



## **Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa**

**Nurmalina**

STAIN Gajah Putih Takengon, Aceh Tengah, Aceh.

Email: Nurmalina125@gmail.com

**Abstrak:** Disiplin kerja adalah reaksi mental dan emosional dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan antusiasme. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Pengaruh guru dalam mencapai prestasi belajar yang tinggi memang cukup besar, karena guru merupakan sosok manusia yang harus menjadi idola para siswanya. Ini berarti setiap bentuk yang diberikan guru akan selalu dikerjakan oleh para siswa karena mereka sudah merasa terikat psikologis dengan guru mereka. Bagi siswa guru sering dijadikan contoh, bahkan tokoh identifikasi diri, oleh karena itu guru seyogyanya memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Disiplin perlu ditanamkan kepada seluruh personil sekolah. Melalui disiplin diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah sehingga dapat menunjang prestasi belajar siswa.

**Kata kunci:** disiplin, motivasi kerja, prestasi belajar.

### **A. Disiplin Kerja Guru**

Perkataan disiplin sudah sering dipakai dalam kehidupan sehari-hari baik dalam kelembagaan maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan kata lain perkataan disiplin sudah membudaya dalam kehidupan bermasyarakat. Disiplin sering dikaitkan dengan tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi, pelanggarannya selalu dikaitkan dengan sanksi.

#### **1. Pengertian disiplin**

Disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap tata tertib atau peraturan yang berlaku pada suatu sistem. Disiplin disebut juga tata kerja seseorang yang sesuai dengan aturan dan norma yang telah disepakati sebelumnya. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fathoni (2006:126), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap,

tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan juga dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah reaksi mental dan emosional dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan antusiasme. Seseorang memiliki disiplin kerja rendah jika tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, tidak bersemangat, tidak patuh terhadap aturan, sering terlambat, melalaikan pekerjaan utama, menggerutu dan sikap lain yang menunjukkan kecenderungan negatif. Seorang guru dikatakan mempunyai disiplin bekerja, apabila bekerja tepat waktu, taat pada norma yang berlaku, dan melakukan kewajiban sebagai seorang guru. Disiplin timbul dari kebutuhan untuk mengadakan keseimbangan antara apa yang ingin dilakukan oleh individu dan apa yang diinginkan individu dari orang lain sampai batas-batas tertentu dan memenuhi tuntutan orang lain dari dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan dari perkembangan yang lebih luas.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah kerelaan dan kepatuhan guru serta personil sekolah terhadap sejumlah aturan yang telah ditetapkan, termasuk dalam penggunaan waktu belajar mengajar di sekolah maupun di luar sekolah sesuai dengan yang direncanakan.

## 2. Macam-macam disiplin

Guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Ada dua macam disiplin kerja guru yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok.

### a. Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989:35) adalah "disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri". Dari pendapat di atas disiplin diri merupakan manifestasi dan aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, guru-guru merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur diri sendiri untuk kepentingan sekolah. Disiplin merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun masyarakat, merupakan bakal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu orang tua, guru dan pimpinan yang

berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan pendidikan.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri guru. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Menurut Jasin (1989:35) kaitannya disiplin diri dan disiplin kelompok adalah “disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi mata uang”. Uraian tersebut menunjukkan keduanya saling melengkapi dan menunjang, sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya disiplin diri.

### 3. Pentingnya disiplin dalam pendidikan

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya pendidikan yang dilakukan melalui proses belajar mengajar. Agar proses belajar mengajar dapat berjalan lancar dan tercapainya tujuan yang diinginkan, maka diperlukan adanya suatu penerapan disiplin yang memadai.

Menurut Mulyasa (2007:170), “dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian”. Oleh karena itu guru harus mampu mendisiplinkan peserta didik dengan kasih sayang, terutama disiplin diri. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya;
- b. membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya;
- c. menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Tujuan disiplin dalam proses belajar mengajar tidak dapat dipisahkan dengan tujuan yang ingin di capai oleh suatu sekolah. Karena tujuan sekolah itu tidak akan tercapai jika kondisi sekolah tidak memiliki disiplin yang baik. Dengan demikian faktor disiplin ini merupakan faktor yang paling dominan dalam pencapaian hasil yang baik dan kelangsungan pendidikan di sekolah. Di samping itu agar pelaksanaan proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Dengan baiknya kegiatan proses belajar mengajar maka tujuan yang ingin dicapai dalam proses tersebut juga akan baik.

