

**Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi  
Berprestasi: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam,  
Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

Nama : Khairunnisak  
Nomor Mahasiswa : 14311280  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapaiderajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Khairunnisak

Nomor Mahasiswa : 14311280

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khairunnisak

NIM : 14311280

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 08 Januari 2018



Hormat Saya,

Khairunnisak

**Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia**

**SKRIPSI**

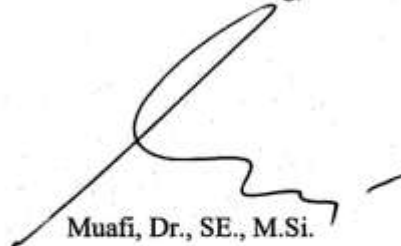
Diajukan oleh:

Nama : Khairunnisak  
Nomor Mahasiswa : 14311280  
Jurusan : Manajemen  
Peminatan : Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....9 Jan 2018.....

Dosen Pembimbing,



Muafi, Dr., SE., M.Si.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PELATIHAN GURU, DUKUNGAN KELUARGA, EFIKASI DIRI, MOTIVASI  
BERPRESTASI: STUDI KASUS DI MADRASAH BANAWIYAH NEGERI LUBUK PAKAM  
DELI SERDANG, SUMATERA UTARA**

Disusun Oleh : **KHAIRUNNISAK**

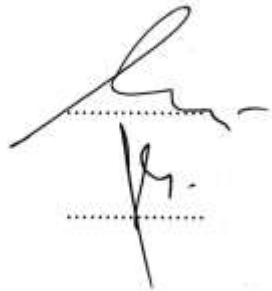
Nomor Mahasiswa : **14311280**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 6 Februari 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



D. Agus Harjito, M.Si.



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283  
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

*Bismillahirrahmannirrahim*

Pada Semester Genap 2017/2018, hari Selasa, tanggal 6 Februari 2018 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **KHAIRUNNISAK**  
No. Mahasiswa : **14311280**  
Judul Tugas Akhir : **PELATIHAN GURU, DUKUNGAN KELUARGA, EFIKASI DIRI, MOTIVASI BERPRESTASI: STUDI KASUS DI MADRASAH BANAWIYAH NEGERI LUBUK PAKAM DELI SERDANG, SUMATERA UTARA**  
Pembimbing : **Muafi, Dr., M.Si.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir \*)**
  - a. Tugas Akhir tidak direvisi
  - b. Tugas Akhir perlu direvisi
2. **Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir**

Nilai : ..... **A** .....

Referensi : Layak/Tidak Layak \*) ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : **Muafi, Dr., M.Si.**

Anggota Tim : **Faresthi Nurdiana D., SE., MM**

Yogyakarta, 6 Februari 2018

Ketua Program Studi Manajemen



**Muafi, Dr., Drs., MM.**

Keterangan:

\*) Coret yang tidak perlu  
- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif,  
segera konfirmasi ke Divisi Akademik

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahrabbi'l'amin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

- ✓ Allah Swt, Sang maha pengasih serta penyayang.
- ✓ Nabi Muhammad Saw, sang revolusioner sejati, tauladan bagi seluruh umat.
- ✓ Buya H. Rusli, S.Pd.I dan Umi Hj. Masitah Pane, S.Pd.i., kedua orang tua yang hebat, yang do'anya tidak pernah putus setiap saatnya, yang sudah ikut memperjuangkan cita-cita anaknya walau keringat, lelah, letih, air mata dan doa yang selalu mengiringi setiap perjuangan itu.
- ✓ Abang Syarif Hidayatullah, Kak Sri Rezeki, yang selalu memberikan semangat dan selalu mengingatkan peneliti untuk fokus dalam menyelesaikan penelitiannya.

## **HALAMAN MOTTO**

“Kegagalan bukan akhir dari segalanya, kalau jatuh! Bangkit lagi, kalau jatuh lagi! Bangkit lagi, kalau jatuh dan jatuh lagi! Maka Bangkit lagi dan lagi, sampai Allah berkata engkau kembali”

“Tanpa Cinta, Kecerdasan itu Berbahaya, Tanpa Kecerdasan, Cinta itu Tidak Cukup”

**(BJ. Habibie)**

“Dikala hati sedang gundah gulana, maka ingatlah Allah, karena mengingat Allah, hati kita akan menjadi tenteram”

**(QS. Ar-Ra’d: 28)**



**Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia**

**Khairunnisak**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**

**Khairunnisak748@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pelatihan guru, dukungan keluarga dan efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi berprestasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan guru dengan peran efikasi diri sebagai mediasi mempengaruhi motivasi berprestasi dan pengaruh dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah 43 responden yang merupakan guru tetap di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia dan sudah mengikuti pelatihan sertifikasi guru. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.2.7 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, efikasi diri terbukti memediasi pengaruh pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi.

**Kata Kunci:** *Pelatihan guru, dukungan keluarga, efikasi diri, motivasi berprestasi*

**Teacher Training, Family Support, Self-efficacy and Achievement Motivation: Case Study at Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, North Sumatera,**

**Indonesia**

**Khairunnisak**

**Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia**

**Khairunnisak748@gmail.com**

**Abstract**

This study discusses how teacher training, family support and self efficacy have an effect on achievement at motivation of Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam, Deli Serdang, North Sumatera, Indonesia. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of teacher training with the role of self efficacy as mediation on achievement motivation and influence of family support to motivation achievement teacher of State at Madrasah Tsanawiyah of Lubuk Pakam, Deli Serdang, North Sumatera, Indonesia. The sampling technique used a census technique with 43 respondents teacher of State at Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, North Sumatera, Indonesia and have attended teacher certification training. The analytical tool used is SmartPLS v.3.2.7 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

Finally, results revealed a positive and significant effect on self-efficacy, self-efficacy a positive and significant effect on achievement motivation, family support a positive and significant impact on achievement motivation, self-efficacy proven to mediate the influence of teacher training on achievement motivation.

**Keywords:** Teachers training, family support, self-efficacy, achievement motivation

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh*

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Swt yang maha pengasih serta penyayang, tiada hal yang mulia selain Engkau ya Rabb, kasih dan sayang-MU tidak akan pernah habis untuk hamba-MU sampai saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.**

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad Saw yang berpribadian luar biasa yang bisa menjadi teladan bagi seluruh umat di dunia ini. Ia lah seseorang yang membawa perubahan ke arah yang lebih baik, dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Kedamaian adalah salah satu ciri khas Nabi Muhammad Saw dalam menyatukan umatnya. Cinta serta kasih sayang dalam membantu antar sesama itu lah yang selalu ia terapkan. Semangat yang membara bagaikan api unggun yang sedang menyala itulah yang ditularkan kepada kita semua untuk selalu bersemangat dalam menjalani kehidupan. Kehidupan di dunia tidak selamanya mulus, tetapi kehidupan itu penuh lika-liku, suka dan duka, dan penuh perjuangan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik karena dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Buya tercinta dan terhebat, H.Rusli,SPd.I (terima kasih buya atas semangat yang engkau tularkan kepada anakmu ini, semangat dan perjuangan untuk menempuh pendidikan, engkau adalah sosok ayah yang luar biasa, engkau tak pernah mengeluh sedetik pun demi anak dan istri mu, engkau adalah inspirasiku sampai saat ini dan sampai kapan pun).
2. Umi tersayang dan terhebat, Hj.Masitah Pane,S.Pd.I (terima kasih umi atas semangat yang engkau tularkan kepada anakmu ini, engkau yang mengajarku tentang cinta dan kasih sayang yang tidak pernah ada habisnya, engkau selalu mengajarku tentang pentingnya berbagi satu dengan yang lainnya, dan engkau juga yang mengajari ku tentang sebuah perjuangan anak perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga, engkau adalah sosok ibu yang luar biasa buat suami dan anak-anak mu.
3. Abang kandung ku, Syarif Hidayatullah, S.Dsdan kakak ku Sri Rezeki, S.I.Kom (terima kasih sudah mengajari ku menjadi seorang anak perempuan yang tidak pernah menyerah, nasihatmu dalam setiap langkah ku menempuh pendidikan di Yogyakarta ini, abang pernah bilang “belajarlah sebanyak-banyaknya, cari ilmu dimana saja, jangan pernah buat malu keluarga, dan yang penting buat bangga buya dan umi di kampung halaman”. Sukses terus buat abang dan jadilah anak laki – laki kebanggaan keluarga.
4. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah menyediakan waktu untuk membimbing peneliti dengan sabar.
5. Bapak Sutrisno, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen.

6. Bapak Dr. D Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Feresthi Nurdiana D. SE.,MM selaku dosen penguji skripsi.
8. Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam serta bapak dan ibu/bapak guru yang sudah mengizinkan peneliti untuk meneliti di sekolah tersebut.
9. Ibu Erlita Ridanasti, SE.,MM selaku dosen Pengampu mata kuliah Akuntansi Pengantar yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menjadi asisten dosen pada mata kuliah tersebut serta selalu mengontrol tugas akhir penulis.
10. Sahabat tersayang dan adik terhebat Veronica Febrianti Butar-Butar yang tidak pernah putus mengingatkan, memberikan semangat, dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan tugas akhirnya.
11. Rekan-rekan pramuka yang luar biasa Sri Fauziah Nur, Nur Sri Mariati Lubis, Fauzia Kartika, Dessy Riana Br. Purba, Reyonald Rico A. Pardede.
12. Rekan-rekan Purna Jambore Nasional IX tahun 2011 yang luar biasa Bobby, Bayu, Zaskia, Brian, Maula.
13. Teman-teman seperjuangan manajemen FE UII, Gusviany Ayu Murti, Andias Kiki Geovany, Hussy Rahayu, Farah Nur Syafiah Wijayanti, M. Rafi Adriyan, yang sudah selalu menemani dan mengingatkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhirnya.
14. Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan wadah bagi penulis untuk berproses di kelembagaan internal kampus.
15. Himpunan Mahasiswa Islam (MPO) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan semangat serta telah menjadi keluarga bagi penulis.
16. Korps HMI Wati cabang Yogyakarta yang telah memberikan wadah bagi penulis untuk berproses bersama wanita-wanita hebat.

17. Keluarga Mahasiswa Sedang Bedagai-Yogyakarta, yang telah memberikan wadah kepada penulis untuk berproses bersama-sama dengan mahasiswa yang berasal dari satu rumpun dengan slogan khasnya yaitu “Tanah Bertuah Negeri Beradat”.
18. Keluarga besar Ikatan Senat Mahasiswa Ekonomi Indonesia (ISMEI) regional D.I Yogyakarta dan Jawa Tengah.
19. Teman-teman KKN PW-56, Pras, Arul, Alif, Faza, Tya, Devi, Nisut, Dian selama satu bulan telah memberikan warna canda, tawa, suka, duka selama KKN berlangsung dan sampai saat ini tetap menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
20. Motivator dan penginspirasi: alm. Bapak Samsul Pulungan, alm. Kak Herry Endry, alm. Muhammad Arsan Syahfutra, alm. Kak iwa Suryapati, Kak rika, Bapak Bupati Serdang Bedagai dan Bapak Bupati Deli Serdang.
21. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhirnya.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh*

Yogyakarta, 08 Januari 2018

Penulis,

Khairunnisak

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Depan .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Motto .....</b>	<b>viii</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>vii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>xv</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xviii</b>
<b>Daftar Gambar.....</b>	<b>xx</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Tabel Jurnal Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Landasan Teori .....	23
2.3.1 Pelatihan Guru .....	23
2.3.2 Efikasi Diri.....	31
2.3.3 Dukungan Keluarga .....	40
2.3.4 Motivasi Berprestasi .....	49
2.4 Hubungan Antara Variabel .....	56
2.5 Kerangka Penelitian .....	57
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	62
3.2 Lokasi Penelitian .....	62
3.2.1 Profil Sekolah.....	62

3.2.2	Visi dan Misi Sekolah.....	63
3.2.3	Logo Sekolah .....	63
3.3	Variabel Penelitian .....	64
3.3.1	Variabel Independen (Eksogen) .....	64
3.3.2	Variabel Mediasi.....	64
3.3.3	Variabel Dependen (Endogen) .....	64
3.4	Definisi Operasional.....	65
3.4.1	Variabel Eksogen.....	65
3.4.2	Variabel Mediasi.....	70
3.4.3	Variabel Endogen .....	71
3.5	Populasi dan Sampel .....	71
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	72
3.7	Metode Pengolahan Data .....	73
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	74
3.7.2	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) .....	74
3.7.3	<i>Partial Least Square</i> (PLS).....	75
3.7.5	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	79
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>83</b>
4.1	Pengumpulan Data .....	83
4.2	Analisis Deskriptif.....	84
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	85
4.3	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	94
4.3.1	<i>Convergent Validity</i> .....	94
4.3.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	99
4.3.3	Composite Reliability .....	102
4.3.4	Pengujian Signifikan <i>One Order</i> .....	103
4.4	Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	104
4.4.1	Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	104
4.4.2	$Q^2$ <i>Predictive Relevance</i> .....	105
4.4.3	Quality Index .....	106
4.4.4	Uji Signifikansi ( <i>Bootstrapping</i> ).....	107
4.4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	112
4.5	Pembahasan.....	112



4.5.1	Pelatihan Guru Berpengaruh Signifikan Terhadap Efikasi Diri .....	112
4.5.2	Efikasi Diri Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Berprestasi .....	114
4.5.3	Dukungan Keluarga Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Berprestasi .....	116
4.5.4	Efikasi Diri memediasi pengaruh pelatihan Guru Terhadap Motivasi Berprestasi .....	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>120</b>
5.1	Kesimpulan.....	120
5.2	Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>122</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>128</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	81
Tabel 4.2 Profil Responden.....	82
Tabel 4.3 Variabel Pelatihan Guru (PG).....	84
Tabel 4.4 Variabel Dukungan Keluarga (DK).....	87
Tabel 4.5 Variabel Efikasi Diri (ED).....	89
Tabel 4.6 Variabel Motivasi Berprestasi (MB).....	90
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i> .....	91
Tabel 4.8 <i>Loading Factor</i> .....	93
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> .....	95
Tabel 4.10 <i>Correlation of the Square Root of AVE</i> .....	98
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i> .....	99
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i> Pengukuran Signifikansi (T-Statistik) <i>One Order</i> .....	99
Tabel 4.13 R-Square.....	100
Tabel 4.14 $Q^2$ <i>Predictive Relevance</i> .....	101
Tabel 4.15 GoF ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	102

Tabel 4.16 Hasil t Statistik.....	103
Tabel 4.17 Uji Signifikan Parsial.....	106
Tabel 4.18 Uji Signifikan Mediasi Simultan.....	107
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fase dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM Startegik .....	26
Gambar 2.2 Teori Kebutuhan .....	48
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) .....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian.....	123
Tabulasi Data Mentah.....	130
Total Statistik PLS.....	139
Frekuensi Demografi.....	142
Statistik Deskriptif.....	143
Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	145
Dokumentasi Peneliti.....	146
Biodata Peneliti.....	147

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Cita-cita negara Indonesia terletak pada undang-undang dasar 1945 (UUD 1945) alenia ke-empat, salah satu bunyinya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang penting dari setiap kegiatan manusia (Fathoni, 2006). Kemudian, untuk mewujudkan cita-cita tersebut diadakannya pelatihan guru. Pelatihan guru diberikan untuk mengembangkan keterampilan mengajar dan kinerja secara keseluruhan (Gambhir, 2013). Dengan menentukan kebutuhan pelatihan guru melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui pelatihan sertifikasi guru.

Hasil dari wawancara peneliti dengan kepala sekolah MTSN Lubuk Pakam memperoleh hasil bahwasanya para guru sangat membutuhkan pelatihan, karena para guru sering mengalami kesulitan dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membuat metode pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa, menata ruang kelas yang nyaman dan kreatif.

Untuk itu perlu adanya peningkatan kompetensi guru dalam mendidik siswa, MTSN Lubuk Pakam telah melakukan berbagai upaya dengan membuat atau mengikut-sertakan para guru dalam penataran, pelatihan-pelatihan, seminar, dan *workshop* yang diselenggarakan berbagai pihak.

Di antara kegiatan pengembangan diri guru tersebut adalah Program *Decentralized Basic Education Three* (DBE3). Proyek DBE3 adalah proyek lima tahun yang dirancang oleh *United States Agency for International Development* (USAID) Indonesia untuk menunjang peningkatan pendidikan dasar terdesentralisasi

yang bermutu dan relevan di Indonesia. Sejak dicanangkan di tahun 2005, DBE3 telah bekerja bersama dengan pemerintah daerah, sektor swasta, kelompok masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dasar dan mengembangkan kecakapan hidup yang sesuai bagi siswa SMP dan MTs serta remaja putus sekolah melalui pendidikan formal dan non formal. DBE3 mempersiapkan kaum remaja untuk berperan penuh dalam dunia nyata dengan cara memberikan mereka keterampilan, pengetahuan dan nilai-nilai yang relevan.

Program DBE3 telah dilaksanakan di MTSN Lubuk Pakam sejak tahun 2006 dengan memberikan pelatihan kepada guru-guru mata pelajaran pokok, yaitu: Bahasa Indonesia, Matematika, Bahasa Inggris, IPA dan IPS. Adapun modul yang menjadi materi pelatihan dimulai dari Modul *Better Teaching and Learning* (Pembelajaran Yang Baik dan Bermakna)/BTL-I pada Tahun 2006-2008 dan Modul BTL-II, III, dan IV Tahun 2008-2010. Bahkan untuk 2011-2012 MTSN telah memiliki instruktur (DF/*district facilitator*) untuk mata pelajaran IPS.

Bahan dan materi pelatihan meliputi identifikasi dan pemecahan masalah pembelajaran, pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), praktik mengajar tahap I, refleksi dan perbaikan RPP, praktik mengajar II dan refleksi praktik mengajar tahap II serta penyusunan program MGMP. Guru yang sedang dilatih, langsung memperbaiki RPP yang telah dipraktekkan dan kemudian diperbaiki kembali. Semua dilakukan dalam proses pelatihan yang pada akhirnya BTL ini telah mampu meningkatkan kualitas dan peran guru mengajar dalam kelas.

Untuk menyeragamkan pengetahuan dan keterampilan mengajar para guru selain mata pelajaran pokok, MTSN Lubuk Pakam telah bekerjasama dengan *District Facilitator* (DF) Deli Serdang dalam pelatihan DBE3 untuk para guru mata pelajaran

lain khususnya Agama seperti Fiqih, Qur'an Hadis, SKI, Bahasa Arab, dan Muatan Lokal.

Hasil pelatihan BTL yang dilakukan kepada para guru MTSN Lubuk Pakam ini menunjukkan hasil yang menggembirakan dimana para guru yang sebelumnya hanya menulis ulang RPP untuk melepas kewajiban administrasi, kini mereka telah merancang RPP yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan Madrasah. Para guru yang dulunya hanya menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran, kini telah menggunakan metode pembelajaran interaktif yang melibatkan siswa dan sarana prasarana dalam proses pembelajarannya. Ruang kelas yang dahulunya bermodel klasikal, kini telah dibentuk dengan model diskusi yang beragam bentuk. Dinding ruang kelas yang dahulunya bersih tanpa hiasan, kini menjadi penuh dan lebih indah dengan pajangan hasil karya siswa dan dokumen hasil kerja siswa.

Pelatihan guru tersebut memberikan dampak terhadap efikasi diri guru, hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan hubungan tersebut memberikan dampak yang signifikan antara pelatihan guru terhadap efikasi diri guru (Priya dan Lochan, 2015). Konsep efikasi diri dianggap sebagai konstruksi penting dalam *social cognitive theory* (Bandura, 1986).

Teori ini menjelaskan perilaku manusia untuk mempertimbangkan fenomena sebab-akibat, yaitu individu dan lingkungan yang saling mempengaruhi. Dari efikasi diri, individu mengembangkan cara mereka sendiri untuk membimbing diri mereka sendiri, untuk mengatur dan merefleksikan (Bandura, 2006). Dengan demikian, dipahami bahwa mereka dapat mengatur perilaku mereka sendiri melalui motivasi, kondisi aman, dan tingkat kepercayaan.

Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi (Bandura, 1997). Demikian pula,



guru dengan tingkat efikasi diri yang rendah, memiliki pemikiran pesimis dan cenderung memilih pekerjaan yang lebih sedikit. Dalam konteks akademis, penelitian menunjukkan bahwa keyakinan efikasi diri memainkan peran penting dalam proses belajar mengajar (Skaalvick dan Skaalvick,2007;Tschannen-moran dan Hoy,2001).

Peran efikasi diri akan mempengaruhi motivasi seseorang yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku seseorang (Cheng, 2011). Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monjaveni dan Tamiz (2012) yang mengatakan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dengan motivasi berprestasi.

Pada akhirnya, perilaku seseorang akan meningkatkan kepedulian terhadap efikasi diri dan motivasi berprestasi pada guru dan telah terbukti menjadi indikator kuat terhadap motivasi mereka untuk mengatur kompetensi mereka (Leet et al 2007; Seo, 2007). Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan pelatihan guru dalam meningkatkan motivasi berprestasi.

Masyarakat modern saat ini mengharapkan setiap orang untuk berprestasi tinggi. Oleh sebab itu, lingkungan yang baik dan mendukung di rumah memberikan motivasi memiliki prestasi tinggi. Lingkungan keluarga memainkan peran penting dalam prestasi akademik (Jong, 1993) dan Lingkungan rumah sama pentingnya dengan apa yang terjadi di sekolah (Hammer, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap salah satu keluarga guru MTSN Lubuk Pakam bahwasanya keluarga sangat mendukung profesi guru, mereka beranggapan bahwasanya seorang guru akan memiliki prestasi yang tinggi apabila didukung oleh keluarga tercinta mereka. Hal ini juga didukung dengan penelitian

yang dilakukan oleh Joshi dan Acharya (2013) yang menghasilkan lingkungan rumah secara signifikan akan berhubungan positif dengan motivasi.

Kesenjangan prestasi bukan hanya tentang apa yang terjadi begitu guru masuk ke kelas. Ini juga tentang apa yang terjadi pada mereka sebelum dan sesudah mengajar. Oleh karena itu, keadaan rumah mempengaruhi individu, karena orang tua adalah agen sosialisasi pertama dalam kehidupan individu (Ajila & Olutola, 2007). Hal ini karena latar belakang keluarga dan konteks akan mempengaruhi reaksinya terhadap situasi hidup dan tingkat kinerjanya. Meskipun demikian, sekolah bertanggung jawab atas pengalaman yang membentuk kehidupan individu selama berada di lingkungan sekolah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh pelatihan guruterhadap efikasidiri?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi?
3. Apakah ada pengaruh dukungan keluargaterhadap motivasi berprestasi?
4. Apakah efikasi diri memediasi pengaruh antara pelatihan guru dan motivasi berprestasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan guru terhadap efikasidiri.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi.
4. Untuk menguji dan menganalisis efikasi diri dalam memediasi pengaruh antara pelatihan guru dan motivasi berprestasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Menjadikan penelitian ini sebagai sarana dan media dalam menambah pengetahuan, wawasan mengenai Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia, serta mendapatkan pengalaman untuk observasi lapangan secara langsung.

