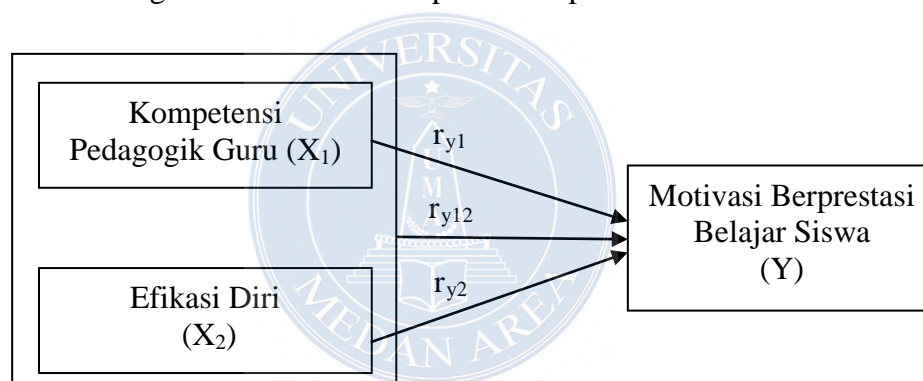
3.3. Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru Dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Berprestasi Belajar Sisiwa

Unsur Kompetensi pedagogik merupakan unsur yang mutlak dipahami dan di miliki oleh guru, karena guru sebagi tenaga pengajar dapat mengaplikasikan ilmu pedagogiknya dalam mengajar sehingga pembelajar yang dibuatnya menarik, kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi siswa, dengan ilmu pedagogoik guru mampu mengelola pembelajaran dan mengelola kelas dan siswa sehingga siswa pun dapat menerima pembelajaran dengan baik dengan kemampuan menegelola

pembelajaran maka secara tidak langsung siswa termotivasi dan semangat dalam menerima dan mengerjakan pembelajaran yang diberikan gurunya.

Dengan guru memiliki kompetensi pedagogik yang baik ditambah dengan dengan keyakinan siswa terhadap kemampuan potensi dirinya maka dapat menambah tingkat kepercayaan dan motivasi belajar siswa, sehingga prestasi siswa pun akan semakin baik. Dari uraian tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik guru dan efikasi diri secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi belajar siswa.

Hubungan antara variabel dapat dilihat pada Gambar 2.1. di bawah ini:



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. r_{y1} adalah koefisien korelasi antara kompetensi pedagogik guru (X_1) dengan motivasi berprestasi belajar siswa (Y)
2. r_{y2} adalah koefisien korelasi efikasi diri (X_2) dengan motivasi berprestasi belajar siswa (Y).
3. r_{y12} adalah koefisien korelasi ganda antara kompetensi pedagogik guru (X_1) dan efikasi diri (X_2) secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi belajar siswa (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang nantinya akan terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2002). Berdasarkan kerangka konsep diatas diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi pedagogik dengan motivasi berprestasi belajar siswa.
2. Terdapat hubungan yang berarti efikasi diri dengan motivasi berprestasi belajar siswa.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi pedagogik dan sikap efikasi diri secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi belajar siswa.