*Dalam realitasnya, banyak perilaku kurang disiplin yang dijumpai ditempat kerja (sekolah) diantaranya: (1) melanggar peraturan jam istirahat, (2) melanggar peraturan keamanan, (3) terlambat masuk kerja, mangkir, terutama sebelum dan sesudah lebaran, (4) suka bertengkar, tidak mau bekerja sama, atau mengganggu teman lain, (5) terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan (Agus Dharma, 2003:389).*

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Handoko (2001:208) menyatakan bahwa “ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif”.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skoring. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Samani, dkk. (1999:139) mengatakan bahwa ada beberapa cara merancang kedisiplinan sekolah antara lain:

- a. Penyusunan rancangan harus melibatkan guru, staf administrasi, wakil siswa dan wakil orang tua siswa. Dengan ikut menyusun, diharapkan mereka merasa bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaannya.
- b. Rancangan harus sesuai dengan misi dan tujuan sekolah. Artinya, disiplin yang dirancang harus dijabarkan dari tujuan sekolah.
- c. Rancangan harus singkat dan jelas, sehingga mudah dipahami. Jika rancangan cukup panjang perlu dibuat rangkumannya.
- d. Rancangan harus memuat secara jelas daftar perilaku yang dilarang beserta sanksinya. Sanksi yang diterapkan harus yang bersifat mendidik dan telah disepakati oleh siswa, guru, dan wakil orang tua siswa.

- e. Peraturan yang telah disepakati bersama harus disebarluaskan, misalnya melalui rapat, surat pemberitahuan, dan majalah sekolah sehingga semua pihak terkait memahaminya.
- f. Kegiatan yang terkait dengan aktivitas siswa, harus diarahkan dalam pembentukan disiplin sekolah.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa penyusunan rancangan disiplin sekolah harus melibatkan semua pihak yang terkait dengan keberadaan sekolah, dan dirancang sesuai dengan misi dan tujuan sekolah. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan yang terkait dengan aktifitas siswa sesuai dengan misi dan tujuan sekolah. Disamping itu kepala sekolah mempunyai peran untuk mewujudkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya disekolah. Untuk mengetahui apakah guru patuh atau tidaknya terhadap disiplin yang ditetapkan di sekolah dapat dilihat dari kepatuhan mereka dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja pada suatu lembaga pendidikan disekolah merupakan peraturan dan tata tertib atau cara yang harus ditaati oleh setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Seorang guru yang baik mampu menjalankan disiplin kerja disekolah, sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara lancar.

## **B. Motivasi Kerja Guru**

### **1. Pengertian motivasi kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Sebagaimana Usman (2007:28) mengungkapkan: “motif adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan”.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang.

Donald (Hamalik, 2005:106) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.” Seseorang yang mempunyai motivasi akan semangat dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan. Mulyasa (2009:58)

berpendapat bahwa “motivasi dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, baik yang menyangkut kejiwaan, perasaan maupun emosi dan kemudian bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan”. Motivasi berpengaruh dengan faktor kepribadian, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal.

Uno (2010:73) menjelaskan dimensi dan indikator motivasi kerja adalah seperti yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Dimensi dan indikator motivasi kerja

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

Jadi yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja Sedangkan motivasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor ekstern antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Dari uraian di atas maka motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong, dan penggerak tingkah laku. Motivasi mempunyai nilai dalam menentukan keberhasilan, demokratisasi pendidikan, membina kreativitas dan imajinitas guru, pembinaan disiplin kelas dan menentukan efektivitas pembelajaran. Selanjutnya Uno (2010:64) menyatakan bahwa fungsi motivasi sebagai berikut:

- a. sebagai motor penggerak bagi manusia;
- b. menentukan arah perbuatan;
- c. mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini semakin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh;
- d. menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi seseorang dalam bekerja sangat besar yaitu sebagai penggerak dan dapat memilih perbuatan yang bermanfaat bagi tujuan yang telah ditetapkannya serta dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas suatu tujuan yang ingin dicapai. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam diri seseorang. Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Setiap individu berupaya untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, apabila kebutuhannya terpenuhi akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku.

Mulyasa (2007:120) menyatakan bahwa:

*Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).*

Jadi kepala sekolah mempunyai peran dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan memenuhi kebutuhan pengaturan lingkungan yang kondusif, suasana kerja yang menyenangkan, menanamkan disiplin kepada guru semua warga sekolah dan memberikan penghargaan kepada guru guru yang berprestasi. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku. Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga memperoleh prestasi yang lebih baik. Tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

Malone (Uno, 2010:66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seseorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.