##### **2. Bagi Instansi**

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai pertimbangan dan sumber informasi dalam memotivasi guru untuk memiliki prestasi tinggi melalui pentingnya program pelatihan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

##### **3. Bagi Pihak Lainnya**

Dapat menjadi sumber informasi penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat menemukan celah-celah yang ada dalam penelitian ini dan melengkapi penelitian sebelumnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian tersebut adalah:

- a. Priya dan Lochan pada tahun 2015. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Training Comprehensiveness: Construct Development and Relation With Role Behavior* adalah *Training Comprehensiveness* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *teacher efficacy* dan *teacher efficacy* menunjukkan efek positif terhadap *role behavior* serta efek interaksi dari *self-efficacy* dan *job autonomy* di *role behavior* adalah signifikan dan positif. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *Training Comprehensiveness*, *teacher efficacy*, *role behavior*, dan *job autonomy*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 961 guru sekolah dasar dan 323 kepala sekolah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang dilakukan menggunakan pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dengan SPSS.

- b. Kissau dan Algozzine pada tahun 2014. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Impact of Mode of Instructional Delivery on Second Language Teacher Self-efficacy* adalah hasil kuantitatif yaitu menghasilkan analisis *varians outcome* untuk total efikasi secara statistik signifikan untuk metode instruksi.

Hasil kualitatif yaitu menghasilkan lima tema yang muncul melalui wawancara diantaranya adalah *course content, teaching strategies, classroom management strategies, community, dan convenience*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 117 *second language* calon guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tema penelitian yaitu meneliti pengaruh pelatihan terhadap *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian campuran, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

- c. Boukamcha pada tahun 2015. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Impact of Training on Entrepreneurial Intention: An Interactive Cognitive Perspective* adalah (1) Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi keinginan kewirausahaan peserta pelatihan. (2) Keinginan tinggi kewirausahaan secara positif mempengaruhi niat kewirausahaan peserta pelatihan. (3) Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi *perceived entrepreneurial feasibility*. (4) Kelayakan kewirausahaan yang dirasakan secara positif mempengaruhi niat kewirausahaan peserta pelatihan. (5) Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi keberhasilan *self-efficacy* peserta pelatihan. (6) *Perceived self-efficacy* secara positif mempengaruhi *entrepreneurial desirability*. (7) *Perceived self-efficacy* yang tinggi secara positif mempengaruhi persepsi tentang *entrepreneurial feasibility*. (8) *Perceived entrepreneurial feasibility* berpengaruh secara positif terhadap jumlah peserta pelatihan tentang *entrepreneurial desirability*. (9) Menilai *self-efficacy* yang tinggi secara positif mempunyai *entrepreneurial intentio*. Sampel yang digunakan terdiri dari 240 peserta dalam empat inkubator bisnis.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan penelitian yang akan datang berfokus pada pelatihan guru.

- d. Shiu dan Lin pada tahun 2012. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Relationship Between Learning Motivation and Innovative Behavior in the University Student: From the Perspective of Creative Self-efficacy* adalah *Learning motivation, creative self-efficacy, innovative behavior* saling terkait satu sama lain. Sampel yang digunakan terdiri dari Para siswa di lima kelas yang mengambil kursus kreatif dari tiga universitas kejuruan teknologi di Taiwan. Kuesioner dibagikan kepada 179 peserta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah penelitian yang akan datang menggunakan metode penelitian kuantitatif dan meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dengan SPSS dan sampel penelitiannya adalah guru sekolah menengah pertama.

- e. Mojavezi dan Tamiz pada tahun 2012. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students Motivation and Achievement* adalah Signifikan berkolerasi antara *self-efficacy* dan *students motivation*. Sampel yang digunakan terdiri dari 80 guru SMA di tempat kota yang berbeda di Iran dan 150 siswa di berbagai kota.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan sampel

yang akan diteliti adalah guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dengan SPSS.

- f. You dan Dang pada tahun 2015. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Effects of Student Perceptions of Teachers Motivational Behavior on Reading, English, and Mathematic Achievement: The Mediating Role of Domain Specific Self-efficacy and Intrinsic Motivation* adalah *Students self-efficacy* dan *studentsintrinsic motivations* di mediasi dan hubungan yang signifikan antara persepsi siswa tentang *teachers motivational behavior* dan *academic achievement*. Sampel yang digunakan terdiri dari 6227 siswa di Korea.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan tema yang digunakan berkaitan antara *self-efficacy* dengan motivasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dengan SPSS serta penelitian yang akan datang dilakukan di Indonesia.

- g. Gartia pada tahun 2012. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Correlates of Academic Achievement and Family Environment of Under-Graduate Students* adalah (1) Adanya korelasi *family environment* dan *academic achievement* mahasiswa pascasarjana. (2) Tidak ada perbedaan signifikan dalam *academic achievement* yang tergabung dalam *nuclear families*. (3) Tidak ada perbedaan signifikan dalam lingkungan keluarga siswa milik keluarga bersama dan keluarga inti. (4) Perbedaan yang signifikan dalam lingkungan keluarga siswa milik daerah pedesaan dan perkotaan. (5) Prestasi akademis siswa yang signifikan yang

memiliki lingkungan keluarga positif dan negatif. Sampel yang digunakan terdiri dari 106 mahasiswa pascasarjana di Universitas Sambalpur Orissa.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian akan datang adalah pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan tema yang digunakan yaitu berkaitan dengan *family support* dan motivasi siswa untuk berprestasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM).

- h. Joshi dan Acharya pada tahun 2013. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Home Environment and Achievement Motivation of Adolescents* adalah Lingkungan rumah secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi berprestasi secara keseluruhan dan motivasi berprestasi dalam minat akademik. Sampel yang digunakan terdiri dari 500 remaja dari berbagai sekolah di Indonesia.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian akan datang adalah pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan berhubungan dengan lingkungan keluarga dan motivasi untuk berprestasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil dengan AMOS.

- i. Whitaker dan Graham pada tahun 2012. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Neighborhood and Family Effects on Learning Motivation Among Urban African Middle School Youth*, adalah Temuan ini menunjukkan dikalangan pemuda yang melaporkan tinggal dikomunitas yang tertekan, keterpaparan komorbid terhadap disfungsi keluarga secara negatif mempengaruhi motivasi pembelajaran dan data juga mengungkapkan efek ini dapat dihindari dengan meningkatkan manajemen orang tua sebagai terbukti dengan adanya hubungan



positif antara kontrol sub-skala. Sampel yang digunakan terdiri dari 50.5 % perempuan (n=109) dan 81% nya tinggal di lingkungan yang tidak teratur.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan metode pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang mengambil sampel guru yang ada di sekolah menengah.

- j. Schunk pada tahun 1995. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *self-efficacy, motivation, and performance* adalah adanya peran efikasi diri sebagai variabel yang memediasi hubungan antara faktor anteseden (misalnya pelatihan) dan hasil akhir (prestasi). Kemudian penelitian ini membahas tentang hubungan efikasi diri dengan motivasi dan kinerja. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan seseorang tentang menyelesaikan tugas dan dapat mempengaruhi pilihan aktivitas, usaha, ketekunan, dan prestasi. Efikasi diri juga membantu memprediksi motivasi dan kinerja, dan studi menguji model kausal yang menyoroti peran penting yang dimainkan oleh efikasi diri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu efikasi diri, dan motivasi. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada pengujian hasil, penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM).

- k. Tai pada tahun 2006. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *effects of training framing, general self-efficacy and training motivation trainees' training effectiveness* adalah bahwa adanya peran mediasi antara variabel efikasi diri terhadap pelatihan dan motivasi berprestasi.

Persamaan penelitian ini adalah penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu efikasi diri, motivasi dan pelatihan serta metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada pengujian hasil, penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM).

1. Spiros pada tahun 2003. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *individual differences in motivation during distance training: the influence of goal orientation and self-efficacy on learning outcomes* adalah adanya peran efikasi diri terhadap pelatihan dan motivasi. Hal ini menunjukkan adanya peran yang signifikan terhadap hasil tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode pengujian hasil yaitu penelitian yang akan datang menggunakan metode pengujian hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM).

## 2.2 Tabel Jurnal

**Tabel 2.1**Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Priya dan Lochan. (2015). <i>Training Comprehensiveness: Construct Development and Relation With Role Behavior</i> , <i>European Journal of Training and Development</i> , Vol.39 No.7, p 641-662	- Training comprehensiveness - Teachers efficacy - Role behavior Job autonomy	- Training comprehensiveness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap teacher efficacy - Teacher efficacy menunjukkan efek positif terhadap role behavior - Efek interaksi dari self-efficacy dan job autonomy di role behavior adalah signifikan dan positif	Menggunakan metode kuantitatif dan meneliti pengaruh training terhadap self-efficacy	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran hasil dengan SEM bukan SPSS
2	Kissau dan Algozzine. (2014). <i>The Impact of Mode of Instructional Delivery</i>	- Teacher Training - Self-efficacy - Metode Intruksi (Face to face, online instruction, hybridized)	Hasil Kuantitatif (analisis varians outcome untuk total efikasi secara statistik signifikan untuk mode instruksi - Hasil Kualitatif (lima tema muncul diantaranya course content, teaching	Peneliti pengaruh pelatihan terhadap self-efficacy	Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian campuran, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan

	<i>Second Language Teacher</i>		strategies, classroom management strategies, community, convenience		n metode penelitian kuantitatif
--	--	--	--	--	---------------------------------------

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Self-efficacy, Journal European Association for Computer Language Learning, Vol.27 No.2, p 239-256</i>				
3	Boukamcha. (2015). <i>Impact of Training on Entrepreneurial Intention: An Interactive Cognitive Perspective</i> , <i>Journal European Business Review, Vol.27 No.6, p 593-616</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CEFE training</li> <li>- Desirability</li> <li>- Perceived self-efficacy</li> <li>- Perceived feasibility</li> <li>- Entrepreneurial intention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi keinginan kewirausahaan peserta pelatihan</li> <li>- Keinginan tinggi kewirausahaan secara positif mempengaruhi niat kewirausahaan peserta pelatihan</li> <li>- Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi perceived entrepreneurial feasibility</li> <li>- Kelayakan kewirausahaan yang dirasakan secara positif mempengaruhi niat kewirausahaan peserta pelatihan</li> <li>- Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi keberhasilan self-efficacy peserta pelatihan</li> <li>- Perceived self-efficacy secara positif mempengaruhi entrepreneurial desirability</li> <li>- Perceived self-efficacy yang tinggi secara positif mempengaruhi persepsi tentang entrepreneurial feasibility</li> </ul>	Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan SEM dan penelitian yang akan datang fokus pada pelatihan guru

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceived self-efficacy secara positif mempengaruhi entrepreneurial desirability</li> <li>- Perceived self-efficacy yang tinggi secara positif mempengaruhi persepsi tentang entrepreneurial feasibility</li> <li>- Perceived entrepreneurial feasibility berpengaruh secara positif terhadap jumlah peserta pelatihan tentang entrepreneurial desirability</li> <li>- Menilai self-efficacy yang tinggi secara positif mempunyai entrepreneurial intention</li> </ul>		
4	Shiu dan Lin. (2012). <i>The Relationship Between Learning Motivation and Innovative Behavior in the University Student: From the Perspective of Creative Self-efficacy, International Journal of Arts &amp; Sciences, p 33-38</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creative self-efficacy</li> <li>- Learning motivation</li> <li>- Innovative behavior</li> </ul>	Learning motivation, creative self-efficacy, innovative behavior saling terkait satu sama lain.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan akan meneliti tentang pengaruh self-efficacy terhadap motivasi	Penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil dengan SEM bukan SPSS dan sampel penelitiannya adalah guru

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Mojavezi dan Tamiz. (2012). <i>The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students Motivation and Achievement</i> , Journal Academy Publisher, p 483-491	- Teacher self-efficacy - Students motivation	Signifikan berkolerasi antara self-efficacy dan students motivation	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan sampel yang akan diteliti adalah guru	Penelitian yang akan datang akan menggunakan metode pengukuran hasil dengan SEM bukan SPSS
6	You dan Dang. (2015). <i>Effects of Student Perceptions of Teachers Motivational Behavior on Reading, English, and Mathematic Achievement : The Mediating Role of Domain Specific Self-efficacy and Intrinsic Motivation</i> , Journal Child Care Forum, Vol.45, p 221-240	- Teachers motivational behavior - Students self-efficacy - Students intrinsic motivation - Academic achievement	Students self-efficacy dan students intrinsic motivations di mediasi dan hubungan yang signifikan antara persepsi siswa tentang teachers motivational behavior dan academic achievement	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berkaitan antara self-efficacy dengan motivasi	Penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan SEM dan penelitian akan

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Gartia. (2012). <i>Correlations of Academic Achievement and Family Environment of Under-Graduate Students</i> , <i>Journal Psychosoc, Res</i> , Vol.7 No.1, p 139-145	- Family environment - Academic achievement - Under-graduate students	- Adanya korelasi family environment dan academic achievement mahasiswa pascasarjana - Tidak ada perbedaan signifikan dalam academic achievement yang tergabung dalam nuclear families - Tidak ada perbedaan signifikan dalam lingkungan keluarga siswa milik keluarga bersama dan keluarga inti - Perbedaan yang signifikan dalam lingkungan keluarga siswa milik daerah pedesaan dan perkotaan - Prestasi akademis siswa yang signifikan yang memiliki lingkungan keluarga positif dan negatif	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berkaitan dengan family support dan motivasi siswa untuk berprestasi	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode pengukuran hasil dengan SEM
8	Joshi dan Acharya. (2013). <i>Home Environment and Achievement Motivation of Adolescents</i> , <i>Journal Social Science International</i> , Vol.29 No.1, p 105-120	- Home environment - Achievement motivation	Lingkungan rumah secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi berprestasi secara keseluruhan dan motivasi berprestasi dalam minat akademik	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berhubungan dengan lingkungan keluarga dan motivasi untuk berprestasi	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode pengukuran SEM



Lanjutan Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Whitaker dan Graham. (2012). <i>Neighborhood and Family Effects on Learning Motivation Among Urban African Middle School Youth, Journal Child Fam Stud, Vol.21, p 131-138</i>	- Neighbourhood condition - Family function - Learning motivation - Learning strategies	Temuan ini menunjukkan dikalangan pemuda yang melaporkan tinggal dikomunitas yang tertekan, keterpaparan komorbid terhadap disfungsi keluarga secara negatif mempengaruhi motivasi pembelajaran dan data juga mengungkapkan efek ini dapat dihindari dengan meningkatkan manajemen orang tua sebagai terbukti dengan adanya hubungan positif antara kontrol sub-skala	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan metode pengukurkan hasil dengan SEM	Penelitian yang akan dilakukan mengambil sampel guru yang ada disekolah menengah
10	Schunk, (1995).Self efficacy, motivation, and performance. <i>Journal of Applied Sport Psychology, 7(2), 112-137.</i>	- Self-efficacy - Motivation -Performance	adalah adanya peran efikasi diri sebagai variabel yang memediasi hubungan antara faktor anteseden (misalnya pelatihan) dan hasil akhir (prestasi).	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu efikasi diri, dan motivasi	perbedaannya adalah terletak pada pengujian hasil, penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .
11	Tai, (2006). Effects of training framing, general self-	-training framing -general self-efficacy -training	adanya peran mediasi variabel efikasi diri terhadap pelatihan dan	persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan	perbedaannya adalah terletak pada pengujian hasil,

**Lanjutan Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu**

	efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. Emerald group publishing limited vol 35 no 1 p 51-65	motivation -training effectiveness	motivasi	terletak pada variabel yang digunakan dan metode penelitiannya	penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).
12	Spiros, (2003). Individual differences in motivation during distance training: the influence of goal orientation and self-efficacy on learning outcomes. Columbian college of arts and sciences	-motivation -training -self-efficacy	Adanya hubungan antara efikasi diri yang memediasi pelatihan dan motivasi.	persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan dan metode penelitiannya	perbedaannya adalah terletak pada pengujian hasil, penelitian yang akan datang menggunakan metode pengukuran hasil dengan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).

Berikut rangkuman teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya

**Tabel 2.2** Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Pelatihan Guru	Priya dan Lochan (2015)	<i>Training comprehensiveness, Role behaviors, Self-efficacy, Job Autonomy</i>	<i>Training comprehensiveness, Self-efficacy</i> (Priya dan Lochan, 2015)
	Kisau dan Algozzin (2014)	<i>Teacher training, Modes of instructional delivery, self-efficacy</i>	<i>Teacher training, self-efficacy</i> (Kisau dan Algozzin, 2014)
	Bounkamcha (2015)	<i>Training, cognition, entrepreneurship, self-efficacy</i>	<i>Training, self-efficacy</i> (Bounkamcha, 2015)
Efikasi Diri	Shiu dan Lin (2012)	<i>Motivation, Self-efficacy, innovative behaviour</i>	<i>Motivation, Self-efficacy</i> (Shiu dan Lin, 2012)
	You dan Dang (2015)	<i>Expectancy value, self-efficacy, self-determination, intrinsic motivation</i>	
	Tai (2006)	<i>Training Framing General Self-Efficacy Training Motivation Training Effectiveness</i>	
Dukungan Keluarga	Gartia (2012)	<i>Home Environment, Achievement motivation</i>	<i>Home Environment, Achievement motivation</i> (Gartia, 2012)
	Whitaker dan Graham (2012)	<i>Environmental exposure, Learning motivation</i>	
Motivasi Berprestasi	Mojavezi dan Tamiz (2012)	<i>Self-efficacy, Achievement Motivation</i>	<i>Self-efficacy, Achievement Motivation</i> (Mojavezi dan Tamiz, 2012)
	Spiros (2003)	<i>Motivation Training Self-Efficacy</i>	<i>Academic achievement, Family Environment</i> (Joshi dan Acharya, 2013)
	Joshi dan Acharya (2013)	<i>Academic achievement, Family Environment</i>	
	Schunk (1995)	<i>Training, achievement, Self-efficacy</i>	<i>Training, achievement, Self-efficacy</i> (Schunk, 1995)

## **2.3 Landasan Teori**

### **2.3.1 Pelatihan Guru**

#### **2.3.1.1 Pengertian Pelatihan Guru**

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin (Bohlander,2012). Di dalam pelatihan terdapat program pelatihan. Program pelatihan merupakan program memperbaiki penguasaanberbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhansekarang. Program pelatihan bertujuan antara lain untuk menutupi gap antara kecakapan karyawandengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi danefektivitas kerja untuk karyawan dalam mencapai sasaran kerja (Umar, 2004).

Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian, untuk melakukan pekerjaan sebagai guru. Profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional, yang harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pembelajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan. Profesi ini juga perlu pembinaan dan pengembangan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan (Suprihatiningrum, 2016).

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataranyang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru(Saondi dan Suherman, 2010). Untuk mengukur pelatihan guru menurut Martono (2013) terdapat 22 item sebagai berikut:

1. Konsep dasar pelatihan guru adalah: perolehan pengetahuan tentang pokok persoalan oleh peserta mengarah pada tindakan, peserta mempelajari apa yang diajarkan oleh penatar, tindakan perorangan mendorong timbulnya perbaikan dalam pekerjaan, dan pelatihan merupakan tanggung jawab dari organisasi, peserta itu sendiri, dan lembaga pelatihan.
2. Pelatihan yang diadakan bagi guru, diantaranya adalah: perkembangan pengetahuan dan teknologi, menuntut kualitas guru yang semakin tinggi, kurikulum perlu penjabaran apabila diterapkan dalam kegiatan pembelajaran, keberadaan guru di masa lalu terisolasi dan kurang berorientasi pada kebutuhan guru untuk mengembangkan profesinya secara kontinyu, ide inovasi pendidikan akan berhasil apabila guru merasa butuh prestasi standar yang lebih tinggi.
3. Tujuan pelatihan bagi guru secara rinci adalah sebagai berikut: peningkatan program pengajaran dan proses belajar mengajar, sehingga dapat ikut mendorong perkembangan pendidikan, memantapkan sedikitnya empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi kemampuan akademik, kompetensi kemampuan profesional, kompetensi seni dan keterampilan teknis dan kompetensi keterampilan kemasyarakatan, membuka kesempatan bagi guru-guru untuk mengembangkan dirinya sendiri secara profesional.
4. Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas/kegiatan sehari-hari dengan baik. Sifat penataran ini adalah memberi penyegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi.
5. Materi pelatihan sesuai dengan materi pelajaran pada kurikulum yang berlaku/yang digunakan di sekolah.

6. Materi pelatihan bermanfaat bagi seorang guru untuk perbaikan melaksanakan tugas.
7. Materi pelatihan sebagai penunjang atau pendukung dalam melaksanakan tugas.
8. Alat dan bahan pelatihan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dapat diterapkan di sekolah.
9. Persiapan pelatih dalam menyusun materi pelatihan sebelum menyampaikan materi dapat di contoh dan diterapkan di sekolah.
10. Tahap Pelatihan, merupakan tahapan untuk memperoleh materi, keterampilan maupun pengalaman dengan mempersiapkan materi program, sarana prasarana, tenaga pelatih dan metode yang digunakan, cara mengembangkan kelompok dan suasana pelatihan. Setelah kembali dari pelatihan menerapkan hal-hal yang bermanfaat yang telah dipelajarinya untuk membantu sekolahnya tempat mereka bekerja dalam mengefektifkan tugas dan pekerjaannya.
11. Kurikulum pelatihan, memiliki posisi yang strategis termasuk di dalamnya memuat tujuan umum, deskripsi materi, metode penyajian, alokasi waktu, sumber pustaka dan evaluasi, mengembangkan suasana pembelajaran yang nyaman dan kondusif bagi peserta dan kemampuan mengakomodasi aspek-aspek yang akan dicapai dalam pelatihan.
12. Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat diterapkan di sekolah.
13. Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.

14. Terjadi kerja sama dan interaksi lebih lanjut antar sesama peserta pelatihan setelah kembali ke tempat tugas masing-masing dan dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran.
15. Hasil pelatihan merupakan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Kaitannya dengan keberhasilan pelatihan terdapat beberapa kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu pengukuran keberhasilan terhadap orang yang perlu dilayani (*measuring effect on person served*), pengukuran ini meliputi sikap, nilai, kepribadian, pengetahuan dan keterampilan yang merupakan hasil dari program pelatihan.
16. Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap lembaga (*measuring effect on agencies*, dengan pengukuran hasil program pelatihan terhadap lembaga akan memberikan sumbangan untuk penyempurnaan atau pembenahan pengelolaan penyelenggaraan program.
17. Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap sistem lebih luas (*measuring effect on legger system*), dapat dijadikan keberhasilan suatu program mencakup sistem yang lebih luas, berbagai lembaga terkait dalam satu sistem.
18. Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap publik (*measuring effect on publik*), program di arahkan untuk mempengaruhi nilai dan sikap masyarakat, maka keberhasilan program pelatihan terhadap masyarakat yang tidak secara langsung dikenal perlu diketahui dan dikenai program pelatihan pula.
19. Hasil pelatihan adalah hal-hal yang diperoleh dari pelatihan dan bermanfaat bagi perkembangan kemampuan profesional dilapangan kerja. Dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan diharapkan guru mendapat

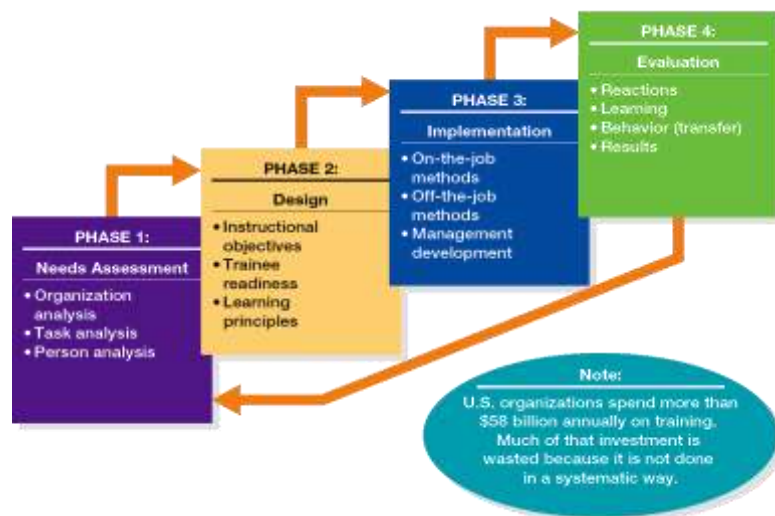
pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan profesionalnya sehingga diharapkan dapat menjadi inovator dalam perkembangan pendidikan.

20. Hasil diklat merupakan inovasi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Pelatihan yang diikuti dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
21. Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan motivasi dan keaktifan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah.
22. Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan saat kegiatan pembelajaran. Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan hasil belajar siswa pada setiap mata pelajaran yang ajarkan.

### 2.3.1.2 Fase dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM Strategik

Menurut Bohlander (2012) terdapat empat fase dalam pelatihan dan pengembangan SDM strategik diantaranya dapat di lihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1** Fase dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM Strategik





- 1) Analisis Kebutuhan: Perusahaan harus mengembangkan jenis pelatihan untuk karyawan agar tetap semakin kompetitif. Terdapatnya karyawan yang sering melakukan kegagalan secara konsisten ketika mencapai tujuan produktivitas mereka, mungkin itu menjadi sinyal bahwa perlu adanya pelatihan. Selain itu, banyak keluhan yang diterima dari pelanggan menjadi sebuah tanda bahwa pelatihan yang dilakukan tidak memadai. Terlepas dari siapa yang melakukan penilaian kebutuhan dalam suatu organisasi, hal itu harus dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan tiga jenis analisis yaitu, analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu.
- a) Analisis organisasi: Analisis organisasi merupakan tahapan awal untuk mengidentifikasi permasalahan secara luas terkait dengan kebutuhan pelatihan dari organisasi. Organisasi perlu memeriksa terkait lingkungan, strategi, dan sumber daya organisasi untuk menentukan pelatihan yang tepat bagi karyawan.
  - b) Analisis Tugas: Tahap kedua dalam memprediksi kebutuhan pelatihan terkait dengan ulasan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi untuk mengidentifikasi aktifitas kinerja pada pekerjaan yang khusus. Analisis tugas akan menjadi lebih detail dari pada analisis pekerjaan dimana tujuan secara keseluruhan yaitu untuk menentukan konten yang tepat bagi program pelatihan.
  - c) Analisis individu: Selain analisis organisasi dan analisis tugas maka, di butuhkan juga analisis individu. Dimana analisis tersebut bermanfaat untuk mengetahui pelatihan yang dibutuhkan atau tidak untuk setiap karyawan. Analisis individu ini penting agar organisasi tidak salah dalam mengirimkan karyawannya untuk melakukan pelatihan.

- 2) Mendesain program pelatihan: Tahap selanjutnya yaitu bagaimana mendesain jenis kebutuhan lingkungan pembelajaran untuk meningkatkan pembelajaran. Kesuksesan dari program pelatihan sendiri yaitu bergantung kepada kemampuan yang dimiliki organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk sumber daya manusia. Para ahli percaya bahwa untuk mendesain program pelatihan harus berfokus kepada empat isu yang berhubungan yakni: Tujuan pembelajaran untuk organisasi, kesiapan peserta pelatihan dan motivasi, prinsip pembelajaran, karakteristik pelatih.
- b) Tujuan pembelajaran untuk organisasi: Organisasi harus menggambarkan secara jelas mengenai kebutuhan pelatihan perusahaan mereka. Berdasarkan informasi tersebut perusahaan dapat menyatakan hasil yang diinginkan dari program pelatihan dengan menuliskan tujuan pembelajaran organisasi.
  - c) Kesiapan peserta pelatihan dan motivasi: Seorang pelatih harus memastikan bahwa peserta memiliki latar belakang pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyerap apa yang akan disajikan kepada mereka. Selain itu, motivasi adalah salah satu faktor lain yang penting karena peserta yang mempunyai motivasi terhadap pelatihan akan mudah untuk menyerap ilmu yang diberikan dan dapat mengimplementasikannya dalam kerja.
  - d) Prinsip pembelajaran: Sebuah langkah penting dalam transisi ini adalah memberikan pertimbangan penuh segala prinsip-prinsip psikologis pembelajaran yaitu, karakteristik program pelatihan yang membantu karyawan memahami materi baru, masuk dalam kehidupan mereka sendiri, dan dapat mentransfer kembali ke pekerjaan mereka.

- 3) Implementasi program pelatihan: Pada tahap ini organisasi harus mampu menentukan program pelatihan yang tepat untuk karyawan dari informasi tentang kebutuhan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang akan melakukan pelatihan. Pada dasarnya pelatihan terdapat beberapa metode yang biasa digunakan yaitu, *on the job training* dan *off the job training* dan pengembangan manajemen.
- 4) Evaluasi program pelatihan: Pada dasarnya organisasi dapat mengevaluasi program pelatihan dengan menggunakan empat kriteria dasar yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.
  - a) Reaksi: Bagaimana melihat reaksi dari peserta terkait program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini terkait apakah peserta menyukai program tersebut, apa hasil pembelajaran dari program tersebut dan apa saran yang dapat diberikan peserta terkait program yang telah diselenggarakan.
  - b) Pembelajaran: Dapat mencoba untuk menanyakan terkait ilmu dan keterampilan peserta sebelum dan setelah melakukan pelatihan. Apakah terdapat sebuah perubahan yang lebih baik atau tidak. Dan bagaimana program pelatihan dapat mendukung peserta dalam pekerjaannya.
  - c) Perilaku: Hal ini terkait bagaimana seorang peserta mampu mentransfer ilmu dan keterampilan yang dia miliki dari program pelatihan ke dalam tempat kerja.
  - d) Hasil: Pada kriteria tersebut dapat dilihat seberapa pengaruhnya program pelatihan terhadap organisasi. Seberapa besar produktivitas kinerja karyawan meningkat, apakah laba organisasi meningkat dan berapa biaya yang telah berkurang.

## 2.3.2 Efikasi Diri

### 2.3.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk berhasil mencapai sesuatu (Bandura, 1994). Ini adalah teori tersendiri, sekaligus menjadi *socialcognitive theory*. Teori Efikasi diri mengatakan kepada kita bahwa orang pada umumnya hanya akan mencoba hal-hal yang mereka yakini dapat mereka capai dan tidak akan mencoba hal-hal yang mereka percaya akan gagal. Orang yang seperti ini akan menetapkan tujuan yang menantang dan mempertahankan komitmen yang kuat. Dalam menghadapi kegagalan yang akan datang, mereka meningkatkan dan mempertahankan usaha mereka untuk menjadi sukses. Mereka mendekati situasi yang sulit atau mengancam dengan keyakinan bahwa mereka memiliki kendali atas situasi yang sulit tersebut dan memiliki pandangan seperti ini mengurangi stres dan menurunkan risiko depresi.

Keyakinan terhadap kemampuan seseorang dapat membantu menentukan hasil yang diharapkan, karena individu memiliki kepercayaan diri dalam mengantisipasi hasil yang sukses. Misalnya, seorang guru yang memiliki kepercayaan diri dalam mengantisipasi kemampuan menulis, maka memiliki nilai yang tinggi dalam hal tugas kepenulisan dan mengharapkan mutu tugas mereka dalam memperoleh manfaat akademik. Sebaliknya, seorang guru yang ragu-ragu atas kemampuan menulis berpotensi akan memperoleh nilai rendah.

Perasaan efikasi yang kuat meningkatkan kecakapan seseorang dan kesejahteraan (*well-being*) dalam cara yang tak terbayangkan. Individu yang

memiliki kepercayaan diri memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Mereka memiliki minat yang lebih kuat dan keasyikan yang mendalam pada kegiatan, menyusun tujuan yang menantang mereka, dan memelihara komitmen yang kuat serta mempertinggi dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menghadapi kegagalan.

Mereka lebih cepat memulihkan kepercayaan diri setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. Efikasi diri yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada yang sesungguhnya. Untuk mengukur efikasi diri menurut Jerusalem dan Schwarzer (1995) terdapat 10 item sebagai berikut:

1. Selalu bisa mengatasi masalah sulit jika berusaha cukup keras.
2. Jika seseorang ada yang menentang, maka bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan.
3. Mudah untuk tetap berpegang pada tujuan dan mencapai tujuan.
4. Yakin bisa menangani kejadian tak terduga secara efisien.
5. Berkat akal, maka tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.
6. Memecahkan sebagian besar masalah, jika menginvestasikan usaha yang diperlukan.
7. Tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena bisa mengandalkan kemampuan untuk mengatasinya.
8. Saat menghadapi masalah, biasanya bisa menemukan beberapa solusi.
9. Jika dalam masalah, biasanya bisa memikirkan sebuah solusi.

10. Biasanya bisa menangani apapun yang datang dengan cara tersendiri.

### **2.3.2.2 Sumber-sumber EfikasiDiri**

Sumber-sumber efikasi diri menurut Bandura (1994) sebagai berikut:

#### *1. Mastery Experiences*

*Mastery experiences* adalah cara yang paling efektif untuk meningkatkan efikasi diri karena orang lebih cenderung percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang baru jika hal itu serupa dengan sesuatu yang telah mereka lakukan dengan baik. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat di atasi melalui usaha yang terus-menerus.

#### *2. Vicarious Experiences*

*Vicarious experiences* atau pengamatan terhadap keberhasilan dan kegagalan orang lain (model) yang serupa dengan diri sendiri. Mengamati seseorang seperti berhasil mencapai sesuatu yang mencoba meningkatkan efikasi diri. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang akan dilakukan.

#### *3. Verbal Persuasion*

Ketika orang diyakinkan secara verbal bahwa mereka dapat mencapai atau menguasai sebuah tugas, mereka cenderung melakukan tugas itu. Memiliki orang lain secara verbal mendukung pencapaian atau penguasaan suatu tugas berjalan jauh untuk mendukung kepercayaan seseorang terhadap dirinya sendiri. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan

#### 4. *Somatic and Emotional States*

Keadaan emosional yang terjadi saat seseorang merenungkan untuk melakukan sesuatu dalam memberi petunjuk tentang keberhasilan atau kegagalan. Stres, kegelisahan, kekhawatiran, dan ketakutan semuanya berdampak negatif pada efikasi diri dan dapat menyebabkan kegagalan atau ketidakmampuan untuk melakukan tugas yang ditakuti (Pajares, 2001). Situasi yang menekan menciptakan gairah emosional, yang pada gilirannya mempengaruhi efikasi diri seseorang dalam menghadapi situasi.

#### **2.3.2.3 Dimensi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997) dimensi efikasi diri ada tiga yaitu *Magnitude* atau *level*, *Generality*, *Strenght*.

##### 1. *Magnitude* atau *Level*

*Magnitude* atau *level* yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Tingkatan kesulitan tugas tersebut mengungkapkan dimensi kecerdikan, tenaga, akurasi,

produktivitas, atau regulasi diri yang diperlukan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kinerja. Individu yang memiliki tingkat yang tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar juga memiliki efikasi diri yang tinggi sedangkan individu dengan tingkat yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki efikasi diri yang rendah.

## 2. *Generality*

Efikasi diri juga berbeda pada generalisasi, artinya individu menilai keyakinan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Generalisasi memiliki perbedaan dimensi yang bervariasi yaitu:

- a. Derajat kesamaan aktivitas.
- b. Modal kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif).
- c. Menggambarkan secara nyata mengenai situasi.
- d. Karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan.

Penilaian ini terkait pada aktivitas dan konteks situasi yang mengungkapkan pola dan tingkatan umum dari keyakinan orang terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar adalah orang yang berada disekitarnya dan mengatur hidup mereka.

## 3. *Strength*

*Strength* artinya kekuatan, keyakinan diri yang lemah disebabkan tidak terhubung oleh pengalaman, sedangkan orang-orang yang memiliki keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Individu tersebut tidak kalah oleh kesulitan, karena kekuatan pada efikasi diri tidak selalu berhubungan



terhadap pilihan tingkah laku. Individu dengan tingkat kekuatan tinggi memiliki keyakinan yang kuat akan kompetensi diri sehingga tidak mudah menyerah atau frustrasi dalam menghadapi rintangan dan memiliki kecenderungan untuk berhasil lebih besar dari pada individu dengan kekuatan yang rendah.

#### **2.3.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura dalam Rahmadini (2011) tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura dalam Rahmadini (2011) ada beberapa yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

##### **1. Jenis kelamin**

Orang tua sering kali memiliki pandangan yang berbeda terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan. Bandura dalam Rahmadini (2011) mengatakan bahwa terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa perempuan lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibandingkan laki-laki, walaupun prestasi akademik mereka tidak terlalu berbeda. Semakin seorang perempuan menerima perlakuan *stereotype gender* ini, maka semakin rendah penilaian mereka terhadap kemampuan dirinya. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu para pria memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibanding dengan perempuan,

begitu juga sebaliknya perempuan unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki.

## 2. Usia

Efikasi terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu memiliki sepanjang rentang kehidupannya.

## 3. Tingkat pendidikan

Efikasi terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki efikasi diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

## 4. Pengalaman

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. Efikasi diri terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin

tinggi efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

#### **2.3.2.5 Proses-proses yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura dalam Rahmadini (2011), proses psikologis dalam efikasi diri yang turut berperan dalam diri manusia ada empat yaitu sebagai berikut:

##### **1. Proses kognitif**

Proses kognitif merupakan proses berfikir didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari suatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang efikasi dirinya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan diri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

##### **2. Proses motivasi**

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberikan dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

### 3. Proses afektif

Proses afektif merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura dalam Rahmadini (2011) keyakinan individu akan *coping* mereka turut mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi efikasi diri tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

### 4. Proses seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu

merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka.

### **2.3.3 Dukungan Keluarga**

#### **2.3.3.1 Pengertian Dukungan Keluarga**

Unit keluarga biasanya diterima sebagai tempat utama dimana kebutuhan anak-anak terpenuhi, diantaranya adalah kebutuhan fisik, seperti tempat berteduh, makanan, pakaian, dan kebutuhan emosional akan cinta, pengalaman baru, pengakuan dan tanggung jawab umumnya diberikan oleh pengasuh utama dalam keluarga. Kesejahteraan anak bergantung pada kapasitas keluarga untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan sejumlah besar penelitian menyoroti peran orang tua dan keluarga dalam mempromosikan perkembangan dan kesejahteraan anak yang sehat menjadi dewasa (Munro, 2011).

Sedangkan dukungan keluarga adalah ungkapan yang telah sering digunakan sehingga hampir kehilangan maknanya atau lebih tepatnya mencakup begitu banyak arti sehingga sulit untuk menguraikannya (Penn dan Gough, 2002). Dukungan keluarga didefinisikan sebagai penyediaan berbagai dukungan dan layanan untuk memastikan semua anak dan remaja diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh mereka. Ini bertujuan untuk mempromosikan pembangunan mereka terutama dengan mendukung dan memberdayakan keluarga dan keluarga memperkuat masyarakat.

Fokusnya adalah pada intervensi awal, memastikan bahwa bantuan yang tepat tersedia bagi keluarga pada kesempatan paling awal di semua tingkat kebutuhan (Matter, 2009).

Untuk dukungan keluarga menurut Wadsworth (2003) terdapat 14 item sebagai berikut:

1. Pasangan (suami/istri/sahabat terdekat) siap membantu kapan pun membutuhkannya.
2. Ketika kecewa, bahwa pasangan (suami/istri/sahabat terdekat) akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
3. Pasangan (suami/istri/sahabat terdekat) membantu ketika memiliki masalah kerja.
4. Keluarga siap membantu kapanpun membutuhkannya.
5. Saat kecewa, keluarga akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
6. Keluarga akan membantu ketika memiliki masalah kinerja.
7. Teman-teman siap membantu kapan pun membutuhkannya.
8. Saat kecewa, bahwa ada teman akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
9. Teman-teman membantu ketika memiliki masalah kerja.
10. Anak-anak siap membantu kapan pun membutuhkannya.
11. Ketika kecewa, bahwa anak-anak akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
12. Anak-anak membantu ketika memiliki masalah kerja.
13. Berbicara dengan seseorang di rumah membantu mengatasi masalah di tempat kerja.

14. Keluarga dan teman memberi dukungan yang membantu menghadapi kesulitan di tempat kerja.

### **2.3.3.2 Tipe Keluarga**

Menurut Setiadi (2008) tipe keluarga terbagi menjadi 2 kelompok besar adalah sebagai berikut:

1. *Traditional*

Tipe keluarga tradisional dikelompokkan menjadi 2 yaitu Keluarga inti (*Nuclear Family*) pada keluarga inti terdiri dari suami, istri dan anak yang diperoleh dari keturunannya atau adopsi atau keduanya dan keluarga besar (*Extended Family*), yang terdiri dari keluarga inti ditambah dengan anggota keluarga lain seperti paman, bibi, kakek, nenek, keponakan yang masih memiliki hubungan darah.

2. *Modern*

Pada tipe keluarga modern terbagi menjadi bermacam-macam tipe kecil misalnya *Traditional Nuclear* merupakan keluarga inti yang tinggal dalam satu rumah ditetapkan oleh saksi-saksi legal dalam satu ikatan perkawinan. *Dual Carrier* merupakan Suami istri yang sama-sama berkarier atau mencari nafkah tanpa mempunyai anak. *Single Parent* adalah Keluarga dimana terdapat satu orang tua didalamnya akibat perceraian atau kematian pasangan dan anak-anaknya dapat tinggal di rumah atau di luar rumah. Tipe yang lain disebut dengan *Dyadic Nuclear* dimana pada keluarga ini suami istri yang sudah berumur dan tidak memiliki anak dari hubungan perkawinannya maupun adopsi yang keduanya atau salah satunya bekerja di luar rumah. Sementara itu, *Three Generation* adalah tiga generasi yang tinggal dalam satu rumah. Terakhir disebut dengan *Cohibing Couple*

merupakan dua orang yang tinggal bersama dalam satu rumah tanpa adanya ikatan perkawinan yang sah.

### **2.3.3.3 Tugas dan Peran Keluarga**

Beberapa ahli keluarga sering mengungkapkan bahwa keluarga sebagai kumpulan peran yang saling berinteraksi dan saling bergantung yang berada dalam keadaan keseimbangan yang dinamis (Friedman, 2010 dalam Suwardiman, 2011).

Sebuah peran didefinisikan sebagai kumpulan dari perilaku yang secara relatif homogen dibatasi secara normatif dan diharapkan dari seseorang yang menempati posisi sosial yang diberikan. Peran berdasarkan pada pengharapan atau penetapan peran yang membatasi apa saja yang dilakukan oleh individu di dalam situasi tertentu agar memenuhi pengharapan diri atau orang lain terhadap mereka (Friedman, 2010 dalam Suwardiman, 2011).

Keluarga yang berhasil, berfungsi dengan baik, bahagia dan kuat tidak hanya seimbang dalam hal memberi perhatian terhadap anggota keluarga yang lain, menggunakan waktu bersama-sama, memiliki pola komunikasi yang baik, memiliki tingkat orientasi yang tinggi terhadap agama, tetapi juga dapat menghadapi krisis dengan pola yang positif. Krisis dalam keluarga dapat dimengerti apabila tiap tahap perkembangan keluarga diteliti karena setiap tahap membutuhkan peran, tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan tantangan. Suatu patologi keluarga muncul akibat dari perkembangan yang disfungsi (Varcarolis, 2006 dalam Suwardiman, 2011). Kerjasama antar anggota keluarga sangat dibutuhkan dalam pemecahan masalah bila ada krisis terutama dalam menghadapi klien dengan halusinasi.

### **2.3.3.4 Karakteristik Sistem Keluarga**



Sistem adalah totalitas komponen yang terdiri dari sub-sub komponen yang saling berinteraksi, ketergantungan dan saling menentukan antara sub-sub komponen untuk mencapai tujuan yaitu kelangsungan hidup dan perkembangan sistem tersebut. Sebuah sistem terdiri dari serangkaian unsur yang saling terkait, setiap sistem dikenali sebagai sesuatu yang berbeda dari lingkungan tempatnya muncul. Sistem keluarga termasuk sistem terbuka atau sistem sosial yang hidup, terdiri dari beberapa sub-sub komponen/sistem yaitu pasangan suami-istri, orangtua, anak, kakak-adik, kakek-nenek, cucu dan sebagainya. semua sistem ini saling berinteraksi, saling ketergantungan dan saling menentukan satu sama lain serta membentuk norma-norma atau ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh anggota keluarga tersebut. Biasanya norma ini dapat diturunkan dari generasi ke generasi, sekaligus merupakan saringan dari pengaruh lingkungan pada keluarga tersebut.

Asumsi perspektif sistem yang diterapkan pada sistem keluarga menurut (Friedman, 2010 dalam Suwardiman, 2011) sebagai berikut:

1. Sistem keluarga lebih besar dan berbeda dari jumlah bagiannya.
2. Terdapat hierarki dalam sistem keluarga dan antara subsistem (misal ibu-anak) dan keluarga serta komunitas.
3. Terdapat batasan dalam sistem keluarga dan batasan tersebut dapat terbuka, tertutup atau acak.
4. Sistem keluarga mengalami peningkatan kompleksitas sepanjang waktu yang terjadi guna memungkinkan kemampuan adaptasi, toleransi terhadap perubahan dan pertumbuhan melalui diferensiasi yang lebih besar,
5. Sistem keluarga berubah secara konstan sebagai respon terhadap stres dan ketegangan dari lingkungan luar.