## **C. Prestasi Belajar Siswa**

### **1. Pengertian prestasi belajar**

Istilah prestasi belajar terdiri dari dua suku kata, yaitu prestasi dan belajar. Istilah prestasi di dalam Kamus Ilmiah Populer (Satrio, 2005:467) didefinisikan Sebagai hasil yang telah dicapai. Prestasi merupakan suatu indikator dari perkembangan dan kemajuan siswa atas penguasaannya terhadap bahan pelajaran yang telah diberikan guru kepada siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nasrun Harahap, dkk. yang dikutip oleh Bahri (Gojali, 2010:226) “prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan murid yang berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mereka serta nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum”.

Belajar adalah proses perubahan tingkah laku seseorang setelah memperoleh informasi yang disengaja. Kegiatan belajar ialah upaya mencapai perubahan tingkah laku, baik yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Bahkan lebih luas lagi, perubahan tingkah laku ini tidak hanya mengenai perubahan



pengetahuan, tetapi juga berbentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penghargaan minat dan penyesuaian diri. Pendeknya mengenai segala aspek organisasi atau pribadi seseorang. Menurut Skinner, (Syah, 2008:64) “belajar adalah suatu proses adaptasi (penyesuaian tingkah laku) yang berlangsung secara progresif.” Belajar adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka memperoleh ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya yang baik serta bermanfaat dalam kehidupan.

Sedangkan pengertian prestasi belajar menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah “penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru”. Jadi prestasi belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu kegiatan atau usaha yang dapat memberikan kepuasan emosional, dan dapat diukur dengan alat atau tes tertentu.

Prestasi belajar siswa merupakan hasil yang dicapai dari aktivitas atau kegiatan belajar siswa. Lebih lanjut Bahri (Gojali, 2010:227) mengemukakan pendapatnya tentang prestasi belajar adalah “hasil yang diperoleh berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari kreativitas belajar”. Prestasi belajar merupakan hasil yang berupa kesan-kesan akibat adanya perubahan dalam diri individu dari kegiatan belajar yang dilakukannya. Perubahan yang dicapai dapat berbentuk kecakapan, tingkah laku, ataupun kemampuan yang merupakan akibat dari proses belajar yang dapat bertahan dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks ini, prestasi belajar merupakan hasil nyata dari proses belajar mengajar yang dilakukan antara guru dan peserta didik dengan materi pembelajaran.

Jadi Prestasi belajar adalah tingkat keberhasilan peserta didik setelah menempuh proses pembelajaran tentang materi tertentu, yakni tingkat penguasaan, perubahan emosional, atau perubahan tingkah laku yang dapat diukur dengan tes tertentu dan diwujudkan dalam bentuk nilai atau skor.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar**

Prestasi belajar di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan umum kita yang diukur oleh IQ, IQ yang tinggi dapat meramalkan kesuksesan prestasi belajar. Namun demikian pada beberapa kasus, IQ yang tinggi ternyata tidak menjamin kesuksesan seseorang dalam belajar dan hidup bermasyarakat. IQ bukanlah satu-satunya faktor penentu kesuksesan prestasi belajar seseorang. Ada faktor-faktor lain yang turut andil mempengaruhi perkembangan prestasi belajar.

Menurut Syah (2008:139), faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar peserta didik di sekolah, secara garis besar dapat dibagi kepada tiga bagian, yaitu: “faktor internal, faktor eksternal, dan faktor pendekatan belajar (*approach to learning*).”

Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan berikut ini :