6. Hubungan sebab akibat dimodifikasi oleh umpan balik.
7. Pola sistem keluarga terbentuk sirkular dan bukan linier, oleh karena itu perubahan harus diarahkan dalam bentuk siklus.
8. Sistem keluarga adalah suatu keseluruhan yang terorganisir dengan individu dalam keluarga menjadi saling bergantung dan berinteraksi.
9. Sistem keluarga memiliki gambaran *homeostasis* untuk mempertahankan pola stabil yang dapat bersifat adaptif.

#### **2.3.3.5 Fungsi Keluarga**

Berdasarkan UU No.10 tahun 1992 PP No.21 tahun 1994 tertulis fungsi keluarga dalam delapan bentuk yaitu :

##### **a. Fungsi Keagamaan**

1. Membina norma ajaran-ajaran agama sebagai dasar dan tujuan 11 hidup seluruh anggota keluarga.
2. Menerjemahkan agama kedalam tingkah laku hidup sehari-hari kepada seluruh anggota keluarga.
3. Memberikan contoh konkrit dalam hidup sehari-hari dalam pengamalan dari ajaran agama.

##### **b. Fungsi Budaya**

1. Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga untuk meneruskan norma-norma dan budaya masyarakat dan bangsa yang ingin dipertahankan.
2. Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga untuk menyaring norma dan budaya asing yang tidak sesuai.

3. Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga yang anggotanya mencari pemecahan masalah dari berbagai pengaruh negatif globalisasi dunia.

c. Fungsi Cinta Kasih

1. Menumbuhkembangkan potensi kasih sayang yang telah ada antar anggota keluarga ke dalam simbol-simbol nyata secara optimal dan terus-menerus.
2. Membina tingkah laku saling menyayangi baik antar keluarga secara kuantitatif dan kualitatif.
3. Membina praktek kecintaan terhadap kehidupan duniawi dan ukhrowi dalam keluarga secara serasi, selaras dan seimbang.

d. Fungsi Perlindungan

1. Memenuhi kebutuhan rasa aman anggota keluarga baik dari rasa tidak aman yang timbul dari dalam maupun dari luar keluarga.
2. Membina keamanan keluarga baik fisik maupun psikis dari berbagai bentuk ancaman dan tantangan yang datang dari luar.
3. Membina dan menjadikan stabilitas dan keamanan keluarga sebagai modal menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

e. Fungsi Reproduksi

1. Membina kehidupan keluarga sebagai wahana pendidikan reproduksi sehat baik bagi anggota keluarga maupun bagi keluarga sekitarnya.
2. Memberikan contoh pengamalan kaidah-kaidah pembentukan keluarga dalam hal usia, pendewasaan fisik maupun mental.

3. Mengamalkan kaidah-kaidah reproduksi sehat, baik yang berkaitan dengan waktu melahirkan, jarak antara dua anak dan jumlah ideal anak yang diinginkan dalam keluarga.

f. Fungsi Sosialisasi

1. Menyadari, merencanakan dan menciptakan lingkungan keluarga sebagai wahana pendidikan dan sosialisasi anak pertama dan utama.
2. Menyadari, merencanakan dan menciptakan kehidupan keluarga sebagai pusat tempat anak dapat mencari pemecahan dari berbagai konflik dan permasalahan yang dijumpainya baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat.
3. Membina proses pendidikan dan sosialisasi anak tentang hal-hal yang diperlukan untuk meningkatkan kematangan dan kedewasaan (fisik dan mental), yang kurang diberikan oleh lingkungan sekolah maupun masyarakat.

g. Fungsi Ekonomi

1. Melakukan kegiatan ekonomi baik di luar maupun di dalam lingkungan keluarga dalam rangka menopang kelangsungan dan 14 perkembangan kehidupan keluarga.
2. Mengelola ekonomi keluarga sehingga terjadi keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran keluarga.
3. Mengatur waktu sehingga kegiatan orang tua di luar rumah dan perhatiannya terhadap anggota keluarga berjalan secara serasi, selaras dan seimbang.

h. Fungsi Pelestarian Lingkungan

1. Membina kesadaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan internal keluarga.
2. Membina kesadaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan eksternal keluarga.
3. Membina kesadaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan yang serasi, selaras dan seimbang dan antara lingkungan keluarga dengan lingkungan hidup masyarakat sekitarnya.

#### **2.3.3.6 Jenis Dukungan Keluarga**

Menurut Friedman (2013) sumber dukungan keluarga terdapat berbagai macam bentuk seperti :

##### 1. Dukungan informasional

Dukungan informasional adalah keluarga berfungsi sebagai pemberi informasi, dimana keluarga menjelaskan tentang pemberian saran, sugesti, informasi yang dapat digunakan mengungkapkan suatu masalah.

##### 2. Dukungan Penilaian atau Penghargaan

Dukungan penilaian adalah keluarga yang bertindak membimbing dan menengahi pemecahan masalah, sebagai sumber dan validator identitas anggota keluarga diantaranya memberikan support, penghargaan, perhatian.

##### 3. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah keluarga merupakan sumber pertolongan praktis dan konkrit, diantaranya adalah dalam hal kebutuhan keuangan, makan, minum dan istirahat.

##### 4. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat serta pemulihan dan membantu penguasaan terhadap emosi. Dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk adanya kepercayaan dan perhatian.

## **2.3.4 Motivasi Berprestasi**

### **2.3.4.1 Pengertian Motivasi Berprestasi**

Motivasi merupakan konsep hipotetik untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk merubah situasi yang kurang dan tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarkhis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang (perhatian cinta), kebutuhan dihargai dan dihormati (kuasa), dan kebutuhan aktualisasi diri (pengakuan diri). Teori tersebut sebagai teori kebutuhan (*needs*).

Sedangkan motivasi berprestasi menurut Hamzah (2014) adalah daya dorong yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi terkait dengan kebutuhan dan tujuan seseorang yang ingin dicapai.

Untuk mengukur motivasi berprestasi menurut Smith (2015) terdapat 4 item sebagai berikut:

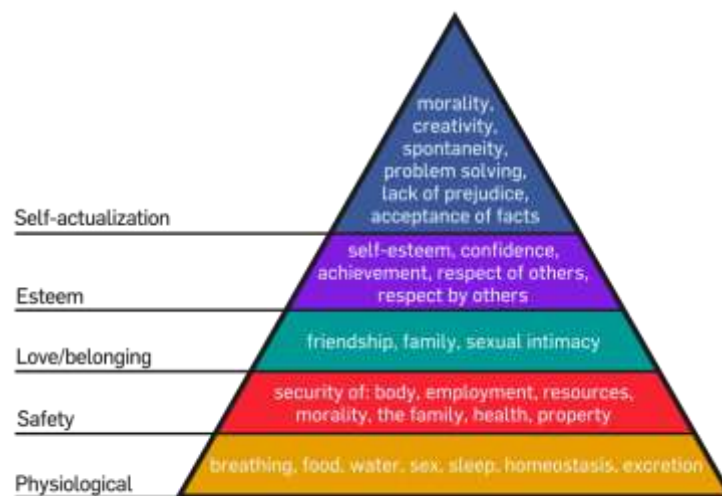
1. Menyukai situasi di mana bisa mengetahui seberapa mumpuninya diri sendiri.
2. Menikmati situasi, di mana bisa memanfaatkan kemampuan yang dimiliki.
3. Takut gagal dalam situasi yang agak sulit, bila banyak bergantungnya.

4. Merasa tidak nyaman untuk melakukan sesuatu jika tidak yakin akan berhasil.

#### 2.3.4.2 Teori Motivasi

Menurut Abraham dalam Hamzah (2014) teori kebutuhan dapat dilihat pada gambar 2.2.

**Gambar 2.2** Teori Kebutuhan



##### 1. Kebutuhan Fisiologis (*the physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling utama, seperti kebutuhan oksigen, air, protein, garam, gula, kalsium, serta berbagai kebutuhan untuk dapat hidup yang aktif, seperti istirahat, tidur yang cukup, terbebas dari bahan pencemaran dan sebagainya.

##### 2. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (*safety or security needs*)

Kebutuhan keselamatan dan rasa aman, meliputi terbebas dari rasa takut dari ancaman, kecelakaan dan melaksanakan tugas pekerjaan. Kebutuhan ini ada dua macam, yaitu keamanan jiwa dan keamanan harta benda.

##### 3. Kebutuhan akan cinta dan sosial (*the love and belonging needs*)

Kebutuhan akan cinta dan sosial adalah kebutuhan sebagai anggota masyarakat seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok dan masyarakat lingkungan.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari masyarakat yang meliputi kebutuhan akan penghargaan, kebebasan status, prestasi, kekuasaan, harga diri dan rasa dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan perwujudan diri, pengembangan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.

### **2.3.4.3 Teori Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan keberhasilan dan kesuksesan, atau semangat seseorang dalam mencapai sebuah tujuan atau kesuksesan. David McClelland terkenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Motivasi berprestasi dikatakan McClelland sebagai suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya (Sobur, 2003 dalam Hilmi, 2015).

Dijelaskan menurut (David McClelland, 2002 dalam Hilmi, 2015) menyatakan bahwa pada dasarnya manusia mempunyai berbagai macam motivasi, baik manusia itu sebagai makhluk biologis, maupun sebagai makhluk



sosial, lebih lanjut dijelaskan bahwa manusia berinteraksi dengan lingkungan dipengaruhi oleh tiga macam motivasi yaitu (a) motivasi untuk bersahabat (*need for affiliation*), (b) motivasi untuk berkuasa (*need for power*), (c) motivasi untuk berprestasi (*need for achievement*). Ketiga motivasi menurut McClelland disebut sebagai motif dasar.

Selain itu McClelland (1971), dalam Hilmi, (2015) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi motif, yaitu motif kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi. Penjelasan dari ketiga motif ini sebagai berikut:

#### 1. Motif kekuasaan

Poin yang pertama ini merupakan bagian dari ketiga bagian yaitu kekuasaan, afiliasi, dan prestasi ketiga *unsure* ini merupakan satu bagian yang saling keterkaitan dimana akan muncul dan dominan ketika seseorang dalam kondisi membutuhkannya. Dalam konteks ini motif kekuasaan dibagi dalam dua bentuk yaitu positif dan negatif.

#### 2. Motif afiliasi

Motif afiliasi ditemukan dua bentuk, yaitu jaminan afiliatif (*affiliative assurance*) dan minat afiliatif (*affiliative interest*). Selanjutnya Boyatziz mengatakan bahwa individu yang mempunyai motif jaminan afiliatif tinggi selalu mengantisipasi perasaan dan pandangan orang-orang yang ada dibawahnya baik terhadap diri sendiri atau tugasnya. Dia selalu mencoba mendapatkan persetujuan dari karyawan dan bawahannya.

#### 3. Motif berprestasi

Aplikasi dari motif berprestasi ini bahwa individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigih dan risiko kerjanya adalah moderat, maka dia akan berhasil lebih bertanggungjawab dan memperoleh umpan balik atas hasil

prestasinya. Motif berprestasi ini mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan masa lalu atau masa kini dan individu akan menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dirinya dapat memperkirakan situasi yang akan datang untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja.

#### **2.3.4.4 Ciri-ciri Motivasi Berprestasi**

Ciri-ciri motivasi berprestasi menurut McClelland (1987) dalam Hilmi (2015) sebagai berikut:

1. Berprestasi yang berhubungan dengan seperangkat standar.
2. Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukannya.
3. Adanya kebutuhan untuk mendapatkan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat diketahui dengan cepat bahwa hasil yang diperoleh dari kegiatannya lebih baik atau buruk.
4. Mengindari tugas-tugas yang terlalu sulit atau mudah, tetapi akan memilih tugas yang tingkat kesukarannya sedang.
5. Inovatif, yaitu dalam melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda, efisien dan lebih baik dari sebelumnya.
6. Tidak menyukai keberhasilan yang bersifat kebetulan atau karena tindakan orang lain.

#### **2.3.4.5 Karakteristik Seseorang dengan Motivasi Berprestasi**

Karakteristik seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland dalam Hilmi (2015) sebagai berikut:

1. Mereka lebih suka bergelut dengan kegiatan yang memiliki tantangan yang moderat (*moderate challenges*). Seseorang yang memiliki motivasi

berprestasi tinggi lebih menyukai tantangan-tantangan yang memiliki risiko sedang (moderat), tidak terlalu tinggi dan rendah. Ia termotivasi untuk menjadi yang terbaik dari orang lain. Tugas yang sangat mustahil untuk diwujudkan akan menjadi tidak menarik karena hal tersebut tidak akan memberikan keuntungan apa-apa bagi individu untuk melakukan sesuatu lebih baik jikalau dia telah merasakan adanya kelemahan pada dirinya terlebih dahulu.

2. Mereka menyukai tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk memperoleh hasil. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tidak suka dengan keberhasilan yang bersifat kebetulan atau karena tindakan orang lain, ia berinovasi dalam melakukan suatu tugas dan dilakukan dengan cara yang berbeda, dan ia merasa puas serta menerima kegagalan atas tugas-tugas yang telah dilakukan.
3. Mereka lebih suka terhadap tugas-tugas yang memiliki umpan balik terhadap apa yang telah mereka lakukan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi melakukan suatu tugas dengan efisien, memberikan umpan balik dan apabila gagal ia segera mengevaluasi tugas yang telah dilakukannya untuk tidak mengulanginya dengan cara yang sama.

#### **2.3.4.6 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut Fernald (1999) dalam Hilmi (2015) sebagai berikut:

1. Pengaruh keluarga dan kebudayaan (*family and cultral influences*)

Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam suatu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tema-tema prestasi yang bisa meningkatkan semangat warga negaranya.

2. Peranan dari konsep diri (*role of self concept*)

Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri. apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.

3. Pengaruh dari peran jenis kelamin (*influence of sex roles*)

Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara para pria. Pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan (*fear of success*) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan, namun sampai saat ini konsep *fear of success* masih diperdebatkan.

4. Pengakuan dan prestasi (*recognition and achievement*)

Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa diperdulikan oleh orang lain.

**2.3.4.7 Prinsip-prinsip Motivasi**

Prinsip-prinsip motivasi Menurut Hamzah (2014) sebagai berikut:

1. Kita harus bermotivasi agar dapat memotivasi.
2. Motivasi memerlukan sasaran adalah mustahil bagi siapapun atau, dalam hal ini, suatu regu atau sekelompok orang untuk menjadi termotivasi tanpa adanya suatu sasaran yang jelas dan terinci.
3. Motivasi sekali tercapai, tidak pernah berlangsung lama, artinya seseorang dapat termotivasi dalam lingkungan rumah mereka dan sebaliknya.
4. Motivasi memerlukan pengakuan artinya pengakuan datang dalam berbagai bentuk dari ucapan.
5. Partisipasi membangkitkan motivasi artinya seringkali orang lebih termotivasi oleh bagaimana mereka digunakan dalam suatu pekerjaan dibandingkan oleh bagaimana mereka diperlakukan.
6. Melihat diri sendiri melangkah maju memotivasi kita adalah satu karakteristik manusia, bahwa ketika kita lihat diri sendiri melangkah maju dalam bentuk apapun, kita pasti lebih termotivasi.
7. Tantangan hanya akan memotivasi bila ada kesempatan menang artinya tantangan dapat sungguh-sungguh memotivasi.
8. Setiap orang mempunyai sumbu penyulut motivasi, artinya hukum ini menyatakan, bahwa setiap orang dapat termotivasi.
9. Kebersamaan dalam kelompok memotivasi, artinya hukum ini menekankan pentingnya rasa ikut memiliki bagi seseorang.

#### **2.3.4.8 Sifat-Sifat Motivasi Berprestasi**

Menurut Hamzah (2014) Memotivasi untuk berprestasi memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Mereka lebih menyukai dan memecahkan masalah-masalah secara mandiri. Mereka mengembangkan tugas yang dihadapi, meskipun mereka dapat bekerja dengan orang-orang lain. Mereka lebih menyukai situasi-situasi, tempat mereka menganggap satu-satunya tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. Orang-orang yang sungguh-sungguh dapat memotivasi cenderung menuju ke situasi tersebut, tempat mereka dengan segera dapat memperoleh *feedback* pada hasil kerja mereka.
3. Orang yang berhasil adalah orang yang menentukan tujuan yang mengandung risiko, sehingga ia dapat memperluas kesempatan untuk kepuasan hasil pekerjaannya.

#### **2.3.4.9 Langkah-langkah untuk mengembangkan motivasi berprestasi**

Menurut Hamzah (2014) langkah-langkah untuk mengembangkan motivasi berprestasi sebagai berikut:

1. Tujuan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas.
2. Tujuan harus mengandung unsur risiko, tetapi bukan risiko yang tinggi, sehingga dapat menghalang-halangi individu yang bersangkutan.
3. Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil dari kegiatan-kegiatan mereka. Tanggung jawab terhadap hasil-hasil ini harus merupakan tanggung jawab yang sungguh-sungguh.
4. Ganjaran-ganjaran dan hukuman-hukuman yang dihubungkan dengan hasil pekerjaan yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan tujuan-tujuan hasil kerja.

## **2.4 Hubungan antara Variabel**

Dalam penelitian ini, peneliti membuat hipotesis mengenai pengaruh yang signifikan dari pelatihan guru dan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi serta dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Penelitian Priya dan Lochan (2015). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Training Comprehensiveness: Construct Development and Relation With Role Behavior* adalah *Training Comprehensiveness* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*, pada uji regresi variabel *training* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* ( $B=0.511, p < 0.001$ ) sehingga mendukung H1.

Penelitian Kissau dan Algozzine (2014). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Impact of Mode of Instructional Delivery on Second Language Teacher Self-efficacy* adalah pelatihan guru tentang *second language* secara signifikan dalam mempengaruhi *self-efficacy*.

Penelitian Boukamcha (2015). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Impact of Training on Entrepreneurial Intention: An Interactive Cognitive Perspective* adalah Pelatihan CEFE secara positif mempengaruhi keberhasilan *self-efficacy*

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Teacher Training* terhadap *Self-Efficacy* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

Penelitian Shiu dan Lin (2012). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Relationship Between Learning Motivation and Innovative Behavior in the*

*University Student: From the Perspective of Creative Self-efficacy* adalah *creative self-efficacy* secara positif mempengaruhi *learning motivation*.

Penelitian Mojavezi dan Tamiz (2012). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students Motivation and Achievement* adalah Signifikan berkorelasi antara *self-efficacy* dan *students motivation*.

Penelitian You dan Dang (2015). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Effects of Student Perceptions of Teachers Motivational Behavior on Reading, English, and Mathematic Achievement: The Mediating Role of Domain Specific Self-efficacy and Intrinsic Motivation* adalah *student self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *students intrinsic motivation*.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap *Achievement Motivation* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

Penelitian Gartia (2012). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Correlates of Academic Achievement and Family Environment of Under-Graduate Students* adalah adanya korelasi *family environment* dan *academic achievement* mahasiswa pascasarjana.

Penelitian Joshi dan Acharya (2013). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Home Environment and Achievement Motivation of Adolescents* adalah Lingkungan rumah secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi.

Penelitian Whitaker dan Graham (2012). Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Neighborhood and Family Effects on Learning Motivation Among Urban African Middle School Youth*, adalah Temuan ini menunjukkan dikalangan pemuda



yang melaporkan tinggal dikomunitas yang tertekan, keterpaparan komorbid terhadap disfungsi keluarga secara negatif mempengaruhi motivasi pembelajaran.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Family Support* terhadap *Achievement Motivation* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

Penelitian Schunk pada tahun 1995. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *self-efficacy, motivation, and performance* adalah adanya peran efikasi diri sebagai variabel yang memediasi hubungan antara faktor *anteseden* (misalnya pelatihan) dan hasil akhir (prestasi). Kemudian penelitian ini membahas tentang hubungan efikasi diri dengan motivasi dan kinerja. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan seseorang tentang menyelesaikan tugas dan dapat mempengaruhi pilihan aktivitas, usaha, ketekunan, dan prestasi. Efikasi diri juga membantu memprediksi motivasi dan kinerja, dan studi menguji model kausal yang menyoroti peran penting yang dimainkan oleh efikasi diri.

Penelitian Tai pada tahun 2006. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness* adalah adanya *outcomes* yang mengatakan bahwa terdapat peran mediasi efikasi diri dengan pelatihan dan motivasi berprestasi melalui program pelatihan.

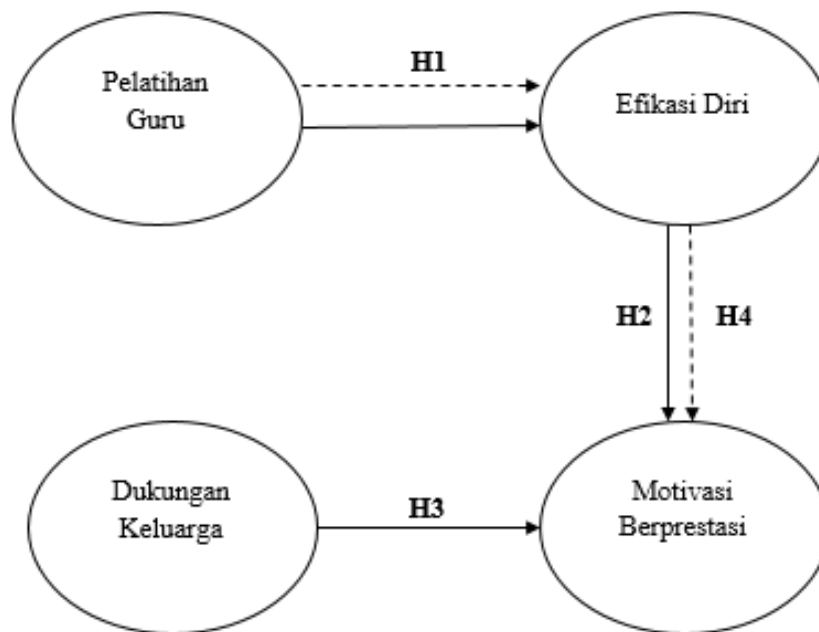
Penelitian Spiros pada tahun 2003. Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *individual differences in motivation during distance training: the influence of goal orientation and self-efficacy on learning outcomes* adalah adanya peran mediasi dari efikasi diri terhadap pelatihan dan motivasi.

H4: Efikasi diri memediasi hubungan antara pelatihan guru dan motivasi berprestasi

## 2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada teori-teori dan penelitian terdahulu, terdapat beberapa hubungan pengaruh antar variabel yang di antaranya adalah pelatihan guru, dukungan keluarga, efikasi diri dan motivasi berprestasi. Akhirnya, penulis membangun model penelitian yang terdapat pada gambar 2.3.

**Gambar 2.3** Kerangka Penelitian



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia dalam bentuk *soft-file* tentang seluruh aktifitas yang dilakukan di sekolah tersebut.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Profil Sekolah**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam atau disingkat dengan MTSN Lubuk Pakam adalah lembaga pendidikan formal tingkat SLTP yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang. Lembaga ini mulai dirintis tahun 1994 sebagai Madrasah Tsanawiyah Teladan dengan meminjam gedung madrasah swasta di Jalan Tamrin Lubuk Pakam sebanyak enam ruang kelas. Pemerintah Kabupaten Deli Serdang mendukung berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri di Lubuk Pakam dengan memberikan hak guna-pakai tanah di kompleks perkantoran Pemkab Deli Serdang Desa Jati Sari Kecamatan Lubuk Pakam seluas lima ribu meter persegi. Melalui SK Menteri Agama Nomor 105 Tahun 1995, pada bulan Maret tahun 1996 Madrasah Tsanawiyah Teladan disahkan menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam.

### 3.2.2 Visi dan Misi Sekolah

#### Visi:

Tangguh dalam imtaq, unggul dalam iptek, kreatif dalam berkarya, dan peduli terhadap lingkungan.

#### Misi:

1. Melaksanakan pendidikan karakter dengan membina watak dan akhlakul karimah.
2. Menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum.
3. Melaksanakan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan.
4. Meningkatkan prestasi belajar siswa agar mampu bersaing secara global.
5. Membina warga madrasah untuk disiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Membudayakan minat baca warga madrasah.
7. Melengkapi sarana-prasarana pembelajaran dan mengoptimalkan sumber belajar.
8. Menumbuh-kembangkan keterampilan siswa.
9. Mewujudkan lingkungan madrasah yang asri (aman, sejuk, rindang, dan indah).

### 3.2.3 Logo Sekolah



### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi (Creswell, 2007a). Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori atau dalam kontinum skor. Variabel dapat diukur atau dinilai berdasarkan satu skala.

#### **3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)**

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau berefek pada *outcome*. Variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel *treatment*, *manipulated*, *atecedent*, atau *predictor*. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah pelatihan guru (PG) dan dukungan keluarga (DK). Selanjutnya, variabel independen pada penelitian ini disebut sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain (Creswell, 2013).

#### **3.3.2 Variabel Mediasi**

Variabel mediasi berada di antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2013). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah efikasi diri (ED).

#### **3.3.3 Variabel Dependen (Endogen)**

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel dependen ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel bebas. Istilah lain untuk variabel dependen

adalah variabel *criterion*, *outcome*, dan *effect*. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah motivasi berprestasi (MB). Selanjutnya, variabel endogen atau variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model.

### **3.4 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Alimul, 2007). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Variabel Eksogen**

##### **1. Pelatihan Guru (PG)**

Menurut Bohlander (2012) Pelatihan adalah usaha yang dilakukan organisasi untuk membantu perkembangan belajar diantara anggota organisasi. Fokus sempit dan berorientasi pada masalah kinerja jangka pendek. Untuk mengukur pelatihan guru menurut Martono (2013) terdapat 22 item sebagai berikut:

1. Konsep dasar pelatihan guru adalah: perolehan pengetahuan tentang pokok persoalan oleh peserta mengarah pada tindakan, peserta mempelajari apa yang diajarkan oleh penatar, tindakan perorangan mendorong timbulnya perbaikan dalam pekerjaan, dan pelatihan merupakan tanggung jawab dari organisasi, peserta itu sendiri, dan lembaga pelatihan.
2. Pelatihan yang diadakan bagi guru, diantaranya adalah: perkembangan pengetahuan dan teknologi, menuntut kualitas guru yang semakin tinggi, kurikulum perlu penjabaran apabila diterapkan dalam kegiatan

pembelajaran, keberadaan guru di masa lalu terisolasi dan kurang berorientasi pada kebutuhan guru untuk mengembangkan profesinya secara kontinyu, ide inovasi pendidikan akan berhasil apabila guru merasa butuh prestasi standar yang lebih tinggi.

3. Tujuan pelatihan bagi guru secara rinci adalah sebagai berikut: peningkatan program pengajaran dan proses belajar mengajar, sehingga dapat ikut mendorong perkembangan pendidikan, memantapkan sedikitnya empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi kemampuan akademik, kompetensi kemampuan profesional, kompetensi seni dan keterampilan teknis dan kompetensi keterampilan kemasyarakatan, membuka kesempatan bagi guru-guru untuk mengembangkan dirinya sendiri secara professional.
4. Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas/kegiatan sehari-hari dengan baik. Sifat penataran ini adalah memberi penyegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi.
5. Materi pelatihan sesuai dengan materi pelajaran pada kurikulum yang berlaku/yang digunakan di sekolah.
6. Materi pelatihan bermanfaat bagi seorang guru untuk perbaikan melaksanakan tugas.
7. Materi pelatihan sebagai penunjang atau pendukung dalam melaksanakan tugas.
8. Alat dan bahan pelatihan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dapat diterapkan di sekolah.

9. Persiapan pelatih dalam menyusun materi pelatihan sebelum menyampaikan materi dapat di contoh dan diterapkan di sekolah.
10. Tahap Pelatihan, merupakan tahapan untuk memperoleh materi, keterampilan maupun pengalaman dengan mempersiapkan materi program, sarana prasarana, tenaga pelatih dan metode yang digunakan, cara mengembangkan kelompok dan suasana pelatihan. Setelah kembali dari pelatihan menerapkan hal-hal yang bermanfaat yang telah dipelajarinya untuk membantu sekolahnya tempat mereka bekerja dalam mengefektifkan tugas dan pekerjaannya.
11. Kurikulum pelatihan, memiliki posisi yang strategis termasuk di dalamnya memuat tujuan umum, deskripsi materi, metode penyajian, alokasi waktu, sumber pustaka dan evaluasi, mengembangkan suasana pembelajaran yang nyaman dan kondusif bagi peserta dan kemampuan mengakomodasi aspek-aspek yang akan dicapai dalam pelatihan.
12. Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat diterapkan di sekolah.
13. Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.
14. Terjadi kerja sama dan interaksi lebih lanjut antar sesama peserta pelatihan setelah kembali ke tempat tugas masing-masing dan dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran.
15. Hasil pelatihan merupakan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Kaitannya dengan keberhasilan pelatihan terdapat beberapa kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu pengukuran keberhasilan terhadap



- orang yang perlu dilayani (*measuring effect on person served*), pengukuran ini meliputi sikap, nilai, kepribadian, pengetahuan dan keterampilan yang merupakan hasil dari program pelatihan.
16. Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap lembaga (*measuring effect on agencies*), dengan pengukuran hasil program pelatihan terhadap lembaga akan memberikan sumbangan untuk penyempurnaan atau pembenahan pengelolaan penyelenggaraan program.
  17. Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap sistem lebih luas (*measuring effect on larger system*), dapat dijadikan keberhasilan suatu program mencakup sistem yang lebih luas, berbagai lembaga terkait dalam satu sistem.
  18. Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap publik (*measuring effect on publik*), program di arahkan untuk mempengaruhi nilai dan sikap masyarakat, maka keberhasilan program pelatihan terhadap masyarakat yang tidak secara langsung dikenal perlu diketahui dan dikenai program pelatihan pula.
  19. Hasil pelatihan adalah hal-hal yang diperoleh dari pelatihan dan bermanfaat bagi perkembangan kemampuan profesional dilapangan kerja. Dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan diharapkan guru mendapat pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan profesionalnya sehingga diharapkan dapat menjadi inovator dalam perkembangan pendidikan.
  20. Hasil diklat merupakan inovasi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Pelatihan yang diikuti dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

21. Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan motivasi dan keaktifan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah.
22. Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan saat kegiatan pembelajaran. Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan hasil belajar siswa pada setiap mata pelajaran yang ajarkan.

## **2. Dukungan Keluarga (DK)**

Dukungan keluarga adalah ungkapan yang telah sering digunakan sehingga hampir kehilangan maknanya atau lebih tepatnya mencakup begitu banyak arti sehingga sulit untuk menguraikannya (Penn dan Gough, 2002). Dukungan keluarga didefinisikan sebagai penyediaan berbagai dukungan dan layanan untuk memastikan semua anak dan remaja diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh mereka. Untuk dukungan keluarga menurut Wadsworth (2003) terdapat 14 item sebagai berikut:

1. Pasangan (suami/istri/sahabat terdekat) siap membantu kapan pun membutuhkannya.
2. Ketika kecewa, bahwa pasangan (suami/istri/sahabat terdekat) akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
3. Pasangan (suami/istri/sahabat terdekat) membantu ketika memiliki masalah kerja.
4. Keluarga siap membantu kapanpun membutuhkannya.
5. Saat kecewa, keluarga akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
6. Keluarga akan membantu ketika memiliki masalah kinerja.

7. Teman-teman siap membantu kapan pun membutuhkannya.
8. Saat kecewa, bahwa ada teman akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
9. Teman-teman membantu ketika memiliki masalah kerja.
10. Anak-anak siap membantu kapan pun membutuhkannya.
11. Ketika kecewa, bahwa anak-anak akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.
12. Anak-anak membantu ketika memiliki masalah kerja.
13. Berbicara dengan seseorang di rumah membantu mengatasi masalah di tempat kerja.
14. Keluarga dan teman memberi dukungan yang membantu menghadapi kesulitan di tempat kerja.

### **3.4.2 Variabel Mediasi**

#### **1. Efikasi Diri (ED)**

Menurut Bandura (1994) efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk berhasil mencapai sesuatu. Ini adalah teori tersendiri, sekaligus menjadi *socialcognitive theory*. Teori efikasi diri mengatakan kepada kita bahwa orang pada umumnya hanya akan mencoba hal-hal yang mereka yakini dapat mereka capai dan tidak akan mencoba hal-hal yang mereka percaya akan gagal. Untuk mengukur efikasi dirimenurut Jerusalem dan Schwarzer (1995) terdapat 10 item sebagai berikut:

1. Selalu bisa mengatasi masalah sulit jika berusaha cukup keras.
2. Jika seseorang ada yang menentang, maka bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

3. Mudah untuk tetap berpegang pada tujuan dan mencapai tujuan.
4. Yakin bisa menangani kejadian tak terduga secara efisien.
5. Berkat akal, maka tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.
6. Memecahkan sebagian besar masalah, jika menginvestasikan usaha yang diperlukan.
7. Tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena bisa mengandalkan kemampuan untuk mengatasinya.
8. Saat menghadapi masalah, biasanya bisa menemukan beberapa solusi.
9. Jika dalam masalah, biasanya bisa memikirkan sebuah solusi.
10. Biasanya bisa menangani apapun yang datang dengan cara tersendiri.

### **3.4.3 Variabel Endogen**

#### **1. Motivasi Berprestasi(MB)**

Menurut Hamzah (2014) Motivasi berprestasi adalah daya dorong yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi terkait dengan kebutuhan dan tujuan seseorang yang ingin dicapai. Untuk mengukur motivasi berprestasi menurut Smith (2015) terdapat 4 item sebagai berikut:

1. Menyukai situasi di mana bisa mengetahui seberapa mumpuninya diri sendiri.
2. Menikmati situasi, di mana bisa memanfaatkan kemampuan yang dimiliki.
3. Takut gagal dalam situasi yang agak sulit, bila banyak bergantungnya.
4. Merasa tidak nyaman untuk melakukan sesuatu jika tidak yakin akan berhasil.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia yang berjumlah 43 orang dan sudah mengikuti pelatihan sertifikasi guru. Sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus karena populasi sama dengan sampel.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan (Abdullah, 2015). Data primer penelitian ini adalah data yang diberikan langsung oleh responden melalui kuisisioner.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Abdullah, 2015). Data sekunder penelitian ini dikumpulkan melalui *web site* sekolah dan media sosial sekolah.

#### **b. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner. Namun, digunakan juga teknik pengumpulan data melalui wawancara tidak terstruktur untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam.

##### **1. Kuisisioner**

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebar kuisisioner kepada responden untuk mengetahui hubungan antar variabel. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses

komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Hendri, 2009). Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut : (1) Skor 7 untuk jawaban sangat setuju sekali, (2) Skor 6 untuk jawaban sangat setuju, (3) Skor 5 untuk jawaban setuju, (4) Skor 4 untuk jawaban agak setuju, (5) Skor 3 untuk jawaban netral, (6) Skor 2 untuk jawaban agak tidak setuju, (7) Skor 1 untuk jawaban tidak setuju.

## **2. Wawancara**

Wawancara merupakan pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang *valid*. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu *face-to-face interview* dengan partisipan. Kemudian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam (Creswell, 2014).

### **3.7 Metode Pengolahan Data**

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan analisis data sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat

kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

### **3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)**

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Abdullah, 2015). Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

### 3.7.3 *Partial Least Square (PLS)*

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak asumsi (Abdullah, 2015). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, (*statistic induktif* atau *statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2013). Kemudian diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

### 3.7.4 *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya.

Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$



Dimana  $x$  dan  $y$  adalah indikator variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen dan  $\lambda$ , sedangkan  $\beta$  merupakan *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan itemnya. Residual yang diukur dengan  $\epsilon$  dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah 2009). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi respondendalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Item dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 (Abdullah, 2015). Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

sebagai berikut:

Keterangan:

AVE adalah rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* itemnya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

$\lambda$  melambangkan *standardize loading factor* dan  $i$  adalah jumlah indikator.

Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan 2015). Selanjutnya Ghozali dan Latan (2015) mengungkapkan validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi sedangkan validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

b. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008: 64 dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif item dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghozali dan Latan (2015), metode menilai *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan item refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0,7$ . Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE

setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornel dan Larcker 1981 dalam Ghozali dan Latan (2015).

c. *Composite Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. *composite reliability* adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabiliti komposit (PC) adalah  $e^{>0,7}$  (Abdullah, 2015).

Dengan menggunakan *output* yang dihasilkan *SmartPLS* maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

d. *One Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (*one order*) di mana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian *one order* konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat

signifikansi dari masing-masing item konstruk terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1,96 (Ghozali dan Latan, 2015).

### 3.7.5 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan item atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model (Jaya, 2008). Model persamaannya dapat ditulis seperti di bawah ini:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \zeta_2$$

Dimana  $\gamma_{jb}$  (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan  $\Gamma$ ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen ( $\eta$ ) dengan eksogen ( $\xi$ ). Sedangkan  $\beta_{ji}$  (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan  $\beta$ ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen ( $\eta$ ) dengan endogen ( $\eta$ ); untuk range indeks i dan b. Parameter  $\zeta_j$  adalah variabel *inner residual*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### a. R-Square ( $R^2$ )

Dalam menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai *R-squares* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari

model struktural. Perubahan nilai *R-squares* ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair *et al.* dalam Ghozali dan Latan (2015)). Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. *Q<sup>2</sup>Predictive Relevance*

Di samping melihat besarnya *R-squares*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan *Q<sup>2</sup>predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015).  $Q^2$  mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya.

c. *Quality Index*

Selanjutnya, PLS *path modeling* dapat mengidentifikasi kriteria global optimization untuk mengetahui *goodness of fit* dengan *GoF index*. *Goodness of fit* atau *GoF index* yang dikembangkan oleh Tenenhaus *et al.* (2004) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*) (Ghozali dan Latan, 2015: 82-83).

Untuk menghitung GoF digunakan akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-squares* dengan rumus Tanenhaus *et al.* (2004 dalam Ghozali dan Latan, 2015: 82) sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

Keterangan:

GoF = *Goodness of Fit*

Com = *Average communality index*

R = *Average R-squares*

d. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Hair *et al.* (2011) dan Henseler *et al.* (2009) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur (Chin, 2003; 2010a) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%) dan 2,58 (*significance level* = 1%).

e. Analisis SEM dengan efek mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan 2015) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik  $>1,96$
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $>1,96$
3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik  $>1,96$ , maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuisisioner secara langsung kepada seluruh guru tetap di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia yang berjumlah 43 orang dan sudah mengikuti pelatihan sertifikasi guru. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah 43, dari 43 kuisisioner yang disebar tersebut seluruhnya dapat diolah yang kemudian diuji dan dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

**Tabel 4.1** Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	43	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah Kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	43	100%

Sumber: Data Primer, 2018



Tabel diatas menjelaskan bahwa kuisisioner yang disebarkan berjumlah 43 buah. Kuisisioner yang diisi secara lengkap berjumlah 43 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuisisioner adalah 100%.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

**Tabel 4.2**Karakteristik Responden

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	9	21%
Perempuan	34	79%
<b>Usia</b>		
30 - 40 Tahun	9	21%
41 - 50 Tahun	25	58%
51 - 60 Tahun	8	19%
Lebih dari 61 Tahun	1	2%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S1	38	88%
S2	5	12%
<b>TOTAL</b>	43	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki. Responden perempuan sebanyak 79% sedangkan responden laki-laki sebanyak 21%. Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 41-50 Tahun sebanyak 25 orang

(58%), berusia 30-40 tahun sebanyak 9 orang (21%), berusia 51-60 tahun sebanyak 8 orang (19%) dan responden berusia lebih dari 61 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dan yang terakhir responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden di dominasi dari lulusan S1 sebanyak 38 orang (88%), sedangkan sisanya lulusan S2 sebanyak 5 orang (12%).

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam mengumpulkan dan menyajikan data agar mudah dipahami, salah satu cara dari bagian statistik adalah menggunakan analisis deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan Guru (PG), Efikasi diri (ED), Dukungan Keluarga (DK), dan Motivasi Berprestasi (MB). Pengukuran pada variabel-variabel tersebut diukur dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 7. Sehingga dalam penentuan intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Nilai Maksimal}-\text{Nilai Minimal})/(\text{Jumlah Kelas}) \\ &= (7-1)/7 \\ &= 0,86\end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat rendah	: 1,00 – 1,86
Rendah	: 1,87 – 2,73
Cukup	: 2,74 – 3,6
Agak Tinggi	: 3,7 – 4,56
Tinggi	: 4,57 – 5,43

Sangat tinggi : 5,44 – 6,3

Sangat Tinggi Sekali : 6,4 – 7,26

## 1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Pelatihan Guru (PG) dan Dukungan Keluarga (DK). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3.

**Tabel 4.3** Pelatihan Guru (PG)

Kode	Item	Mean	Kriteria
PG1	Konsep dasar pelatihan guru adalah: perolehan pengetahuan tentang pokok persoalan oleh peserta mengarah pada tindakan, peserta mempelajari apa yang diajarkan oleh penatar, tindakan perorangan mendorong timbulnya perbaikan dalam pekerjaan, dan pelatihan merupakan tanggung jawab dari organisasi, peserta itu sendiri, dan lembaga pelatihan.	6,0465	Sangat Tinggi
PG2	Alasan diadakannya pelatihan bagi guru, diantaranya adalah: perkembangan pengetahuan dan teknologi, menuntut kualitas guru yang semakin tinggi, kurikulum perlu penjabaran apabila diterapkan dalam ke-giatan pembelajaran, keberadaan guru di masa lalu terisolasi dan kurang berorientasi pada kebutuhan guru untuk mengem-bangkan profesinya secara kontinyu, ide inovasi pendidikan akan berhasil apabila guru merasa butuh prestasi standar yang lebih tinggi	6,1163	Sangat Tinggi
PG3	Tujuan pelatihan bagi guru secara rinci adalah sebagai berikut: peningkatan program pengajaran dan proses belajar mengajar, sehingga dapat ikut mendorong perkembangan pendidikan, memantapkan sedikitnya empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi kemampuan akademik, kompetensi kemampuan profesional, kompetensi seni dan keterampilan teknis dan kompetensi keterampilan kemasyarakatan, membuka kesempatan bagi guru-guru untuk mengem bangkan dirinya sendiri secara profesional.	6,0698	Sangat Tinggi
PG4	Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas/kegiatan sehari-hari dengan baik. Sifat penataran ini adalah memberi penyegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi	6,1860	Sangat Tinggi

PG5	Materi pelatihan sesuai dengan materi pelajaran pada kurikulum yang berlaku/yang digunakan di sekolah	6,1395	Sangat Tinggi
PG6	Materi pelatihan bermanfaat bagi seorang guru untuk perbaikan melaksanakan tugas	6,2791	Sangat Tinggi
PG7	Materi pelatihan sebagai penunjang atau pendukung bagi saya dalam melaksanakan tugas	6,0465	Sangat Tinggi
PG8	Alat dan bahan pelatihan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dapat diterapkan di sekolah saya	6,0465	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.3 Pelatihan Guru (PG)

Kode	Item	Mean	Kriteria
PG9	Persiapan pelatih dalam menyusun materi pelatihan sebelum menyampaikan materi dapat di contoh dan diterapkan di sekolah tempat saya bekerja	5,9767	Sangat Tinggi
PG10	Tahap Pelatihan, merupakan tahapan untuk memperoleh materi, keterampilan maupun pengalaman dengan mempersiapkan materi program, sarana prasarana, tenaga pelatih dan metode yang digunakan, cara mengembang kan kelompok dan suasana pelatihan. Setelah kembali dari pelatihan menerapkan hal-hal yang bermanfaat yang telah dipelajarinya untuk membantu sekolahnya tempat mereka bekerja dalam mengefektifkan tugas dan pekerjaannya	6,0930	Sangat Tinggi
PG11	Kurikulum pelatihan, memiliki posisi yang strategis termasuk di dalamnya memuat tujuan umum, deskripsi materi, metode penyajian, alokasi waktu, sumber pustaka dan evaluasi, mengembangkan suasana pembela jaran yang nyaman dan kondusif bagi peserta dan kemmpuan mengakomo-dasi aspek-aspek yang akan dicapai dalam pelatihan.	6,0465	Sangat Tinggi
PG12	Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat diterapkan di sekolah tempat saya bekerja	5,8837	Sangat Tinggi
PG13	Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah tempat saya bekerja	5,9767	Sangat Tinggi
PG14	Terjadi kerja sama dan interaksi lebih lanjut antar sesama peserta pelatihan setelah kembali ke tempat tugas masing-masing dan dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran	5,6977	Sangat Tinggi
PG15	Hasil pelatihan merupakan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Kaitannya dengan keberhasilan pelatihan terdapat beberapa kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu pengukuran keberhasilan terhadap orang yang perlu dilayani ( <i>measuring effect on person servied</i> ), pengukuran ini meliputi sikap, nilai, kepri-badian, pengetahuan dan keterampilan yang merupakan hasil dari program pelatihan	5,8372	Sangat Tinggi
PG16	Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap lembaga ( <i>measuring effect on agencies</i> , dengan pengukuran hasil program pelatihan terhadap lembaga akan memberikan sumbangan untuk penyempurnaan atau pembenahan pengelolaan penyelenggaraan program	5,7442	Sangat Tinggi
PG17	Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap sistem lebih luas ( <i>measuring effect on legger system</i> ), dapat dijadikan keberhasilan suatu program mencakup sistem yang lebih luas, berbagai lembaga terkait	5,6047	Sangat Tinggi