- a. Faktor internal (faktor dari dalam diri peserta didik), yakni keadaan/kondisi jasmani atau rohani peserta didik. Yang termasuk faktor-faktor internal antara lain adalah:
  - 1) faktor fisiologis; keadaan fisik yang sehat dan segar serta kuat akan menguntungkan dan memberikan hasil belajar yang baik. Tetapi keadaan fisik yang kurang baik akan berpengaruh pada siswa dalam keadaan belajarnya;
  - 2) faktor psikologis, yang termasuk dalam faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi prestasi belajar adalah antara lain:
    - intelegensi, faktor ini berkaitan dengan *intellegency question* (IQ) seseorang
    - perhatian, perhatian yang terarah dengan baik akan menghasilkan pemahaman dan kemampuan yang mantap.
    - minat, kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu.
    - motivasi, merupakan keadaan internal organisme yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu.
    - bakat, kemampuan potensial yang dimiliki seseorang untuk mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang.
- b. Faktor eksternal (faktor dari luar peserta didik), yakni kondisi lingkungan sekitar peserta didik. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini antara lain yaitu:
  - 1) faktor sosial, yang terdiri dari: lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat.
  - 2) faktor non sosial, yang meliputi keadaan dan letak gedung sekolah, keadaan dan letak rumah tempat tinggal keluarga, alat-alat dan sumber belajar, keadaan cuaca dan waktu belajar yang digunakan siswa. faktor-faktor tersebut dipandang turut menentukan tingkat keberhasilan belajar peserta didik di sekolah.
  - 3) faktor pendekatan belajar (*approach to learning*), merupakan suatu upaya dalam meningkatkan prestasi belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan dalam melakukan kegiatan pembelajaran berupa materi-materi pelajaran.

Meningkatkan prestasi belajar siswa memerlukan teknik dan strategi yang tepat. Dalam hal ini siswa dituntut dapat menerapkan semua tata tertib dan aturan yang berlaku dalam bentuk kondisi apapun, siswa juga harus dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tepat waktunya dan menanamkan rasa percaya diri, menghargai serta menghormati guru.

#### **D. Penutup**

Salah satu sasaran pendidikan adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang berpengaruh adalah penilaian yang dilakukan oleh guru. Di sekolah atau di dalam kelas, guru memegang peranan penting dalam mendidik dan mengajar agar tujuan dan target kurikulum dapat tercapai dengan baik sehingga dapat menunjang prestasi belajar siswa.

Guru sebagai pengelola kelas merupakan orang yang mempunyai peranan strategis, yaitu orang yang merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan di kelas, orang yang akan mengimplementasikan kegiatan yang direncanakan dengan subjek dan objek siswa, orang yang menentukan dan mengambil keputusan dengan strategi yang akan digunakan dengan berbagai kegiatan di kelas, dan orang yang akan menentukan alternatif solusi untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul.

Oleh karena itu, seorang guru harus dapat menguasai kelas agar tidak ada salah persepsi siswa kepada guru yang memandang guru hanya bertugas mengajar saja tanpa memperhatikan proses siswa dalam belajar. Perhatian guru yang tinggi dengan memberikan dorongan berbentuk nonmateri ataupun materi (misal: pujian, hukuman dan hadiah) merupakan suatu dinamika dalam mendidik serta mengajar, sehingga siswa menjadi terpacu untuk mendapatkan prestasi belajar yang tinggi.

Pengaruh guru dalam mencapai prestasi belajar yang tinggi memang cukup besar, karena guru merupakan sosok manusia yang harus menjadi idola para siswanya. Ini berarti setiap bentuk yang diberikan guru akan selalu dikerjakan oleh para siswa karena mereka sudah merasa terikat psikologis dengan guru mereka. Tugas dan tanggung jawab guru berkaitan erat sekali dengan kemampuan yang diisyaratkan untuk memangku jabatan sebagai guru, sehingga dia dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi serta koordinasi dari kepala sekolah.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus mampu menumbuhkan disiplin guru dengan cara pemberian motivasi. Dorongan, keberhasilan sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dari berbagai faktor tersebut motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah disiplin kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Mulyasa (2007:92), “motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).”

Pengaturan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan motivasi tenaga pendidikan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik seperti ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang guru, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Pengaturan suasana kerja yang tenang dan menyenangkan seperti: menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidikan serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan juga akan membangkitkan motivasi kerja para tenaga pendidikan. Disiplin perlu ditanamkan kepada seluruh personil sekolah. Melalui disiplin diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah sehingga dapat menunjang prestasi belajar siswa.

## Daftar Pustaka

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Gojali, Imam dan Umiarso. 2010. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. IRCiSoD. Jogjakarta.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- \_\_\_\_\_ 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. IKAPI. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jasin, A. 1989. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam sistem dan Pola Pendidikan nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989*. Centre for Strategic and International Studies. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Samani, Muchlas, dkk. 1999. *Pendidikan Karakter*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Satrio, Adi. 2005. *Kamus Ilmiah Populer*. Balai Pustaka. Jakarta.

Syah, Muhibbin. (2008). *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Baru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Uno, Hamzah. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.

Usman, Nasir. 2007. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Mutiara Ilmu. Bandung.

Usman, Moh. Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.