**Lanjutan Tabel 4.3** Pelatihan Guru (PG)

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
	dalam satu sistem.		
PG18	pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap publik ( <i>measuring effect on publik</i> ), program di arahkan untuk mempengaruhi nilai dan sikap masyarakat, maka keberhasilan program pelatihan terhadap masyarakat yang tidak secara langsung dikenal perlu diketahui dan dikenai program pelatihan pula.	5,4884	Sangat Tinggi
PG19	Hasil pelatihan adalah hal-hal yang diperoleh dari pelatihan dan bermanfaat bagi perkembangan kemampuan profesional dilapangan kerja. Dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan diharapkan guru mendapat pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan profesionalnya sehingga diharapkan dapat menjadi inovator dalam perkembangan pendidikan	6,0465	Sangat Tinggi
PG20	Hasil diklat merupakan inovasi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Pelatihan yang diikuti dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.	6,0465	Sangat Tinggi
PG21	Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan motivasi dan keaktifan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah	5,9767	Sangat Tinggi
PG22	Pelatihan yang diterima dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan saat kegiatan pembelajaran. Pelatihan yang saya terima dapat meningkatkan hasil belajar siswa pada setiap mata pelajaran yang ajarkan	5,9070	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>5,9670</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel pelatihan guru termasuk dalam kriteria sangat tinggi sebesar 5,9670. Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan dengan kode PG4 sebesar 6,1860 yaitu “Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas/kegiatan sehari-hari dengan baik. Sifat penataran ini adalah memberi penyegaran

sesuai dengan perubahan yang terjadi” . Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pernyataan dengan kode PG18 sebesar 5,4884 yaitu “pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap publik (*measuring effect on publik*), program di arahkan untuk mempengaruhi nilai dan sikap masyarakat, maka keberhasilan program pelatihan terhadap masyarakat yang tidak secara langsung dikenal perlu diketahui dan dikenai program pelatihan pula”.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya hasil dari diadakannya pelatihan guru sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap seorang guru tersebut, sehingga pelatihan tersebut memberikan *output* terhadap kemampuan guru dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

**Tabel 4.4** Variabel Dukungan Keluarga (DK)

Kode	Item	Mean	Kriteria
DK1	Pasangan (Suami/Istri/Sahabat Terdekat) siap membantu kapan pun membutuhkannya.	6,1163	Sangat Tinggi
DK2	Ketika saya kecewa, saya tahu bahwa pasangan (Suami/Istri/Sahabat Terdekat) akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.	5,9767	Sangat Tinggi
DK3	Pasangan (Suami/Istri/Sahabat Terdekat) membantu ketika memiliki masalah kerja.	6,1163	Sangat Tinggi
DK4	Keluarga siap membantu kapanpun membutuhkannya.	6,1860	Sangat Tinggi
DK5	Saat kecewa, keluarga akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.	6,0930	Sangat Tinggi
DK6	Keluarga membantu ketika memiliki masalah kinerja.	6,0000	Sangat Tinggi
DK7	Teman-teman siap membantu kapan pun membutuhkannya.	5,6512	Sangat Tinggi
DK8	Saat kecewa, bahwa teman akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik	5,7442	Sangat Tinggi
DK9	Teman-teman membantu ketika memiliki masalah kerja.	5,8372	Sangat Tinggi
DK10	Anak-anak siap membantu kapan pun membutuhkannya.	6,0233	Sangat Tinggi

**Lanjutan Tabel 4.4** Variabel Dukungan Keluarga (DK)

DK11	Ketika kecewa, bahwa anak-anak akan berusaha membuat hal tersebut merasa lebih baik.	5,8605	Sangat Tinggi
DK12	Anak-anak membantu ketika saya memiliki masalah kerja.	5,8372	Sangat Tinggi
DK13	Berbicara dengan seseorang di rumah membantu mengatasi masalah di tempat kerja	5,7907	Sangat Tinggi
DK14	Keluarga dan teman memberi dukungan yang membantu menghadapi kesulitan di tempat kerja	5,9302	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>5,9405</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel dukungan keluarga sebesar 5,9405 dengan kriteria sangat tinggi. Penilaian tertinggi terdapat pada item dengan kode DK4 sebesar 6,1860 yaitu “Keluarga siap membantu kapanpun membutuhkannya”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item dengan kode DK7 sebesar 5,6512 yaitu “Teman-teman siap membantu kapan pun membutuhkannya”.

Dari hasil penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya dukungan keluarga sangat besar terhadap profesi guru. Hal ini yang menyebabkan seorang guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi.



## 2. Variabel Mediasi

Variabel Mediasi pada penelitian ini adalah Efikasi Diri (ED). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.5.

**Tabel 4.5** Variabel Efikasi Diri (ED)

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
ED1	Mengatasi masalah sulit jika berusaha cukup keras	5,8605	Sangat Tinggi
ED2	Jika seseorang ada yang menentang, maka bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang di inginkan	5,6512	Sangat Tinggi
ED3	Mudah untuk tetap berpegang pada tujuan dan mencapai tujuan	5,7209	Sangat Tinggi
ED4	Yakin bahwa bisa menangani kejadian tak terduga secara efisien	5,6744	Sangat Tinggi
ED5	Berkat akal, tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga	5,8140	Sangat Tinggi
ED6	Memecahkan sebagian besar masalah, jika menginvestasikan usaha yang diperlukan	5,7907	Sangat Tinggi
ED7	Tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena bisa mengandalkan kemampuan untuk mengatasinya	5,6977	Sangat Tinggi
ED8	Saat menghadapi masalah, biasanya bisa menemukan beberapa solusi	5,8372	Sangat Tinggi
ED9	Jika dalam masalah, biasanya bisa memikirkan sebuah solusi	5,7209	Sangat Tinggi
ED10	Biasanya bisa menangani apapun yang datang dengan tersendiri	5,6047	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>5,7372</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menilai variabel efikasi diri memiliki nilai rata-rata sebesar 5,7372 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode ED1 sebesar 5,8605 yaitu “Selalu bisa mengatasi masalah sulit jika saya berusaha cukup keras”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode ED10 sebesar 5,6047 yaitu “Biasanya bisa menangani apapun yang datang dengan tersendiri”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri yang ada didalam seorang guru sangat tinggi, artinya seorang guru dapat mengatasi masalah sulit yang mereka hadapi dengan berusaha cukup keras.

### 3. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Motivasi Berprestasi (MB). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4.6** Variabel Motivasi Berprestasi (MB)

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
MB1	Menyukai situasi di mana bisa mengetahui seberapa mumpuninya diri sendiri.	5,7442	Sangat Tinggi
MB2	Menikmati situasi, di mana bisa memanfaatkan kemampuan yang dimiliki.	5,7907	Sangat Tinggi
MB3	Takut gagal dalam situasi yang agak sulit, bila banyak bergantung padanya.	5,8837	Sangat Tinggi
MB4	Merasa tidak nyaman untuk melakukan sesuatu jika tidak yakin akan berhasil.	5,6977	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>5,7791</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menilai variabel motivasi berprestasi memiliki nilai rata-rata sebesar 5,7791 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode MB3 sebesar 5,8837 yaitu “Takut gagal dalam situasi yang agak sulit, bila banyak bergantung padanya”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item dengan kode MB4 sebesar 5,6977 yaitu “Merasa tidak nyaman untuk melakukan sesuatu jika tidak yakin akan berhasil”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru sangat tinggi yaitu dibuktikan dengan merasa takut gagal dalam situasi agak sulit, dan banyak yang bergantung padanya.

### 4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

#### 4.3.1 *Convergent Validity*

*Convergent Validity* model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan faktor AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha*.

Hasil indeks AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha* dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7** *Convergent Validity*

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
DK	0,851526	0,987690		0,986525
ED	0,823236	0,978961	0,800702	0,976038
MB	0,878380	0,966538	0,890134	0,953782
PG	0,827709	0,990609		0,989983

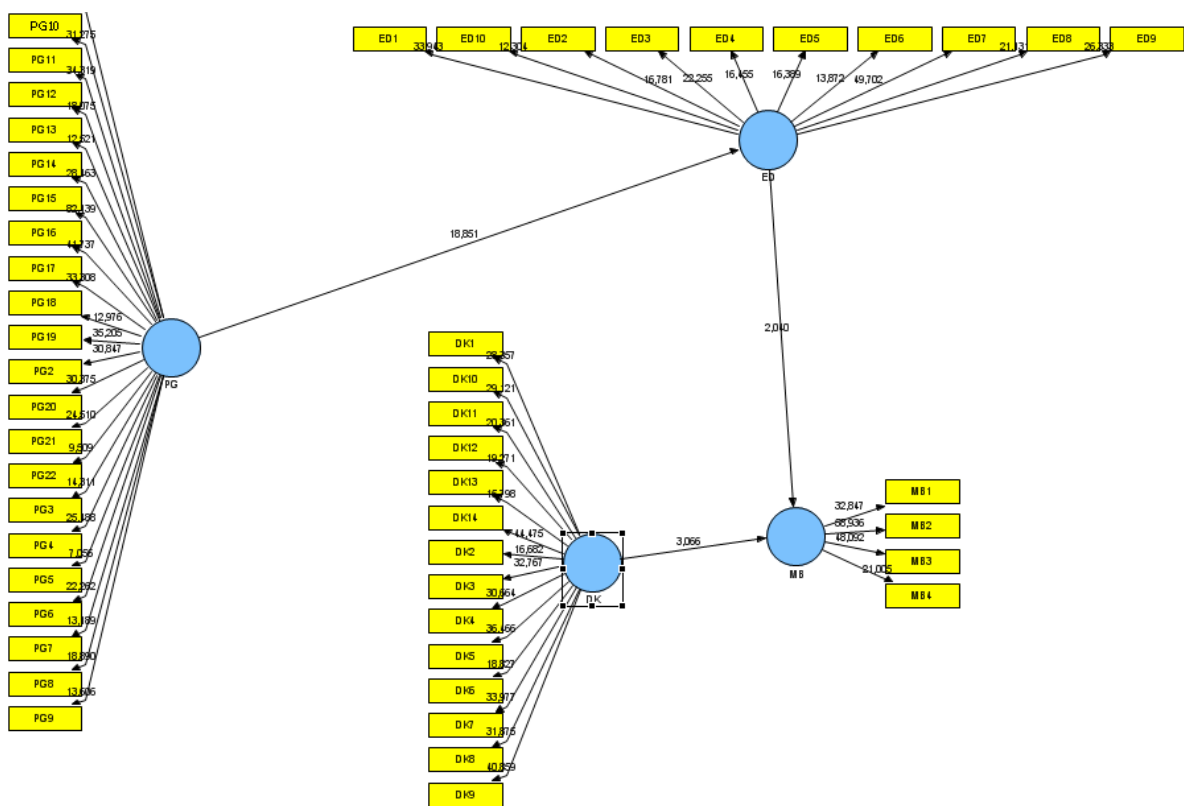
Sumber: Data primer diolah, 2018

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability*

diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 4.7 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kreteria realibel.

Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS v 3.2.7.

**Gambar 4.1** Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran)



Sumber: Data primer diolah, 2018

Sedangkan indeks *Convergent Validity* diukur dengan nilai *loading factor* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8** *Loading Factor*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>
DK1 <- DK	0,937504	0,934997	0,033061	0,033061	28,356857
DK10 <- DK	0,951922	0,944994	0,032688	0,032688	29,121304
DK11 <- DK	0,919991	0,907111	0,045184	0,045184	20,361113
DK12 <- DK	0,904940	0,900282	0,046958	0,046958	19,271257
DK13 <- DK	0,864693	0,875525	0,054735	0,054735	15,797878
DK14 <- DK	0,952149	0,949430	0,021409	0,021409	44,474914
DK2 <- DK	0,883236	0,866329	0,052946	0,052946	16,681740
DK3 <- DK	0,935486	0,932234	0,028550	0,028550	32,766960
DK4 <- DK	0,931262	0,928725	0,030370	0,030370	30,663956
DK5 <- DK	0,950437	0,944626	0,026064	0,026064	36,465878
DK6 <- DK	0,906251	0,895062	0,048135	0,048135	18,827228
DK7 <- DK	0,917605	0,911439	0,027006	0,027006	33,977478
DK8 <- DK	0,923334	0,922273	0,028967	0,028967	31,875125
DK9 <- DK	0,935448	0,934780	0,022894	0,022894	40,859435
ED1 <- ED	0,939948	0,935021	0,027692	0,027692	33,943151
ED10 <- ED	0,839733	0,840642	0,068249	0,068249	12,303888
ED2 <- ED	0,891457	0,891749	0,053123	0,053123	16,781030
ED3 <- ED	0,923221	0,919576	0,041485	0,041485	22,254528
ED4 <- ED	0,898955	0,895697	0,054630	0,054630	16,455486

ED5 <- ED	0,907987	0,901879	0,055402	0,055402	16,389045
ED6 <- ED	0,895758	0,886273	0,064575	0,064575	13,871666
ED7 <- ED	0,937505	0,937002	0,018862	0,018862	49,702175

Lanjutan **Tabel 4.8** *Loading Factor*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>
ED8 <- ED	0,911193	0,911840	0,043121	0,043121	21,131303
ED9 <- ED	0,923333	0,926659	0,035064	0,035064	26,332753
MB1 <- MB	0,924272	0,935167	0,028139	0,028139	32,846518
MB2 <- MB	0,955669	0,957550	0,016215	0,016215	58,935833
MB3 <- MB	0,941612	0,942813	0,019579	0,019579	48,091924
MB4 <- MB	0,926988	0,922441	0,044131	0,044131	21,005432
PG1 <- PG	0,947438	0,941448	0,031698	0,031698	29,889790
PG10 <- PG	0,949206	0,940433	0,030351	0,030351	31,274762
PG11 <- PG	0,950287	0,944051	0,027690	0,027690	34,318628
PG12 <- PG	0,905410	0,890688	0,050092	0,050092	18,074995
PG13 <- PG	0,845549	0,856780	0,067531	0,067531	12,520929
PG14 <- PG	0,927066	0,925915	0,032571	0,032571	28,463043
PG15 <- PG	0,970379	0,968502	0,011814	0,011814	82,138520
PG16 <- PG	0,916842	0,917370	0,021967	0,021967	41,737055
PG17 <- PG	0,901729	0,899381	0,027073	0,027073	33,307876
PG18 <- PG	0,825758	0,830869	0,063638	0,063638	12,975825
PG19 <- PG	0,937893	0,934815	0,026641	0,026641	35,205156
PG2 <- PG	0,938769	0,932398	0,030433	0,030433	30,847388
PG20 <- PG	0,930959	0,928850	0,030649	0,030649	30,374793
PG21 <- PG	0,924426	0,914621	0,037716	0,037716	24,510337
PG22 <- PG	0,881239	0,865260	0,092676	0,092676	9,508797
PG3 <- PG	0,877525	0,861032	0,061317	0,061317	14,311394
PG4 <- PG	0,925504	0,917526	0,036311	0,036311	25,488333
PG5 <- PG	0,820695	0,809510	0,116306	0,116306	7,056364
PG6 <- PG	0,923972	0,913871	0,041505	0,041505	22,261710
PG7 <- PG	0,894983	0,886328	0,067858	0,067858	13,189036

Lanjutan **Tabel 4.8** *Loading Factor*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistics (O/STERR)</b>
PG8 <- PG	0,936414	0,930737	0,049572	0,049572	18,889921
PG9 <- PG	0,863725	0,884286	0,063480	0,063480	13,606265

Sumber: Data primer diolah, 2018

Untuk Uji signifikansi *outher loading* menunjukkan bahwa semua item memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), yang mengindikasikan bahwa semua item memiliki indeks validitas konvergen yang baik. Bisa juga dikatakan bahwa item kuisisioner dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

#### 4.3.2 *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap item dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9** *Discriminant validity*

	<b>DK</b>	<b>ED</b>	<b>MB</b>	<b>PG</b>
DK1	0,937504	0,888674	0,877201	0,895868
DK10	0,951922	0,855459	0,862995	0,796199
DK11	0,919991	0,802488	0,841931	0,773889
DK12	0,904940	0,833232	0,810435	0,747371
DK13	0,864693	0,799851	0,789452	0,723772
DK14	0,952149	0,893435	0,903664	0,804213



Lanjutan **Tabel 4.8** *Discriminant Validity*

DK2	0,883236	0,865073	0,880115	0,922291
DK3	0,935486	0,898741	0,859023	0,896070
DK4	0,931262	0,869067	0,861483	0,837677
DK5	0,950437	0,837813	0,877539	0,825212
DK6	0,906251	0,850799	0,855847	0,802113
DK7	0,917605	0,877899	0,866078	0,846802
DK8	0,923334	0,829924	0,855523	0,798948
DK9	0,935448	0,873052	0,891949	0,807679
ED1	0,901566	0,939948	0,891137	0,907634
ED10	0,829114	0,839733	0,783475	0,657791
ED2	0,796725	0,891457	0,836129	0,829626
ED3	0,804215	0,923221	0,821928	0,816867
ED4	0,778389	0,898955	0,749251	0,791806
ED5	0,784018	0,907987	0,726042	0,792446
ED6	0,793024	0,895758	0,769741	0,791982
ED7	0,845688	0,937505	0,875035	0,837732
ED8	0,943876	0,911193	0,901472	0,822749
ED9	0,919463	0,923333	0,949042	0,843686
MB1	0,882632	0,859766	0,924272	0,779066
MB2	0,896786	0,861649	0,955669	0,810952
MB3	0,858961	0,846665	0,941612	0,861967
MB4	0,855701	0,876427	0,926988	0,838199
PG1	0,840401	0,866113	0,829197	0,947438
PG10	0,854701	0,829413	0,852360	0,949206
PG11	0,786839	0,851823	0,809164	0,950287
PG12	0,727366	0,773318	0,724732	0,905410

Lanjutan **Tabel 4.8** *Discriminant Validity*

PG13	0,675974	0,717953	0,722223	0,845549
PG14	0,851857	0,851631	0,833062	0,927066
PG15	0,828828	0,870079	0,846494	0,970379
PG16	0,795354	0,841749	0,832802	0,916842
PG17	0,731153	0,786070	0,799154	0,901729
PG18	0,720902	0,735209	0,725767	0,825758
PG19	0,916304	0,889909	0,892162	0,937893
PG2	0,836225	0,851154	0,818526	0,938769
PG20	0,879681	0,866955	0,840853	0,930959
PG21	0,882099	0,857110	0,801665	0,924426
PG22	0,826413	0,766076	0,733174	0,881239
PG3	0,746637	0,733786	0,723144	0,877525
PG4	0,820720	0,829009	0,804167	0,925504
PG5	0,718056	0,655947	0,677256	0,820695
PG6	0,831087	0,804978	0,793188	0,923972
PG7	0,802816	0,771206	0,784209	0,894983
PG8	0,817509	0,838272	0,846303	0,936414
PG9	0,861573	0,857628	0,821121	0,863725

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dapat dinyatakan valid karena mempunyai *loading factor* kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator DK (DK1 sampai dengan DK14) mempunyai *loading factor* kepada konstruk DK lebih tinggi daripada konstruk yang lain. Seperti *loading factor* DK1 kepada DK adalah sebesar 0,937504 yang lebih tinggi daripada *loading factor* kepada ED (0,901566), MB

(0,882632) dan PG (0,840401). Hal ini serupa juga tampak pada item-item yang lainnya. Dengan demikian, item dianggap valid jika memiliki nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outher loading* dimensi variabel memiliki nilai  $> 0,5$  (Abdullah, 2015). Sedangkan indeks validitas disriminan dari nilai korelasi akar kuadrat AVE terhadap konstruksi laten dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10** *Correlation of the square root of AVE*

	<b>DK</b>	<b>ED</b>	<b>MB</b>	<b>PG</b>
DK	1,000000			
ED	0,927544	1,000000		
MB	0,932270	0,918886	1,000000	
PG	0,889493	0,894820	0,877364	1,000000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan *cross loading* dan perbandingan korelasi akar kuadrat AVE antara variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini memiliki indeks validitas diskriminan yang baik.

### **4.3.3 Composite Reliability**

Hasil pengujian terhadap reliabilitas dapat di lihat pada Cronbach's Alpha sedangkan Composite Reliability dapat di lihat pada tabel 4.11

**Tabel 4.11** Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
DK	0,987690	0,986525
ED	0,978961	0,976038
MB	0,966538	0,953782
PG	0,990609	0,989983

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitiannya dapat diandalkan (Abdullah, 2015).

#### 4.3.4 Pengujian Signifikan *One Order*

Signifikansi item penyusun endogen dapat dilihat dari nilai t-statistik. Apabila  $t\text{-value} > t\text{ Tabel}$ , maka semua item dapat signifikan mengukur konstruk endogen.

Berikut Tabel 4.12 merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *one order* konstruk.

**Tabel 4.12** Path Coefficient Pengukuran Signifikansi (T-Statistik) *One Order*

Path Coefficients	T Statistics	Original Sample	Sign	Result
H1: PG → ED	18,850970	0,894820*	0,000	H1 Diterima
H2: ED → MB	2,039710	0,387823*	0,000	H2 Diterima
H3: DK → MB	3,065637	0,572547*	0,000	H3 Diterima

Note: \* significant at alpha 5%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik  $> 1,96$  dan p-values  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan Guru

(PG), Dukungan Keluarga (DK), Efikasi Diri (ED), dan Motivasi Berprestasi (MB) di terima dan memiliki signifikan antar variabel.

#### 4.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. (Jaya, 2008).

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk  $Q^2$  *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, *index quality*.

##### 4.4.1 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai dengan ketentuan 0.75, 0.15 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah. Berikut Tabel 4.13 yang memuat  $R^2$  dari masing-masing variabel.

**Tabel 4.13 R-Square**

Item	R Square
Pelatihan Guru (PG)	0,786
Dukungan Keluarga (DK)	0,868
Efikasi Diri (ED)	0,835
Motivasi Berprestasi (MB)	0,890

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.13, total koefisien determinasi ( $Q^2$ ) dapat di hitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - 0,786) (1 - 0,868) (1 - 0,835) (1 - 0,890) \\
 &= 1 - (0,214 \times 0,132 \times 0,165 \times 0,11)
 \end{aligned}$$

$$= 0,9$$

Nilai total dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini adalah 0,9. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen pada penelitian ini memiliki tingkat prediktif sebesar 90% di mana 10% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### 4.4.2 $Q^2$ Predictive Relevance

*Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q$ -square  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai  $Q$ -Square  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai  $Q^2$  *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  $Q^2$  Predictive Relevance

Item	SSE	SS0	$Q^2 (=1-SSE/SS0)$	R Square
Pelatihan Guru (PG)	946,000	946,000		0,786
Dukungan Keluarga (DK)	602,000	602,000		0,868
Efikasi Diri (ED)	175,069	430,000	0,593	0,835
Motivasi Berprestasi (MB)	47,464	172,000	0,724	0,890

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.14 menunjukkan bahwa  $Q^2$  setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan guru, dukungan keluarga, efikasi diri dan motivasi berprestasi memiliki *predictive relevance* yang baik.

#### 4.4.3 Quality Index

PLS *path modeling* dapat mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* dengan *GoF index*. *Goodness of fit* atau *GoF index* yang dikembangkan oleh Tenenhaus *et al.* (2004) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*). Nilai GoF dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15**GoF (*Goodness of Fit*)

Item	R Square	Communality
Pelatihan Guru (PG)	0,786	0,851
Dukungan Keluarga (DK)	0,868	0,823
Efikasi Diri (ED)	0,835	0,878
Motivasi Berprestasi (MB)	0,890	0,827
<b>Mean</b>	<b>0,845</b>	<b>0,845</b>
<b>GoF</b>	<b>0,777</b>	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Untuk menghitung GoF digunakan akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-squares* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} GoF &= \sqrt{Com \times R^2} & GoF &= \sqrt{0,845 \times 0,845^2} \\ & & &= \sqrt{0,603} \\ & & &= 0,777 \end{aligned}$$

Keterangan:

GoF = *Goodness of Fit*

Com = *Average communality index*

R = Average R-squares

Dari Tabel 4.15 dan perhitungan rumus tersebut menunjukkan bahwa nilai GoF (*goodness of fit*) sebesar 0,777. Dengan demikian model termasuk ke dalam kriteria *large*.

#### 4.4.4 Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan teknik tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t *statistic* harus lebih besar dari 1,96.

**Tabel 4.16** Hasil t Statistik

	<b>Item</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>
H1	PG -> ED	0,894820	0,887523	0,047468	18,850970
H2	ED ->MB	0,387823	0,447536	0,190137	2,039710
H3	DK ->MB	0,572547	0,511298	0,186763	3,065637

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.16, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut.

##### a. Hipotesis 1: Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Efikasi Diri

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan guru terhadap efikasi diri.



Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan guru terhadap efikasi diri.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan guru terhadap efikasi diri.

2. Kriteria

Jika t-statistik  $>1,96$  maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 18,850970.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan pelatihan guru terhadap efikasi diri.

**b. Hipotesis 2: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi**

1. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

2. Kriteria

Jika t-statistik  $>1,96$  maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,039710.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.

**c. Hipotesis 3: Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Motivasi Berprestasi**

1. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi.

2. Kriteria

Jika t-statistik  $>1,96$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,065637.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi.

**4.4.5 Analisis SEM Dengan Efek Mediasi**

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan 2015) dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Model pertama, Menguji pengaruh variabel eksogen pelatihan guru (PG) terhadap variabel endogen motivasi berprestasi (MB) dan harus signifikan pada t-statistik  $>1,96$ , dapat dilihat pada Tabel 4.17.

- 2) Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen pelatihan guru (PG) terhadap variabel mediasi efikasi diri (ED) dan harus signifikan pada t-statistik  $>1,96$ , dapat dilihat pada Tabel 4.17.

**Tabel 4. 17** Uji Signifikansi Parsial

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Value
PG ->ED	0,879	0,878	0,052	16,970	0,000
ED ->MB	0,895	0,895	0,037	24,012	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan guru terhadap efikasi diri secara parsial dan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai signifikan. Masing-masing variabel pelatihan guru terhadap efikasi diri memiliki nilai t-statistik  $16,970 > 1,96$  dan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi  $24,012 > 1,96$ . Maka uji terhadap keduanya dinyatakan signifikan.

- 3) Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen pelatihan guru (PG) dan mediasi efikasi diri (ED) terhadap variabel endogen motivasi berprestasi (MB). Pada pengujian tahap terakhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada nilai t-statistik  $>1,96$ , maka variabel mediasi efikasi diri (ED) terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen pelatihan guru (PG) terhadap variabel endogen motivasi berprestasi (MB).

**Tabel 4.18** Uji Signifikansi Mediasi Simultan

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
PG -> MB	0,281	0,232	0,205	1,372	0,171
PG-> ED	0,895	0,895	0,040	22,614	0,000
ED-> MB	0,668	0,714	0,195	3,432	0,001

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pelatihan guru (PG) terhadap motivasi berprestasi (MB) tidak signifikan dengan nilai 1,372 > 1,96, pelatihan guru (PG) terhadap efikasi diri (ED) signifikan dengan nilai 22,614 > 1,96 dan efikasi diri (ED) terhadap motivasi berprestasi (MB) signifikan dengan nilai 3,432 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan guru (PG) tidak signifikan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi (MB) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru (PG) tidak terbukti memediasi pengaruh pelatihan guru (PG) terhadap motivasi berprestasi. Sedangkan hasil dari pelatihan guru (PG) terhadap efikasi diri (ED) signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru (PG) terbukti memediasi pengaruh pelatihan guru (PG) terhadap efikasi diri (ED). Begitu pula hasil yang ditunjukkan pada variabel efikasi diri (ED) terhadap motivasi berprestasi (MB) yang berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (ED) terbukti memediasi efikasi diri (ED) terhadap motivasi berprestasi (MB).

#### 4.4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan hasil rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

**Tabel 4.19** Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
<b>H1:</b> Terdapat pengaruh signifikan pelatihan guru terhadap efikasi diri	Diterima
<b>H2:</b> Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi	Diterima
<b>H3:</b> Terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi	Diterima
<b>H4:</b> Efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2017

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pelatihan Guru Berpengaruh Signifikan Terhadap Efikasi Diri

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan guru terhadap efikasi diri memiliki nilai t-statistik sebesar 18,850970 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan 0,894820 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan guru terhadap efikasi diri. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yang artinya bahwa pelatihan guru terbukti berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari diadakannya pelatihan guru maka semakin tinggi pula efikasi diri seorang guru terhadap

pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Priya dan Lochan (2015) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efikasi diri. Untuk itu, instansi terkait harus secara serius membuat program pelatihan guru yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Mengingat

Profesi guru tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai guru. Profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai selak-beluk pendidikan dan pembelajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan (Suprihatiningrum, 2016). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.3 yang mengatakan bahwa variabel pelatihan guru yang memiliki 22 item menunjukkan penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan dengan kode PG4 dengan kriteria sangat tinggi sebesar 6,1860 yaitu “pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas/kegiatan sehari-hari dengan baik. Sifat penataran ini memberi penyegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Oleh karena itu, Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan guru berdasarkan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru (Saondi dan Suherman, 2010). Pelatihan yang diberikan oleh instansi terkait yaitu Departement Agama dengan program *Decentralized Basic Education Three* (DBE3) dengan modul *Better Teaching and Learning* telah mengatasi permasalahan yang dialami oleh guru tetap yang sudah sertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia yaitu

di mana para guru yang sebelumnya hanya menulis ulang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk melepas kewajiban administrasi, kini mereka telah merancang RPP yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan madrasah. Para guru yang dulunya hanya menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran, kini telah menggunakan metode pembelajaran interaktif yang melibatkan siswa dan sarana prasarana dalam proses pembelajarannya. Ruang kelas yang dulunya bermodel klasikal, kini telah dibentuk dengan model diskusi yang beragam bentuk. Dinding ruang kelas yang dulunya bersih tanpa hiasan, kini menjadi penuh dan lebih indah dengan panjangan hasil karya siswa dan dokumen hasil kerja siswa.

Berdasarkan penjelasan diatas pelatihan perlu dilakukan dan dirancang secara serius. Bukan hanya kepada guru tetap yang sudah sertifikasi tetapi kepada guru yang belum sertifikasi. Mereka (guru yang belum sertifikasi) membutuhkan pelatihan tersebut untuk meningkatkan kompetensi mereka sebagai seorang guru.

#### **4.5.2 Efikasi Diri Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel efikasi diri terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai t-statistik sebesar 2,039710 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan 0,387823 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel efikasi diri terhadap motivasi berprestasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang artinya bahwa efikasi diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka semakin tinggi pula motivasi berprestasinya, demikian pula sebaliknya.

Efikasi diri yang tinggi mencerminkan bahwa mereka memiliki minat yang lebih kuat dan keasyikan yang mendalam pada kegiatan, menyusun tujuan yang menantang mereka, dan memelihara komitmen yang kuat serta mempertinggi dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menghadapi kegagalan. Efikasi diri yang tinggi juga membantu membuat perasaan yang tenang dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang sulit. Sedangkan seseorang dengan efikasi rendah, mereka meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada yang sesungguhnya (Bandura, 1994).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.5 yang mengatakan bahwa variabel efikasi diri yang memiliki 10 item menunjukkan penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan dengan kode ED1 dengan kriteria sangat tinggi sebesar 5,8605 yaitu “Saya selalu bisa mengatasi masalah sulit jika saya berusaha cukup keras”. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru memiliki efikasi diri yang tinggi, artinya mereka dapat menyelesaikan tugas dan kegiatan yang diberikan kepadanya walaupun tugas dan kegiatan yang diberikan relatif sulit. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.6 yang mengatakan bahwa variabel motivasi berprestasi yang memiliki 4 item menunjukkan penilaian tertinggi pada item pertanyaan dengan kode MB3 dengan kriteria sangat tinggi sebesar 5,8837 yaitu “Saya takut gagal dalam situasi yang agak sulit, bila banyak bergantung pada saya”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru sangat tinggi yaitu dibuktikan dengan merasa takut gagal dalam situasi agak sulit, dan banyak yang bergantung kepadanya.

Kemudian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shiau dan Lin (2012) yang mengatakan bahwa secara positif efikasi diri mempengaruhi



motivasi berprestasi. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Mojavezi dan Tamiz (2012) yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri dengan motivasi berprestasi.

Dalam meningkatkan efikasi diri yang tinggi kepada profesi guru. Seorang guru dapat melakukan beberapa proses harus dilakukan diantaranya menurut Bandura dalam Rahmadani (2011) adalah (1) proses kognitif, artinya proses berfikir didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. (2) proses motivasi, artinya individu memberikan dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal. (3) proses afektif, artinya proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. (4) proses seleksi, artinya kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian.

Apabila seorang guru dapat menerapkan proses tersebut maka seorang guru dengan tingkat efikasi yang tinggi akan memotivasi dirinya untuk menjadi guru yang berprestasi dibidangnya. Hal ini juga sejalan dengan yang dikatakan (Leet et al 2007; Seo, 2007) yaitu perilaku seseorang akan meningkatkan kepedulian terhadap efikasi diri dan motivasi berprestasi pada guru dan telah terbukti menjadi indikator kuat terhadap motivasi mereka untuk mengatur kompetensi mereka.

#### **4.5.3 Dukungan Keluarga Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai t-statistik sebesar 3,065637 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan 0,572547 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yang artinya bahwa dukungan keluarga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi pula motivasi berprestasinya, demikian pula sebaliknya. Dukungan keluarga adalah ungkapan yang telah sering digunakan sehingga hampir kehilangan maknanya atau lebih tepatnya mencakup lebih banyak arti sehingga sulit untuk menguraikannya (Penn dan Gough, 2002). Dukungan keluarga bisa diartikan sebagai penyedia dukungan dan layanan untuk memastikan semua anak dan remaja diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh mereka. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan pembangunan mereka terutama dengan mendukung dan memberdayakan keluarga dan keluarga memperkuat masyarakat.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.4 yang mengatakan bahwa variabel dukungan keluarga yang memiliki 14 item menunjukkan penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan dengan kode DK4 dengan kriteria sangat tinggi sebesar 6,1860 yaitu “Keluarga saya siap membantu saya kapanpun saya membutuhkannya”. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga sangat besar terhadap profesi guru. Dukungan keluarga tersebut berupa membuat situasi yang nyaman dan tenteram di rumah, lingkungan yang baik,

saling memberikan dukungan dan saling mencintai serta menyayangi dalam kesederhanaan. Dukungan keluarga yang seperti ini yang menyebabkan seorang guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan mencintai profesinya sebagai seorang guru. Karena, mereka (guru) yakin bahwa keluarga mereka selalu mendukung mereka dalam situasi apapun yang mereka alami.

Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gartia (2012) yang mengatakan bahwa adanya korelasi antara dukungan keluarga dengan motivasi berprestasi. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Joshi dan Acharya (2013) yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil yang mengatakan bahwa lingkungan rumah secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peran keluarga sangat penting dalam memotivasi anggota keluarga mereka yang berprofesi sebagai guru untuk memiliki semangat dalam berprestasi. Keluarga yang berhasil, berfungsi dengan baik, bahagia dan kuat tidak hanya seimbang dalam hal memberikan perhatian terhadap anggota keluarga yang lain, menggunakan waktu bersama-sama, memiliki pola komunikasi yang baik, memiliki tingkat orientasi yang tinggi dengan pola yang positif (Varcarolis, 2006 dalam Sumardiman, 2011).

#### **4.5.4 Efikasi Diri memediasi pengaruh pelatihan Guru Terhadap Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan uji hipotesis 4 pada tabel 4.18 mendapatkan hasil bahwa variabel Efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Schunk (1995). Memperoleh hasil bahwa adanya peran efikasi diri sebagai variabel yang memediasi hubungan antara faktor anteseden (misalnya pelatihan) dan hasil akhir

(prestasi). Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada seorang guru tidak hanya sekedar mendapat dukungan keluarga tetapi perlu adanya pelatihan yang intensif yang diberikan oleh instansi terkait.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap efikasi diri.
2. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi.
3. Terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi.
4. Efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi.

#### **5.2 Saran**

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh pelatihan guru, efikasi diri, dukungan keluarga dan motivasi berprestasi. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan guru berpengaruh terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dan dukungan keluarga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Dari hasil tersebut penulis menyarankan:

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia beserta instansi terkait harus secara serius membuat pelatihan yang intens pada guru. Pelatihan guru yang berdasarkan kebutuhan guru yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru.
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia, dalam meningkatkan efikasi diri yang tinggi kepada guru. Seorang guru dapat melakukan beberapa proses diantaranya, proses kognitif, proses motivasi, proses afektif dan proses seleksi.

3. Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia, terus mengikutsertakan keluarga dalam memotivasi anggota keluarganya yang berprofesi sebagai guru untuk terus berprestasi dalam bidangnya sebagai seorang guru.
4. Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia, dalam meningkatkan motivasi berprestasi seorang guru tidak hanya sekedar mendapat dukungan keluarga tetapi perlu adanya pelatihan yang diberikan oleh instansi terkait.
5. Bagi penelitian selanjutnya, perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan pelatihan guru terhadap efikasi diri, efikasi diri terhadap motivasi berprestasi, dukungan keluarga terhadap motivasi berprestasi dan peran efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi.
6. Selain dari variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, dirasa masih banyak variabel lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi pelatihan guru. Sehingga pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi pelatihan guru

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H. M.,2009.*Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*.Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM
- Ajila, C. and Olutola, A. (2007). *Impact of parents' socio-economic status on university students'academic performance. Ife Journal of Educational Studies, Vol.7 p 31-39.*
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy. Encyclopedia of human behavior. Vol. 4 p71-81.*
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). *To Ward a Psychology of Human Agency, Journal Perspectives on Psybological Sciences, Vol.1 p.164-180*
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2012). *Managing Human Resources, 16<sup>th</sup>ed*: South Western-Cengage Learning.
- Boukamcha, Faycal. (2015). *Impact of Training on Entrepreneurial Intention: An Interactive Cognitive Perspective, Journal European Business Review, Vol.27 No.6, p 593-616*
- Cheng, C. J.(2011). *The Relationship among Learning Strategies, Creative Self-Efficacy, Creative Behavior and Creative Learning Effectiveness of the Students Taking Creative Courses in Technological Universities*. PhD. thesis of Industrial Education and Technology, National Changhua University of Education. Changhua,Taiwan, R.O.C.

- Chen. (2005). *Relation of Academic Support from Parents, Teachers, and Peers to Hongkong Adolescents, Academic Achievement: The Medialing Role of Academic Engagement, Journal Genetic, Social, and General Psychology Monographs Vol 131, p 77*
- Dolan, P. (2006). *Assessment, Intervention and Self Appraisal Tools for Family Support'* in Dolan, P., Pinkerton, J. & Canavan, J. (eds.) *Family Support as Reflective Practice, London: Jessica Kingsley Publishers, pp. 196-213.*
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2000). *Schooling's influences on motivation and achievement. In S. Danzinger & J. Waldfogel (Eds.), Securing the future: Investing in children from birth to college (pp. 153–181). New York: Russell Sage Foundation.*
- Families Matter. (2009). *Supporting Families in Northern Ireland Regional Family and Parenting Strategy*
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta*
- Friedman. (2013). *Keperawatan Keluarga. Yogyakarta: Gosyen Publishing*
- Gambir, R.S., Sohi, R.K., Nanda, T., Sawhney, G.S, and Setia. (2013). *Impact of School Based Oral Health Education Programmes in India: A Systematic Review, Journal of Chincial and Diagnostic Research, Vol.7 No.12, p.3107*
- Gartia, Radhakanta. (2012). *Correlates of Academic Achievement and Family Environment of Under-Graduate Students, Journal Psychosoc, Res, Vol.7 No.1, p 139-145*
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.*
- Hammer, B. (2003). *ETS identifies affecting student achievement-Washington update*



- Hamzah. (2014). *Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Ina Publikatama
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hilmi. (2015). *Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa SMKN II Malang*
- Jaya, I Gede. (2008). *Pemodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square*, Semnas Matematika dan Pendidikan Matematika, p 124
- Jerusalem dan Schwarzer. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In J. Weinman, S. Wright and M. Johnston, *measures In Health Psychology: A user's Portfolio. Causal and Control Beliefs*. P 32-37
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis VARian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jong, P.F. (1993). *The relationship between students' behaviour at home and attention and achievement in elementary school*. *British Journal of Educational Psychology*, Vol.63 p 201- 213
- Joshi, Shobhna dan Neha Acharya. (2013). *Home Environment and Achievement Motivation of Adolescents*, *Journal Social Science International*, Vol.29 No.1, p 105-120

- Kissau, Scott dan Bob Algozzine. (2014). *The Impact of Mode of Instructional Delivery on Second Language Teacher Self-efficacy*, *Journal European Association for Computer Language Learning*, Vol.27 No.2, p 239-256
- Lee, M., Son, W., & Rho, A. (2007). *PISA 2006 results. The Report of Korean of Educational Evaluation*.
- Martono. (2013). *Pengaruh Pengalaman Mengajar, Pelatihan Guru, dan Pembinaan Akademis Pengawas TK/SD Terhadap Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Menyusun RPP Guru SD Negeri SE Kecamatan Brati Tahun 2012/2013*
- Munro, E. (2011). *The Munro review of Child Protection Interim Report: The Child's Journey*
- Mojavezi, Ahmad dan Marzieh Poodineh Tamiz. (2012). *The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students Motivation and Achievement*, *Journal Academy Publisher*, p 483-491
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). *Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement*. In R. Riding & S. Rayner (Eds.), *Perception* pp. 239-266
- Priya, anugamini dan Rajib Lochan. (2015). *Training Comprehensiveness: Construct Development and Relation With Role Behavior*, *European Journal of Training and Development*, Vol.39 No.7, p 641-662
- Rahmadini. (2011). *Studi Deskriptif Mengenai Self Efficacy Terhadap Pekerjaan pada Pegawai Staf Bidang Statistik Sosial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat*
- Seo, M. (2007). *The analysis and evaluation of the educability based on educational indicators in Korea*. *Journal of Educational Evaluation*, Vol.20 p 29–56.
- Setiadi. (2008). *Konsep dan Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Shiu, Shih-Ching dan Shy-Yi Lin. (2012). *The Relationship Between Learning Motivation and Innovative Behavior in the University Student: From the Perspective of Creative Self-efficacy*, *International Journal of Arts & Sciences*, p 33-38
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suwardiman. (2011). *Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Beban Keluarga untuk Mengikuti Regimen Terapeutik pada Kelaurga Klien Halusinasi Di RSUD Serang Tahun 2011*
- Skaalvir, E.M.,and Skaalvik, S. (2007). *Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations with Strain Faktors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout*, *Journal of Educational Psychology*, Vol.99 p.611-625
- Smith. (2015). *A Contextual Measure of Achievement Motivation: Significance for Research in Counseling, Ideas and Research You can Use*
- Suherman, Aris dan Ondi Saoundi. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Tschannen, Moran,M., and Hoy, A.W. (2001). *Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Contruct*, *Journal Teaching and Teacher Education*, Vol.17 p.783-805
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wadsworth. (2003). *The Application of Role-Identity Salience to The Study of Social Support and Work-Family Interaction*

Whitaker, Damiya dan Camelia Graham, dkk. (2012). *Neighborhood and Family Effects on Learning Motivation Among Urban African Middle School Youth*, *Journal Child Fam Stud*, Vol.21,p 131-138

You,Sukkyung dan Myley Dang, dkk. (2015). *Effects of Student Perceptions of Teachers Motivational Behavior on Reading, English, and Mathematic Achievement: The Mediating Role of Domain Specific Self-efficacy and Intrinsic Motivation*, *Journal Child Care Forum*, Vol.45, p 221-24

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya Khairunnisak mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul: "Pelatihan Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, Motivasi Berprestasi: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia".

Saya mengucapkan terimakasih kepada saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam melaksanakan penelitian.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

#### Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :

#### Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut ini, mohon beri tanda ( √ ) pada salah satu angka 1 sampai 7 sesuai dengan pendapat anda

1 2 3 4 5 6 7

#### Keterangan

1 = Tidak Setuju, 2 = Agak Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Agak Setuju, 5 = Setuju, 6 = Sangat Setuju,

7 = Sangat Setuju Sekali								
<b>Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan pelatihan guru sebagai berikut:</b>								
No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
<b>Pelatihan Guru</b>								
1.	Konsep dasar pelatihan guru adalah: perolehan pengetahuan tentang pokok persoalan oleh peserta mengarah pada tindakan, peserta mempelajari apa yang diajarkan oleh penatar, tindakan perorangan mendorong timbulnya perbaikan dalam pekerjaan, dan pelatihan merupakan tanggung jawab dari organisasi, peserta itu sendiri, dan lembaga pelatihan.							
2.	Alasan diadakannya pelatihan bagi guru, diantaranya adalah: perkembangan pengetahuan dan teknologi, menuntut kualitas guru yang semakin tinggi, kurikulum perlu penjabaran apabila diterapkan dalam ke-giatan pembelajaran, keberadaan guru di masa lalu terisolasi dan kurang berorientasi pada kebutuhan guru untuk mengem-bangkan profesinya secara kontinyu, ide inovasi pendidikan akan berhasil apabila guru merasa butuh prestasi standar yang lebih tinggi.							
3.	Tujuan pelatihan bagi guru secara rinci adalah sebagai berikut: peningkatan program pengajaran dan proses belajar mengajar, sehingga dapat ikut mendorong perkembangan pendidikan, memantapkan sedikitnya empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi kemampuan akademik, kompetensi kemampuan profesional, kompetensi seni dan keterampilan teknis dan kompetensi keterampilan kemasyarakatan, membuka kesempatan bagi guru-guru untuk mengem bangkan dirinya sendiri secara profesional.							
4.	Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas/kegiatan sehari-hari dengan baik. Sifat penataran ini adalah memberi penyegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi							
5.	Materi pelatihan sesuai dengan materi pelajaran pada kurikulum yang							

	berlaku/yang digunakan di sekolah							
6.	Materi pelatihan bermanfaat bagi saya sebagai seorang guru untuk perbaikan melaksanakan tugas							
7.	Materi pelatihan sebagai penunjang atau pendukung bagi saya dalam melaksanakan tugas							
8.	Alat dan bahan pelatihan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dapat diterapkan di sekolah saya							
9.	Persiapan pelatih dalam menyusun materi pelatihan sebelum menyampaikan materi dapat saya contoh dan saya terapkan di sekolah tempat saya bekerja							
10.	Tahap Pelatihan, merupakan tahapan untuk memperoleh materi, keterampilan maupun pengalaman dengan mempersiapkan materi program, sarana prasarana, tenaga pelatih dan metode yang digunakan, cara mengembang kan kelompok dan suasana pelatihan. Setelah kembali dari pelatihan menerapkan hal-hal yang bermanfaat yang telah dipelajarinya untuk membantu sekolahnya tempat mereka bekerja dalam mengefektifkan tugas dan pekerjaannya.							
11.	Kurikulum pelatihan, memiliki posisi yang strategis termasuk di dalamnya memuat tujuan umum, deskripsi materi, metode penyajian, alokasi waktu, sumber pustaka dan evaluasi, mengembangkan suasana pembelajaran yang nyaman dan kondusif bagi peserta dan kemampuan mengakomodasi aspek-aspek yang akan dicapai dalam pelatihan.							
12.	Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat diterapkan di sekolah tempat saya bekerja							
13.	Metode pembelajaran yang digunakan pelatih saat mengikuti pelatihan, dapat meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah tempat saya bekerja							
14.	Terjadi kerja sama dan interaksi lebih lanjut antar sesama peserta pelatihan setelah kembali ke tempat tugas masing-masing dan dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran.							
15.	Hasil pelatihan merupakan manfaat yang							

	diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Kaitannya dengan keberhasilan pelatihan terdapat beberapa kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu pengukuran keberhasilan terhadap orang yang perlu dilayani ( <i>measuring effect on person served</i> ), pengukuran ini meliputi sikap, nilai, kepribadian, pengetahuan dan keterampilan yang merupakan hasil dari program pelatihan						
16.	Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap lembaga ( <i>measuring effect on agencies</i> , dengan pengukuran hasil program pelatihan terhadap lembaga akan memberikan sumbangan untuk penyempurnaan atau pembenahan pengelolaan penyelenggaraan program						
17.	Pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap sistem lebih luas ( <i>measuring effect on legger system</i> ), dapat dijadikan keberhasilan suatu program mencakup sistem yang lebih luas, berbagai lembaga terkait dalam satu sistem.						
18.	pengukuran keberhasilan pelatihan terhadap publik ( <i>measuring effect on publik</i> ), program di arahkan untuk mempengaruhi nilai dan sikap masyarakat, maka keberhasilan program pelatihan terhadap masyarakat yang tidak secara langsung dikenal perlu diketahui dan dikenai program pelatihan pula.						
19.	Hasil pelatihan adalah hal-hal yang diperoleh dari pelatihan dan bermanfaat bagi perkembangan kemampuan profesional dilapangan kerja. Dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan diharapkan guru mendapat pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan profesionalnya sehingga diharapkan dapat menjadi inovator dalam perkembangan pendidikan						
20.	Hasil diklat merupakan inovasi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah tempat saya bekerja. Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah di mana saya bekerja						
21.	Pelatihan yang saya terima dapat meningkatkan motivasi dan keaktifan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di						



	sekolah							
22.	Pelatihan yang saya terima dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang saya sampaikan saat kegiatan pembelajaran. Pelatihan yang saya terima dapat meningkatkan hasil belajar siswa pada setiap mata pelajaran yang saya ajarkan							
<b>Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan dukungan keluarga sebagai berikut:</b>								
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Dukungan Keluarga</b>								
1.	Pasangan (Suami/Istri/Sahabat Terdekat) saya siap membantu saya kapan pun saya membutuhkannya.							
2.	Ketika saya kecewa, saya tahu bahwa pasangan (Suami/Istri/Sahabat Terdekat) saya akan berusaha membuat saya merasa lebih baik.							
3.	Pasangan (Suami/Istri/Sahabat Terdekat) saya membantu saya ketika saya memiliki masalah kerja.							
4.	Keluarga saya siap membantu saya kapanpun saya membutuhkannya.							
5.	Saat saya kecewa, saya tahu keluarga saya akan berusaha membuat saya merasa lebih baik.							
6.	Keluarga saya membantu saya ketika saya memiliki masalah kinerja.							
7.	Teman-teman saya siap membantu saya kapan pun saya membutuhkannya.							
8.	Saat saya kecewa, saya tahu bahwa teman saya akan berusaha membuat saya merasa lebih baik							
9.	Teman-teman saya membantu saya ketika saya memiliki masalah kerja.							
10.	Anak-anak saya siap membantu saya kapan pun saya membutuhkannya.							
11.	Ketika saya kecewa, saya tahu bahwa anak-							

	anak saya akan berusaha membuat saya merasa lebih baik.							
12.	Anak-anak saya membantu saya ketika saya memiliki masalah kerja.							
13.	Berbicara dengan seseorang di rumah membantu saya mengatasi masalah di tempat kerja							
14.	Keluarga dan teman saya memberi saya dukungan yang membantu saya menghadapi kesulitan di tempat kerja							
<b>Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan efikasi diri sebagai berikut:</b>								
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Efikasi Diri</b>								
1.	Saya selalu bisa mengatasi masalah sulit jika saya berusaha cukup keras							
2.	Jika seseorang menentang saya, saya bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan							
3.	Mudah bagi saya untuk tetap berpegang pada tujuan dan mencapai tujuan saya							
4.	Saya yakin bahwa saya bisa menangani kejadian tak terduga secara efisien							
5.	Berkat akal saya, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga							
6.	Saya bisa memecahkan sebagian besar masalah saya, jika saya menginvestasikan usaha yang diperlukan							
7.	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya bisa mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasinya							
8.	Saat saya menghadapi masalah, saya biasanya bisa menemukan beberapa solusi							
9.	Jika saya dalam masalah, biasanya saya bisa memikirkan sebuah solusi							
10.	Saya biasanya bisa menangani apapun yang datang dengan cara saya							

**Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan motivasi berprestasi sebagai berikut:**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
<b>Motivasi Berprestasi</b>								
1.	Saya menyukai situasi di mana saya bisa mengetahui seberapa mumpuni saya.							
2.	Saya menikmati situasi, di mana saya bisa memanfaatkan kemampuan saya.							
3.	Saya takut gagal dalam situasi yang agak sulit, bila banyak bergantung pada saya.							
4.	Saya merasa tidak nyaman untuk melakukan sesuatu jika saya tidak yakin akan berhasil.							

## Lampiran 2

### Tabulasi Data Mentah

#### Pelatihan Guru (PG)

PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8
6	7	7	7	7	6	6	6
6	5	6	7	7	6	6	6
5	5	5	4	6	6	6	6
7	6	7	7	6	7	6	6
6	6	6	6	7	7	6	6
5	5	6	5	5	6	6	5
5	6	6	5	5	6	6	5
5	6	6	5	5	6	6	5
7	7	7	7	6	7	6	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	7	6	6	6	6	6	6
4	5	4	6	7	5	4	7
7	7	5	7	3	7	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4
7	7	7	7	7	7	7	7
2	2	2	2	2	2	2	2
7	6	7	7	6	7	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	6	6	5
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	7	7	7	7	6
6	6	6	7	7	7	6	6
5	5	5	5	5	6	5	5
7	7	6	7	7	6	6	6

Lanjutan Pelatihan Guru (PG)

3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	7	7	6	6

PG9	PG10	PG11	PG12	PG13	PG14	PG15	PG16
6	7	6	6	6	5	5	6
6	7	6	6	6	5	5	5
1	5	5	5	5	3	5	5
6	6	6	6	6	6	6	5
7	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	4	6	4	4	3
5	6	6	6	6	5	5	4
5	6	6	6	6	5	5	4
7	7	7	7	7	6	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	5	5
4	5	6	6	6	4	5	5
7	7	7	5	5	5	6	7
4	4	4	4	4	4	4	4
7	7	6	6	7	7	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6	6	5
6	6	7	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	3	1	5	4	3
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
5	6	7	6	6	5	6	7
7	7	7	6	7	6	7	7
5	5	5	6	6	5	5	5
7	6	6	6	6	6	6	6

Lanjutan Pelatihan Guru (PG)

3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	6
7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	6	7	6	7	7
7	7	7	6	7	7	7	7
7	6	6	6	6	6	6	6
<b>PG17</b>	<b>PG18</b>	<b>PG19</b>	<b>PG20</b>	<b>PG21</b>	<b>PG22</b>		
4	5	6	6	5	6		
5	5	5	5	5	5		
5	1	5	6	5	5		
5	5	6	6	6	6		
6	6	7	7	7	7		
3	4	5	4	4	4		
4	4	5	5	5	5		
4	4	5	5	5	5		
7	6	7	6	7	7		
6	6	6	6	6	6		
5	5	5	5	5	5		
5	5	6	5	5	5		
6	3	7	7	7	7		
4	4	4	4	4	4		
6	6	7	7	7	7		
2	2	2	2	2	2		
5	5	6	6	6	6		
5	4	7	7	5	3		
7	7	7	7	7	7		
6	6	6	6	6	6		
5	6	6	7	7	6		
5	6	6	7	7	6		
3	4	6	5	5	5		
7	7	7	7	7	7		
7	7	7	7	7	7		
7	7	7	7	7	7		
6	6	6	6	6	6		
7	7	7	7	7	7		
6	6	6	7	7	7		
7	7	7	6	6	6		
5	5	5	5	5	5		
6	5	6	6	7	7		

Lanjutan Pelatihan Guru (PG)

3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7
7	7	6	7	6	6
7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7
6	6	7	7	7	7

**Dukungan Keluarga (DK)**

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7
6	7	7	7	7	6	6
6	5	5	6	5	5	6
6	5	3	3	5	5	3
6	6	6	6	5	6	5
7	6	7	7	7	6	7
6	4	5	6	6	6	4
5	5	6	5	5	5	5
5	5	5	6	6	5	5
6	7	7	7	7	6	6
6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	5	5	3
5	6	6	6	5	6	4
7	7	7	7	7	7	7
4	4	4	4	4	4	4
7	7	7	7	7	7	7
2	2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	5	6	5
7	7	7	7	6	7	5
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
7	6	7	7	7	7	6
7	6	7	7	7	7	6
6	5	6	7	7	7	5
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	6	6	6
7	7	7	7	7	6	6
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	5	6	4	6

Lanjutan Dukungan Keluarga (DK)

6	7	7	7	7	7	5
5	6	5	6	6	5	5
7	6	7	7	7	7	6
3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	6	7	6
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	6	7	7	7	6	7

DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	DK14
7	7	7	7	6	6	7
6	6	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1	5
4	4	5	5	5	4	4
7	7	7	7	7	7	7
5	5	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	7	5
4	5	6	6	6	4	5
6	6	7	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6
3	3	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5
6	6	7	7	6	6	7
4	4	4	4	4	4	4
7	7	7	7	7	7	7
2	2	2	2	2	2	2
5	5	6	6	4	4	5
5	7	6	5	6	5	7
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	6	7	7	7
7	7	7	6	7	7	7
5	5	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
6	6	4	4	4	5	6



Lanjutan Dukungan Keluarga (DK)

5	5	6	6	4	6	5
5	5	6	6	5	6	5
7	7	7	6	7	7	7
3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	7	7	6
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7

Efikasi Diri (ED)

ED1	ED2	ED3	ED4	ED5
7	3	5	5	5
6	5	5	5	5
4	2	2	5	5
6	5	5	6	6
6	6	6	7	7
5	5	6	4	5
5	5	5	4	5
5	4	5	5	5
6	7	7	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	7	7	7	7
4	4	4	4	4
6	6	4	3	3
2	2	2	2	2
6	5	5	6	6
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
6	6	6	6	6
6	6	6	6	7
6	6	6	6	7
5	5	5	5	4
7	7	7	7	7
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6

Lanjutan Efikasi Diri (ED)

6	6	6	6	6
7	7	7	7	7
6	7	7	5	6
6	6	6	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	7
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
6	6	6	6	6
6	6	7	6	7
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
6	6	6	7	7

ED6	ED7	ED8	ED9	ED10
6	5	7	6	7
5	5	5	5	5
4	2	5	5	2
6	5	5	5	4
6	6	7	6	7
5	6	5	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
7	7	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	4	3
5	5	5	5	5
7	7	7	7	7
4	4	4	4	4
3	6	7	7	7
2	2	2	2	2
6	5	5	5	4
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
6	6	6	6	6
7	6	7	6	7
7	6	7	6	7
4	4	5	5	5
7	7	7	7	7
6	7	6	6	6
6	7	6	6	6

### Lanjutan Efikasi Diri (ED)

6	6	6	6	6
7	7	7	7	7
4	5	4	5	5
7	4	5	5	1
5	5	5	5	5
7	6	7	6	7
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
6	6	6	6	6
7	7	6	6	6
7	7	7	7	7
7	7	7	7	7
6	6	6	5	6

### Motivasi Berprestasi (MB)

MB1	MB2	MB3	MB4
7	7	6	4
6	5	6	5
2	5	5	5
4	4	4	4
6	6	6	6
6	6	5	6
4	4	5	5
5	4	5	5
6	7	7	6
6	6	6	6
5	5	3	4
5	5	6	4
7	7	7	7
4	4	4	4
7	7	7	7
2	2	2	2
4	4	5	6
7	7	7	7
7	7	7	7
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	4	4

Lanjutan Motivasi Berprestasi (MB)

7	7	7	7
7	6	7	6
7	6	7	6
6	6	6	6
7	7	7	7
4	5	6	5
6	6	7	6
5	5	6	5
6	6	6	6
3	3	3	3
5	5	5	5
7	7	7	7
7	7	7	7
7	7	7	7
7	7	7	7
6	7	7	7
6	6	6	6
7	7	7	7
7	7	7	7
6	6	6	6

### Lampiran 3

#### Total Statistik PLS

##### 1. Pelatihan Guru (DK)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG1	125,2093	549,122	,938	,989
PG2	125,1395	551,171	,929	,989
PG3	125,1860	553,584	,863	,989
PG4	125,0698	550,066	,915	,989
PG5	125,1163	554,200	,807	,989
PG6	124,9767	554,690	,912	,989
PG7	125,2093	555,550	,883	,989
PG8	125,2093	553,265	,928	,989
PG9	125,2791	543,920	,850	,989
PG10	125,1628	551,759	,942	,989
PG11	125,2093	549,741	,943	,989
PG12	125,3721	552,715	,899	,989
PG13	125,2791	549,777	,834	,989
PG14	125,5581	547,776	,922	,989
PG15	125,4186	547,535	,968	,988
PG16	125,5116	544,161	,908	,989
PG17	125,6512	544,233	,894	,989
PG18	125,7674	543,659	,816	,990
PG19	125,2093	551,408	,929	,989
PG20	125,2093	549,217	,920	,989
PG21	125,2791	548,158	,916	,989
PG22	125,3488	548,899	,870	,989

## 2. Dukungan Keluarga (DK)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	77,0465	222,236	,924	,985
DK2	77,1860	222,488	,861	,986
DK3	77,0465	218,903	,925	,985
DK4	76,9767	219,595	,919	,985
DK5	77,0698	220,781	,941	,984
DK6	77,1628	222,378	,889	,985
DK7	77,5116	218,208	,906	,985
DK8	77,4186	217,916	,911	,985
DK9	77,3256	218,558	,924	,985
DK10	77,1395	220,885	,943	,984
DK11	77,3023	221,454	,907	,985
DK12	77,3256	220,225	,891	,985
DK13	77,3721	216,906	,847	,986
DK14	77,2326	219,802	,943	,984

## 3. Efikasi Diri (ED)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ED1	51,5116	112,875	,920	,970
ED2	51,7209	109,587	,863	,972
ED3	51,6512	109,423	,905	,970
ED4	51,6977	111,073	,876	,971
ED5	51,5581	110,205	,889	,971
ED6	51,5814	109,916	,868	,972
ED7	51,6744	108,177	,924	,970
ED8	51,5349	111,445	,888	,971
ED9	51,6512	112,566	,901	,971
ED10	51,7674	106,802	,801	,975

#### 4. Motivasi Berprestasi (MP)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MB1	17,3721	12,811	,863	,946
MB2	17,3256	13,225	,920	,928
MB3	17,2326	13,183	,895	,935
MB4	17,4186	13,583	,869	,943

**Lampiran 4**

**Frekuensi Demografi**

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	2,3	2,3	2,3
	36	3	7,0	7,0	9,3
	37	2	4,7	4,7	14,0
	38	1	2,3	2,3	16,3
	39	1	2,3	2,3	18,6
	40	1	2,3	2,3	20,9
	41	1	2,3	2,3	23,3
	42	1	2,3	2,3	25,6
	44	4	9,3	9,3	34,9
	45	3	7,0	7,0	41,9
	46	2	4,7	4,7	46,5
	47	4	9,3	9,3	55,8
	48	3	7,0	7,0	62,8
	49	5	11,6	11,6	74,4
	50	2	4,7	4,7	79,1
	51	2	4,7	4,7	83,7
	52	4	9,3	9,3	93,0
	53	1	2,3	2,3	95,3
	54	1	2,3	2,3	97,7
	78	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

**JK**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	20,9	20,9	20,9
	Perempuan	34	79,1	79,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	38	88%	88%	88%
	S2	5	12%	12%	100,0
	Total	43	100,0	100,0	



## Lampiran 5

### Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PG1	43	2,00	7,00	6,0465	1,19430
PG2	43	2,00	7,00	6,1163	1,15901
PG3	43	2,00	7,00	6,0698	1,18312
PG4	43	2,00	7,00	6,1860	1,20031
PG5	43	2,00	7,00	6,1395	1,24559
PG6	43	2,00	7,00	6,2791	1,09817
PG7	43	2,00	7,00	6,0465	1,11170
PG8	43	2,00	7,00	6,0465	1,11170
PG9	43	1,00	7,00	5,9767	1,43905
PG10	43	2,00	7,00	6,0930	1,12998
PG11	43	2,00	7,00	6,0465	1,17420
PG12	43	2,00	7,00	5,8837	1,15901
PG13	43	1,00	7,00	5,9767	1,31816
PG14	43	2,00	7,00	5,6977	1,24470
PG15	43	2,00	7,00	5,8372	1,19384
PG16	43	2,00	7,00	5,7442	1,34683
PG17	43	2,00	7,00	5,6047	1,36521
PG18	43	1,00	7,00	5,4884	1,50194
PG19	43	2,00	7,00	6,0465	1,15374
PG20	43	2,00	7,00	6,0465	1,21407
PG21	43	2,00	7,00	5,9767	1,24381
PG22	43	2,00	7,00	5,9070	1,28756
PG	43	2,00	7,00	5,9670	1,11603
DK1	43	2,00	7,00	6,1163	1,13828
DK2	43	2,00	7,00	5,9767	1,20492
DK3	43	2,00	7,00	6,1163	1,25754
DK4	43	2,00	7,00	6,1860	1,23935

## Lanjutan Statistik Deskriptif

DK5	43	2,00	7,00	6,0930	1,17136
DK6	43	2,00	7,00	6,0000	1,17514
DK7	43	2,00	7,00	5,6512	1,30719
DK8	43	2,00	7,00	5,7442	1,31100
DK9	43	2,00	7,00	5,8372	1,27111
DK10	43	2,00	7,00	6,0233	1,16473
DK11	43	2,00	7,00	5,8605	1,18686
DK12	43	2,00	7,00	5,8372	1,25224
DK13	43	1,00	7,00	5,7907	1,44021
DK14	43	2,00	7,00	5,9302	1,20308
DK	43	2,00	7,00	5,9409	1,14048
ED1	43	2,00	7,00	5,8605	1,10370
ED2	43	2,00	7,00	5,6512	1,34313
ED3	43	2,00	7,00	5,7209	1,29699
ED4	43	2,00	7,00	5,6744	1,24825
ED5	43	2,00	7,00	5,8140	1,27720
ED6	43	2,00	7,00	5,7907	1,31942
ED7	43	2,00	7,00	5,6977	1,33693
ED8	43	2,00	7,00	5,8372	1,21362
ED9	43	2,00	7,00	5,7209	1,14071
ED10	43	1,00	7,00	5,6047	1,59074
ED	43	2,00	7,00	5,7372	1,16477
MB1	43	2,00	7,00	5,7442	1,36439
MB2	43	2,00	7,00	5,7907	1,24515
MB3	43	2,00	7,00	5,8837	1,27633
MB4	43	2,00	7,00	5,6977	1,24470
MB	43	2,00	7,00	5,7791	1,20170
Valid N (listwise)	43				

## Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DELI SERDANG**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI LUBUK PAKAM**  
Jalan Karya Agung Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Deli Serdang  
Telepon (061) 7955673; Email: [mtsnlubukpakam@gmail.com](mailto:mtsnlubukpakam@gmail.com)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN  
Nomor : B- *284* /MTs.02.30/PP.00.1/12/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Syukur Harahap, S.Pd.I, M.A  
NIP : 19731108 199303 1 002  
Pangkat dan Golongan : Pembina/(IV/a)  
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam  
Tempat Tugas : Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam

dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Khairunnisak  
NIM : 14311280  
Fakultas : Ekonomi  
Prog. Studi : Manajemen  
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, pada tanggal 09 Desember 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Penelitian Guru, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi : Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia"**.

Demikian surat keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Lubuk Pakam, 09 Desember 2017  
Kepala MTsN Lubuk Pakam  
  
Muhammad Syukur Harahap, S.Pd.I, M.A  
NIP. 19731108 199303 1 002

## Lampiran 7

### Dokumentasi Peneliti



## Lampiran 8

### Biodata Peneliti



Nama : Khairunnisak

Tempat, Tanggal Lahir : Arapayung, 13 Desember 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 14311280

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat di Jogja  
Depok, : Jl. Teratai V No.192 RT 06 RW 22 Perumnas Condong Catur,  
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Alamat Asal  
Bedagai, : Desa Arapayung, dusun V No.24 D Pantai Cermin, Serdang  
Sumatera Utara

Riwayat Pendidikan :

1. 2007 : SDN No. 106842 Taban
2. 2011 : MTs N Lubuk Pakam
3. 2014 : SMA N 1 Lubuk Pakam
4. 2018 : Universitas Islam Indonesia

Email : Khairunnisak748@gmail.com

No. Hp : 081329786247